

Plan d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes HESAM Université - 2022

Textes en vigueur

- *Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 6 septies ;*
- *Vu l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018*
- *Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique et plus particulièrement son article 80 portant sur les discriminations ;*
- *Vu le Décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.*

Contexte :

L'article 80 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a rendu obligatoire la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ainsi, cette obligation figure désormais à l'article 6 septies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

La loi de transformation de la fonction publique vient donc renforcer et structurer les actions en faveur de l'égalité femmes-hommes et de lutte contre les violences.

Au total, **181 établissements publics sous tutelle du ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI)** sont concernés par l'obligation d'élaborer un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conformément à la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Ces 181 établissements recouvrent 12 statuts différents et sont composés de

64 Universités,
31 Ecoles d'ingénieurs,
Le CNOUS et ses 26 centres régionaux dits CROUS,
11 Grands établissements (dont le CNAM),
11 Etablissements Publics Administratifs (EPA),
8 Etablissements expérimentaux,
8 Instituts d'Etudes politiques,
6 Organismes de recherche (dont le CNRS),
6 Ecoles normales supérieures,
5 Ecoles françaises à l'étranger,
3 COMUE dont l'Université de Lyon, l'Université Fédérale Toulouse Midi Pyrénées et l'Université Paris-Est Créteil ;
1 Société savante.

HESAM UNIVERSITÉ

HESAM Université n'a pas été soumise à cette obligation, cependant, la Commission européenne a rendu obligatoire à compter de 2022 la prise en compte de la dimension du genre par la mise en place **d'un plan d'égalité des genres** dit **Gender Equality Plan (GEP) qui devient** un critère d'éligibilité au programme des projets « Horizon Europe » pour les établissements publics ainsi que pour les organismes de recherche et les établissements d'enseignement supérieur, qu'ils soient privés ou publics.

Un GEP doit répondre à quatre exigences obligatoires :

- Être un document formel signé par la direction de l'établissement ;
- Être rendu public et disponible sur son site internet ;
- Faire l'objet de ressources dédiées ;
- Inclure des dispositions sur la collecte et le traitement de données pour suivre sa mise en œuvre.

Cadre d'élaboration du plan d'action d'égalité professionnelle

Cette démarche s'inscrit dans les valeurs de notre établissement pour qui il est important d'établir un état des lieux et de mettre en place un plan d'action si des écarts sont constatés afin de nous inscrire et de garantir notre engagement dans une démarche de promotion, d'égalité, de mixité professionnelle et de prévention des discriminations.

Pour cela, nous allons nous baser sur le référentiel 2019 de plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de la DGAFP (Direction Générale de l'Administration et de la fonction publique) qui constitue un outil méthodologique d'aide à l'élaboration du plan d'action égalité professionnelle, précisant notamment les thématiques devant impérativement y figurer.

Les thématiques obligatoires du plan d'action

L'accord du 30 novembre 2018 prévoit que le plan d'action comporte obligatoirement des mesures sur les quatre axes suivants :

AXE 1 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

AXE 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique (avec une attention particulière en matière de promotion) ;

AXE 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;

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

Des axes supplémentaires peuvent être ajoutés, portant notamment sur la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle.

1. Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération

- Identifier et analyser annuellement les écarts pour l'ensemble des agents concernés, par sexe, sur le fondement de la méthodologie de calcul des écarts de rémunération mise à disposition par la DGAFP-DESSI :
 - Ecart lié à la quotité de temps de travail ;
 - Ecart lié à la différence de représentation des sexes dans les corps ou cadres d'emploi ;
 - Ecart lié à la différence de structure démographique au sein de chaque corps ou cadres d'emploi (par grade, échelon) ;
 - Ecart de rémunération entre les personnels contractuels (dont écart lié aux heures supplémentaires ou complémentaires, rachats de jours de compte épargne-temps et sur-rémunération temps partiel (à 80 % et 90 %) ;
- Présenter un bilan de l'analyse et des actions chaque année au CT
- Mettre en place des mesures de traitement des écarts de rémunération relevant de la compétence de l'employeur, accompagnées d'objectifs chiffrés de résorption
 - Cotation des postes ;
 - Politique de promotion ;
 - Règles de gestion des retours de congés familiaux ;
 - Mixité des métiers.

2. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois d'HESAM Université

➤ Mixité des métiers

- Développement de la mixité des métiers :
 - Diagnostic à l'échelle de l'employeur de la mixité des métiers ;
 - Identification des domaines professionnels qui méritent une attention particulière.
- Mettre en place une sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes de genre et à la discrimination par le biais notamment de formations à l'égalité professionnelle ou d'actions de communication dédiées :
 - Sensibilisation des encadrants ;
 - Sensibilisation des agents publics selon les modalités adaptées ;
 - Sensibilisation des élèves des écoles de service public.

➤ **Accompagnement des parcours et égal accès aux responsabilités professionnelles**

- Procédures de recrutement
 - Sensibiliser les membres des jurys de recrutement (cadres et services RH) ;
 - Garantir des procédures de recrutement exemptes de discrimination ;
 - Intégrer lors de toute procédure de recrutement les données sexuées sur le nombre de candidatures reçues, le nombre d'entretiens menés et le choix final effectué.
- Procédures de promotion : favoriser la promotion interne quand c'est possible
- Accès à la formation pour développer les compétences des agents

➤ **Mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées**

Dans le cadre du dispositif des nominations équilibrées prévue par l'article 6 quater de la loi n°836634 portant droits et obligations des fonctionnaires, veiller à atteindre sur l'ensemble de la population en poste, une proportion minimale d'un tiers de personnes de chaque sexe et tendre à terme vers l'équilibre d'au moins 40 % de personnes de chaque sexe.

3. Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

➤ **Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail**

- Flexibilité et individualisation des horaires de travail
- Pérennisation du télétravail sur deux jours maximum et travail en site distant

➤ **Soutien à la parentalité**

- Facilitation de la prise des congés familiaux et de la reprise à l'issue
- Sécurisation de la situation des femmes enceintes
- Modes de garde et organisation personnelle

4. Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

- Mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et des discriminations
- Proposer des formations à la prévention des violences sexuelles et sexistes et les harcèlements en particulier des publics prioritaires (encadrants, services RH, représentants du personnel)
- Accompagnement et soutien des victimes par le biais des acteurs de prévention formés en conséquence (Responsable RH formé en tant que Référent chargé d'égalité et de lutte contre les violences sexistes et sexuels, élus CT et médecine du travail)
- Utiliser une communication non sexiste sur les supports de communication émis par l'établissement

5. Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle

- **Rôle et missions des différents acteurs de la politique d'égalité professionnelle**
 - Articulation des acteurs ayant à connaître de la politique d'égalité (notamment services RH, médecine du travail, service social du personnel, encadrement)

- **Modalités de pilotage, de suivi et d'évaluation du plan d'action**
 - Organisation du suivi et de l'évaluation par la responsable RH et sous la responsabilité de la direction de l'établissement
 - Dialogue social avec les représentants du CT sur la mise en œuvre de l'accord, le suivi et l'évaluation de l'accord

- **Modalités d'information des agents sur le plan d'action et la politique d'égalité**
 - Communication interne (affichage, newsletter interne, réunions de services...)
 - Communication externe

- **Diagnostic, suivi régulier et évaluation du plan d'action et de son efficacité**
 - Diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes dans l'administration
 - Comparaison avec le diagnostic annuel de l'établissement

Le présent plan a été présenté et approuvé en comité technique le 21 novembre 2022

Michel TERRÉ,

Président



**HESAM
UNIVERSITÉ**

15 rue Soufflot - 75005 Paris