

PLAN D'ACTION 2021-2024 EN FAVEUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

PREAMBULE

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique transpose les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, parmi lesquelles figure l'obligation pour les employeurs d'élaborer et mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans ce contexte légal et réglementaire, l'École nationale des chartes s'engage dans la mise en place de ce plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle, qui s'adresse tant aux personnels qu'aux élèves et étudiants, couvrant la période 2021-2024, et décliné en quatre axes :

- évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (1) ;
- garantir leur égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique (2) ;
- favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale (3) ;
- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes (4).

Chaque axe est décliné en objectifs à atteindre, actions à mettre en œuvre, indicateurs de suivi et calendrier prévisionnel de mise en œuvre.

Un groupe de travail constitué de personnels et/ou de leur représentants, d'élèves et d'étudiants de l'École, sera chargé sous la responsabilité de la directrice de l'établissement ou de son représentant, du suivi de la mise en œuvre du plan d'action. La référente égalité de l'établissement présentera annuellement l'état d'avancement des actions inscrites au plan devant le comité technique. Le plan d'action est mis en ligne sur le site intranet de l'École.

AXE 1 – EVALUATION, PREVENTION ET TRAITEMENT DES ECARTS DE REMUNERATION

Les grilles de rémunération de référence concernant les personnels de la fonction publique sont établies sans aucune différenciation en fonction du genre, de sorte que les rémunérations d'entrée dans la fonction publique sont par principe strictement égales, selon les niveaux d'entrée. Les règles d'évolution de la rémunération des fonctionnaires obéissent également à des principes égalitaires, sans référence au genre des personnels.

L'École nationale des chartes réaffirme que l'évolution de la rémunération de ses personnels, titulaires et non titulaires, en cours de carrière, est basée exclusivement sur les compétences, l'expérience professionnelle, le niveau de responsabilité, les résultats et l'expertise dans la fonction occupée, sans considération de genre.

Par ailleurs, les différentes mesures prévues dans ce plan d'action visant l'égalité femmes-hommes, concourent, directement ou indirectement, à la réduction des éventuels écarts entre la rémunération moyenne des femmes et des hommes.

OBJECTIF 1 : Identifier et évaluer les écarts de rémunérations

Action :

- Définir des indicateurs susceptibles de révéler des écarts de rémunération.

Indicateurs :

- Ecart lié à la quotité de temps de travail ;
- Ecart lié à la différence de représentation des genres par type d'emplois ;
- Ecart lié au statut (titulaire / non-titulaire) ;
- Ecart lié aux modalités de rémunération principales et accessoires (heures supplémentaires ou complémentaires, vacances, etc.).

Jalon à un an :

- Enrichir le bilan social annuel de l'établissement d'une partie relative à la mesure des écarts de rémunération.

OBJECTIF 2 : Analyser les écarts de rémunération dans une logique de prévention

Actions :

- Mettre à jour la cartographie des postes dans le cadre de la révision du RIFSEEP afin de déterminer le niveau de responsabilité et/ou d'expertise et de technicité ainsi que la cotation financière des postes correspondante ;
- Redéfinir la politique de rémunération des agents non titulaires, en cohérence avec celle applicable aux agents titulaires ;
- Rendre plus transparentes et équitables les modalités d'attribution des primes (part fixe et part variable) pour l'ensemble des personnels titulaires et non titulaires.

Jalon à un an :

- Mise en ligne sur le site intranet de l'établissement de la cartographie RIFSEEP mise à jour.

AXE 2 – GARANTIE DE L'ÉGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS

L'École nationale des chartes entend réaffirmer son engagement en faveur d'une égalité d'accès, entre les femmes et les hommes, aux mêmes possibilités d'évolution de carrière et de parcours professionnels, ainsi que d'accès aux postes à responsabilité au sein de l'établissement.

OBJECTIF 1 : Garantir l'égal accès par un recrutement sans discrimination.

Action :

- Mise en place d'une procédure de recrutement « équitable » :
 - o Publication systématique du poste à pourvoir sur des plateformes (y compris inclusives), avec féminisation des titres de poste ;
 - o Sensibilisation des membres des commissions de recrutement aux biais de sélection.

Indicateurs :

- Nombre de candidatures reçues par poste, avec répartition femmes / hommes, à chaque étape du processus de recrutement ;
- Nombre de recrutements pour les femmes et les hommes ;
- Proportion de femmes recrutées au sein du corps des directeurs et directrices d'études.

Jalon à 3 ans :

- Labellisation européenne HRS4R.

OBJECTIF 2 : Développer l'accompagnement des parcours professionnels en veillant à l'égalité d'accès aux postes à responsabilités

Actions :

- Renforcer l'accompagnement des agents vers les postes à responsabilité par la formation professionnelle, la préparation des concours de la fonction publique et la mobilité interne ;
- Veiller à l'équilibre des genres dans les promotions et avancements, l'accès aux postes à responsabilités ou d'encadrement ;

Indicateurs :

- Cartographie des postes à responsabilités et évolution de leur répartition par genre ;
- Nombre d'entretiens individuels avec le service RH dans le cadre de la gestion de carrière ;
- Nombre de promotions et d'avancement pour les femmes et les hommes ;

- Nombre de demandes et d'obtention de la PEDR et des CRCT selon les genres ;
- Nombre de HDR, présentées par genre ;
- Nombre de mobilités internes ;
- Nombre de préparation aux concours suivies, par genre.

Jalon à un an :

- Insertion de ces indicateurs dans le bilan social annuel de l'établissement.

AXE 3 – FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE

OBJECTIF 1 : Adapter l'organisation du travail et du temps de travail

Actions :

- Encadrer et accompagner le développement du télétravail par des actions de formation à destination des encadrants comme des « télétravailleurs » ;
- Faciliter, dans la mesure où l'organisation du service concerné le permet, la flexibilisation des horaires de travail ;
- Limiter l'organisation des réunions en fin de journée ;
- Veiller à la délimitation des frontières entre travail et hors travail (droit à la déconnexion) ;
- Aborder l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale pour tous les personnels, lors des entretiens professionnels annuels ;
- Sensibiliser les personnels, mais aussi les élèves et étudiants, aux questions liées à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Indicateurs :

- Nombre d'agents en télétravail, à temps partiel, en horaires aménagés ;
- Nombre d'agents ayant suivi une formation sur le thème de l'articulation vie professionnelle / vie personnelle et/ou sur le télétravail.

Jalons à un an :

- Offre de formations à destination des personnels, notamment encadrants, à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- Adoption d'une charte relative au droit à la déconnexion ;

Jalon à trois ans :

- Totalité des personnels, notamment encadrants, formés ou ayant été conviés à une ou des formations ;

OBJECTIF 2 : Soutenir la parentalité et les solidarités familiales

Actions :

- Informer les personnels des différents congés familiaux existants ;
- Faciliter la prise de congés familiaux (maternité, paternité, parental, d'adoption, de soutien familial, etc.) et la reprise à l'issu de ces congés ;
- Permettre une prise de poste en horaires décalés lors des rentrées scolaires, sous réserve d'information du supérieur hiérarchique en amont ;
- Prendre en compte certaines contraintes comme les modes de garde d'enfant dans le cas de familles monoparentales pour positionner les congés des personnes concernées ;
- Veiller au respect du principe de non-discrimination dans tous les processus RH (recrutement, évaluation et évolution professionnelle, primes...), pour les agents qui ont une charge familiale ;
- Poursuivre la mise en place d'une politique d'action sociale pour l'ensemble des personnels de l'établissement ;
- Sensibiliser les agents, et en particulier les encadrants, sur le nécessaire équilibre vie professionnelle – vie familiale ;
- Accompagner les élèves et les étudiants chargés de famille en formation initiale et les informer de leurs droits.

Indicateurs :

- Nombre de congés familiaux sollicités ;
- Nombre d'aides sociales sollicitées (garde d'enfant en particulier) ;
- Nombre d'agents à temps partiel.

Jalon à un an :

- Note du service RH sur les congés familiaux diffusée à l'ensemble des personnels.

AXE 4 – LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, LES HARCELEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS

OBJECTIF 1 : Prévenir les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et toute forme de discrimination.

Actions :

- Conception de supports d'information et de sensibilisation (affichages, plaquettes d'information, articles sur le site intranet, etc.) ;
- Avec l'appui de l'Ecole interne PSL, mise en place d'une offre de formation déclinée selon les thèmes et les publics cibles :
 - o Modules à destination des personnels encadrants, aussi bien administratifs qu'enseignants-chercheurs, à la fois aux risques psycho-sociaux (RPS) et aux risques spécifiques propres aux violences sexuelles et sexistes, au harcèlement et aux discriminations ;
 - o Modules à destination des élèves et étudiants, dont les

responsables d'associations, spécifiquement orientés sur la prévention des risques en termes de soirées, de vie et d'événements associatifs.

Indicateurs :

- Nombre de personnels ayant suivi les formations ;
- Nombre d'élèves et d'étudiants ayant suivi les formations ;
- Nombre de sessions de formations dispensées.

Jalon à 1 an :

- Mise à disposition des personnels et élèves / étudiants d'un premier catalogue de formation ;
- Rédaction d'une plaquette d'information et diffusion sur différents supports ;

Jalon à 3 ans :

- Totalité des personnels formés ou ayant été conviés à une ou des formations ;
- Formation systématique des élèves et étudiants responsables d'associations.

OBJECTIF 2 : Faciliter le signalement des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et des discriminations et accompagner les victimes

Actions :

- Mise en place, au niveau de l'Université PSL, d'une cellule d'écoute et de veille mutualisée, ouverte aux personnels, élèves et étudiants ;
- Création d'un plan de communication, en lien avec l'Université PSL, autour de ce dispositif ;
- En matière de harcèlement, mise en place de la cellule de veille sociale prévue à l'article 27 du règlement intérieur de l'établissement.

Indicateurs :

- Rapport annuel de la cellule d'écoute et de veille.

Jalons à un an :

- Lancement de la cellule d'écoute et de veille mutualisée ;
- Lancement de la campagne de communication autour de cette cellule.

Jalon à trois ans :

- Bilan à trois ans du fonctionnement de la cellule d'écoute et de veille : notoriété et efficacité du dispositif.