

Université
Gustave
Eiffel



Plan pour l'égalité

à l'Université
Gustave Eiffel
2021-2023

Sommaire

Cadre général.....	4
Diagnostic de la situation entre les femmes et les hommes au sein de l'Université Gustave Eiffel	5
Axe 1 Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération	10
Axe 2 Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emploi, grades et emplois de la fonction publique	13
Axe 3 Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle.....	17
Axe 4 Lutte contre le harcèlement, les discriminations, les violences sexistes et sexuelles, les stéréotypes et les biais de genre	20
Axe 5 Gouvernance de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes	28
Annexes.....	34

Cadre général

Dans sa déclaration d'intention fondatrice, l'Université Gustave Eiffel propose une nouvelle manière de travailler, attentive à l'ensemble de la communauté. Elle souhaite empreindre ses actions d'une éthique particulière préalable. Elle affirme ainsi que l'égalité entre les femmes et les hommes constitue une valeur fondamentale de l'établissement ainsi que, plus largement, la lutte contre toutes les discriminations. Née de la coopération entre des établissements de nature différente implantés sur des sites divers, elle reconnaît la diversité comme une richesse qu'elle entend cultiver.

L'Université Gustave Eiffel saisit l'occasion fournie par l'obligation légale pour promouvoir une politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elle met en place les dispositifs nécessaires au développement d'une culture de l'égalité prévenant toutes les formes de discriminations vis-à-vis de ses personnels et du public qu'elle accueille. Le plan d'action est une manière de concrétiser les valeurs fondatrices de l'établissement et de participer à la transformation de la société.

Forte de plus de 17 000 étudiantes et étudiants et de près de 2300 personnels, l'Université Gustave Eiffel est une organisation dynamique où se jouent des rapports sociaux entre les personnes et les groupes de personnes. Le plan d'action vise à mettre en place une culture commune et partagée de l'égalité au sein de l'ensemble de l'établissement. Il se concentre pour l'instant sur l'égalité entre les femmes et les hommes mais entend développer à l'avenir une politique de lutte contre les différentes discriminations notamment contre le racisme, l'antisémitisme, les discriminations liées à l'orientation sexuelle, à la religion, à l'âge ou au handicap.

En effet, si le plan concerne prioritairement des questions d'égalité professionnelle imposées par la loi du 6 août 2019, il ne s'y limite pas et propose des actions pour mettre en place une culture de l'égalité dans l'organisation de l'établissement mais engage aussi à la faire exister dans toutes les missions de l'université. Or, de fait, les inégalités de salaire et de carrière résultent de l'ensemble d'un système social dont l'université est partie prenante. L'établissement peut jouer un rôle important comme acteur de la transformation sociale en luttant contre les stéréotypes, les discriminations et les violences non seulement dans la gestion de ses ressources humaines, mais également dans la formation dispensée et dans les recherches qu'il développe. À l'inverse, ne pas s'emparer du sujet dans toutes les activités de l'université c'est gager la réussite des mesures et accepter que les inégalités massives objectivées par les analyses du plan perdurent et se renforcent. La lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes sera suivie d'autres actions de promotion de l'égalité et de la diversité selon d'autres critères dans les années à venir.

La construction d'un nouvel établissement expérimental né le 1^{er} janvier 2020 pose un défi particulier. Le plan est conçu comme un outil pour élaborer une politique commune aux différents établissements d'origine, en tenant compte des spécificités de gestion RH, de la culture précédente en la matière et des ressources proposées par les différentes tutelles. Les établissements se sont mis d'accord pour construire des actions communes qui permettent de généraliser les bonnes pratiques et de mutualiser des dispositifs spécifiques. Le périmètre d'application des actions est précisé le cas échéant. Les plans propres à l'EAVT, l'EIVP et l'ENSG-IGN sont placés en annexe.

Le contexte de la construction d'établissement dans la conjoncture de la pandémie, qui occasionne une surcharge de travail évidente dans les activités d'enseignement et dans la gestion de l'organisation du travail, a compliqué la construction de l'état des lieux. Il a donc été décidé que l'on mettrait en place des actions dès à présent tout en travaillant dans les années qui viennent à l'amélioration du diagnostic de la situation.

Diagnostic de la situation entre les femmes et les hommes au sein de l'Université Gustave Eiffel

Les éléments de diagnostic relatifs aux effectifs, à l'organisation et aux conditions de travail, aux promotions et aux rémunérations, sont tirés de l'analyse des bilans sociaux 2019 de l'ex-UPEM et de l'ex-IFSTTAR. Ils constituent une première photographie des inégalités entre les femmes et les hommes au sein de la nouvelle université. Points d'appui dans la mise en place de mesures de correction, ils devront être affinés pour une meilleure compréhension des ressorts des inégalités.

Effectifs

Au sein du nouvel établissement, les femmes représentent 47 % des effectifs. Elles sont proportionnellement plus nombreuses parmi les personnels contractuels (50 %).

Au sein de l'ex-UPEM, les femmes représentent 55 % des effectifs. Elles sont surreprésentées chez les BIATSS (69 %).

Alors qu'elles représentent près de 42 % des effectifs enseignants et enseignants-chercheurs, elles sont sous-représentées parmi les professeurs et professeuses d'université (34 %).

Les femmes sont également légèrement surreprésentées parmi les personnels contractuels (59 %). Cela est dû à une part importante de femmes parmi les personnels BIATSS contractuels (73 %).

Au sein de l'ex-IFSTTAR, les femmes représentent 40 % des effectifs.

Elles sont surreprésentées parmi les personnels titulaires les plus précaires (49 % chez les B et 51 % chez les C, à comparer avec les 40 % d'effectifs de femmes de l'ensemble de l'établissement).

Organisation et conditions de travail

Au sein du nouvel établissement, ce sont essentiellement les femmes qui sont à temps partiel. Elles représentent ainsi 75 % des effectifs à temps partiel.

Chez les personnels BIATSS de l'ex-UPEM, les femmes constituent 96 % des personnes à temps partiel. Elles sont également surreprésentées parmi les personnels en télétravail au sein de l'ex-IFSTTAR (51 %).

Au sein de l'ex-UPEM, les femmes sont surreprésentées parmi les personnels qui effectuent des visites médicales auprès de la médecine du travail (62 %).

A l'ex-IFSTTAR, les femmes sont particulièrement touchées par les congés maladie et les accidents de service, de travail et de trajets. Ainsi 85 % des jours d'arrêts pour accidents de service, de travail, de trajet, mais aussi de congés pour maladie longue et de maladie longue durée ont été pris par des femmes.

Instances de gouvernance et dialogue social

Au sein de l'Université Gustave Eiffel, la représentation femmes-hommes est quasi-paritaire, toutes catégories confondues (représentant•es de l'administration, membres élu•es, représentant•es des usager•ères, expert•es, membres permanent•es, etc.).

- Comité technique d'établissement (CT-E) : 48 % F - 52 % H ;
- Comité technique commun à l'Université Gustave Eiffel, ses établissements-composantes et ses écoles-membres (CT-C) : 50 % F - 50 % H ;
- CHSCT de l'Université Gustave Eiffel (CHSCT-E) : 65 % F - 35 % H ;
- CHSCT commun à l'Université Gustave Eiffel, ses établissements-composantes et ses écoles-membres (CHSCT-C) : 55 % F - 45 % H ;
- Conseil d'administration (CA) : 47 % F - 53 % H ;
- CAC : 51 % F - 49 % H.

Promotions

Au sein du nouvel établissement, les femmes sont sous-représentées parmi les personnels promus. Alors qu'elles représentent un peu moins de la moitié des effectifs, elles ne sont plus que 44 % à avoir bénéficié d'une promotion en 2019.

Au sein de l'ex-UPEM, parmi les personnels promus au sein du corps des professeurs et professeuses d'université, seules 30 % sont des femmes.

En 2020, les jurys de concours ITA ont été sensibilisés à l'égalité professionnelle dans le cadre de la formation des jurys.

Rémunérations

A partir des données préexistantes au sein des deux ex-périmètres, il apparaît que :

- l'écart de salaire global entre les femmes et les hommes est de 13,1% en faveur des hommes (14,8% pour l'ex-UPEM, 12,9% pour l'ex-IFSTTAR) ;
- l'écart se creuse : entre 2017 et 2019, l'écart de salaire entre les femmes et les hommes est passé de 478 à 557 € pour l'ex-UPEM, et de 229 à 445 € pour l'ex-IFSTTAR.

A partir des premières analyses sur les travaux de statistiques RH, avec des données plus fines anonymisées, les éléments suivants apparaissent :

- si l'on considère le traitement brut, sans prendre en compte les quotités de travail sur les deux périmètres, les écarts de salaire s'élèvent à 13,93 %. Voici le tableau restituant le traitement brut sur les deux périmètres :

	Traitement brut moyen annuel		
	Hommes	Femmes	Ecart
UPEM	35 026,16 €	29 970,84 €	14,43%
IFSTTAR	36 740,62 €	31 805,19 €	13,43%

→ si l'on considère le traitement brut ainsi que toutes les primes et les heures complémentaires, autrement dit toutes les composantes du salaire, sur les deux périmètres confondus, l'écart salarial s'élève à 14,09% entre les hommes et les femmes.

	Rémunération total annuelle		
	Hommes	Femmes	Ecart
UPEM	44 134,04 €	38 416,32 €	12,96%
IFSTTAR	49 543,18 €	42 001,49 €	15,22%

→ parmi les 10 plus hautes rémunérations au sein de l'établissement, 2 sont celles de femmes, 8 sont celles d'hommes ;

→ les femmes sont surreprésentées dans les catégories d'emploi les plus basses (B et C), alors que les hommes sont majoritaires dans les emplois de catégorie A. La structure globale des rémunérations des femmes et des hommes est à l'image de cette répartition.

Ces premiers travaux doivent se poursuivre sur l'année 2021 afin d'affiner l'analyse selon différentes variables.

Violences sexistes et sexuelles

L'état des lieux fait apparaître :

→ Un dispositif côté ex-UPEM dédié au harcèlement sexuel et sexiste répondant aux exigences de traçabilité et de confidentialité à travers deux boîtes mails

drh.harcelement@u-pem.fr, vieetudiante.harcelement@u-pem.fr

Les personnes recueillant les signalements sont clairement désignées. Le dispositif a permis de recueillir des signalements et de leur assurer un traitement. En interne, elles ont pu orienter les personnes vers la psychologue et le service juridique. La réactivité était plutôt bonne, même si la gestion des boîtes mail distinctes manque de fluidité. La charge qui pèse sur les personnes qui assurent recueil de signalement, première écoute, accompagnement de la victime dans la procédure interne, et suivi du traitement, est très lourde concrètement et psychologiquement. Le signalement d'une affaire ne concerne pas seulement une victime et une personne mise en cause, mais généralement tout un collectif ébranlé, qu'il faut accompagner.

→ Des procédures de signalement côté ex-IFSTTAR assurant la mise en place de réflexes partagés de prévention et de traitement des situations (fiches-réflexes et fiche de signalement des événements indésirables). Une adresse mail gérée par la personne responsable de l'hygiène et la sécurité pour l'ensemble des sites capables de renvoyer vers le médecin de prévention et/ou l'assistante de service social concernée (en fonction du site).

Le traitement a eu l'air efficace mais il était lourd et ne reposait que sur une personne qui ne peut répondre en permanence. Les fiches ont été co-construites et accompagnées de larges opérations de sensibilisation qui ont permis une bonne appropriation. L'indifférenciation de la procédure de signalement pour « événements indésirables » peut provoquer une auto-censure des remontées de cas liés au sexisme. L'externalisation a l'avantage de décharger l'interne et de proposer un service très disponible et professionnalisé. Elle garantit la confidentialité. Elle peut en revanche rendre plus difficile le partage d'information utile au traitement disciplinaire.

- Des situations diverses dans les écoles. L'EAVT relève du ministère de la Culture qui a élaboré un dispositif externalisé. Elle a aussi mis en place un dispositif interne qui s'appuie sur des sentinelles largement déployées et des actions systématiques de sensibilisation.

Évolution : le dispositif ex-UPEM peut servir de base à un nouveau dispositif élargi à tous les personnels et usager·ères de l'université et à toutes les violences, tous les harcèlements.

En 2020, le nouvel établissement a augmenté le nombre de personnels et des dispositifs assurant le suivi médico-psychologique des personnels et de la population étudiante.

Formations

Les formations n'ont pas été aussi nombreuses que l'établissement le souhaitait du fait de la difficulté à trouver des dates possibles pour des formations d'une journée entière en présentiel dans le cadre d'un établissement au sous-encadrement reconnu par la tutelle, aggravé par l'alourdissement des tâches liées à la construction d'un nouvel établissement et à celles imposées par la pandémie de covid-19.

Etat des lieux :

- Formations par l'association VSS-formation soutenue par le ministère de l'ESRI à destination d'encadrant·es et membres du comité technique, puis d'autres personnels. (1 journée) (30 personnes en 3 sessions 2019-2020, 10 personnes 1 journée 2021, 60 personnes à l'EUP sur une formation de 2 heures) ;
- Conférence Clasches (association soutenue par le ministère de l'ESRI) (2018) ;
- Formation égalité professionnelle (cabinet privé) à destination des personnels volontaires. ½ journée (19 personnes en 2020) ;
- Formation égalité inscrite dans le plan de formation de l'Université Gustave Eiffel. Diffusion de liens vers les ressources de formation en ligne dans une bibliothèque numérique des formations ;
- Accompagnement des encadrantes et encadrants dans leur prise de fonction. Soutien individualisé de la DRH ;
- Pour la campagne d'emplois d'enseignant·es-chercheur·euses : inclusion d'une obligation de sensibilisation du comité aux biais de genre et de connaissance de la répartition par genre de la composante recrutant ;
- Formation des référentes égalité grâce à des formations suivies à l'extérieur : CPED, MESRI, Webinaires dispensés par des associations ou par des institutions publiques.

Formation initiale

État des lieux :

- Tentative de recensement des cours en rapport avec la thématique genre par demande via liste de diffusion (juin 2020) ;
- Elaboration d'une UE d'ouverture en anglais consacrée à l'écriture des femmes en Angleterre au XIX^e-XX^e siècle comme moyen de déconfinement social. Votée au CAC en 2020.

Formation par la recherche

Etat des lieux:

- Implication de formations de master dans des colloques ou journées d'études sur des thématiques liées au genre et à l'égalité ;
- Mémoires de master sur ces thématiques ;
- Stages dans le cadre de projets de recherche sur ces thématiques ;
- Tentative de recensement des cours en rapport avec la thématique genre et des recherches menées par demande via liste de diffusion (juin 2020).

Sensibilisation

État des lieux:

- Organisation d'événements et soutien à des événements :
 - Spectacles « Les Silencieuses » (avec la mission culture), « Elles et l'infini » (avec l'UFR de maths),
 - Prêt d'exposition « création du MLF octobre 1968 » hors les murs,
 - Organisation d'une demi-journée de présentation de recherches de l'Université Gustave Eiffel « Penser l'égalité avec les recherches de l'Université Gustave Eiffel ».
- Rédaction de notes et brochures et mise à disposition permanente de guides validés par les ministères :
 - « Violences pendant le confinement : informations et ressources »,
 - Brochure concernant les violences en ligne et la lutte contre ces dernières, « Cyberharcèlement » : définition, état des lieux, cadre législatif, conseils et recommandations,
 - Mémo « Que faire lorsque l'on prend connaissance d'une situation de harcèlement ? »,
 - Guides de lutte contre le harcèlement sexuel et sexiste (CLASHES, ministère du Travail, Éducation nationale) mis à disposition sur l'espace mission égalité du site ex-UPEM.
- Présentation dispositif des sentinelles en réunion de directions de composantes et en CAC ;
- Noms de femmes remarquables donnés à deux bâtiments de la Cité Descartes : Ada Lovelace et Alexandra David-Néel après vote des personnels ;
- Aide à la mise en oeuvre de la sensibilisation dans le cadre d'actions pédagogiques.

Communication

État des lieux:

- Site internet mission égalité, accessible depuis l'intranet (site « satellite ») en cours de finalisation :
<https://mission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr/>
- Page dans le livret d'accueil pour le public étudiant ;
- Onglet mission égalité sur la chaîne de podcasts Université Gustave Eiffel :
<https://podcast.u-pem.fr/channelcat/52>
- Mise en ligne de vidéos « Penser l'égalité avec les recherches de l'Université Gustave Eiffel ».

Axe 1 Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

Les données produites par les différents établissements unis pour former l'Université Gustave Eiffel sont hétérogènes. Un travail très important de mise en cohérence des données est initié, à partir des données ex-IFSTTAR et ex-UPEM pour commencer. Il faudra ensuite intégrer les données ESIEE. Les spécificités des autres écoles ne permettent pas une prise en compte globale pour cet axe.

De premiers travaux exploratoires ont été réalisés par Yannick L'Horty, professeur d'économie dont l'un des domaines de recherche est centré sur l'analyse des politiques publiques en matière d'emploi, à partir des données préexistantes au sein des DRH des deux périmètres de l'établissement (ex-UPEM et ex-IFSTTAR). Il a appliqué l'outil d'autodiagnostic fourni par la DGAFP – voir diagnostic rémunérations.

Mesure 1.1 : Affiner l'analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

[échéance : 2022-2023]

[moyen : recrutement en 2020-2021 d'une apprentie spécialiste en traitement des données]

Sur la durée du plan, l'objectif est de construire un état des lieux le plus exhaustif possible permettant une analyse fine des écarts de rémunération, afin de comprendre la nature des écarts à corriger et définir les actions pertinentes à mener.

Mesure 1.1.1 : Généraliser et obtenir des données genrées plus précises via la création d'une partie « égalité professionnelle » dans le rapport social unique (RSU) de l'établissement

Pour mieux comprendre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, une refonte des rubriques du rapport social unique doit être opérée. Les données genrées (répartition femmes-hommes) doivent être généralisées pour l'ensemble des rubriques.

A titre d'exemple, cette refonte devra faire apparaître la répartition femmes-hommes pour chaque élément de la rémunération, pour chaque quotité de temps de travail par typologie d'effectif, etc.

[indicateur n°1 : rubrique « égalité professionnelle » dans le rapport social unique]

[indicateur n°2 : part des femmes dans les effectifs de personnels permanents de l'établissement - par type de population (catégorie, filière ou corps)]

[indicateur n°3 : rémunération nette moyenne globale des femmes et des hommes]

[indicateur n°4 : écart de répartition de l'attribution moyenne des primes liées à la manière de servir :

- pour l'ex-U : cet écart peut être étudié par catégorie (cadre ingénieur•e, cadre assistant•e, technicien•ne, etc...) dans le cadre de l'attribution de la prime d'intéressement d'établissement qui reconnaît la manière de servir, versée au mois de juillet,
- pour l'ex-I : cet écart peut être étudié à partir des attributions du CIA]

[indicateur n°5 : pourcentage de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations]

[indicateur n°6 : pourcentage de femmes parmi les 10 plus basses rémunérations]

[indicateur n°7 : salaire brut médian des femmes et salaire brut médian des hommes]

[indicateur n°8 : nombre de femmes et d'hommes exerçant à temps partiel, par quotité de temps de travail des personnels permanents et non permanents, tout statut confondu]

[indicateur n°9 : montant et répartition femmes-hommes d'éléments de la rémunération par ex : heures complémentaires]

[échéance 2023 sur les données de 2022]

[indicateur n°10 : répartition femmes-hommes de l'ensemble des congés et accidents des personnels]

A noter que ces indicateurs peuvent s'enrichir au fur et à mesure de l'analyse des écarts.

Mesure 1.1.2 : Obtenir des données individuelles anonymisées permettant de reconstituer et de comparer l'intégralité des distributions de rémunération pour les femmes et les hommes

Le recours à des données individuelles ouvrira la possibilité d'expliquer les écarts de salaires par l'expérience et les diplômes et de raisonner toutes choses égales dans un cadre multivarié.

Il permettra également de suivre des situations particulières d'agentes. Par exemple, on pourrait comparer les rémunérations des agentes, 3 ans après le retour de maternité, par rapport aux autres agent·es, etc.

Le travail a été initié par une apprentie spécialiste de l'analyse des données RH embauchée cette année. La récupération des données et leur préparation pour le traitement sont bien avancées.

[indicateur : établissement d'un rapport à partir de l'étude en cours sur les données anonymisées]

A noter que cet indicateur peut s'enrichir au fur et à mesure de l'analyse des écarts.

Mesure 1.2 : Mettre en place un système de cotation des postes qui devra avoir un effet important dans la politique interne d'attribution des différentes primes avec comme ligne directrice le respect de l'article 1 de la loi du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et stipulant que « tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. »

[échéance : 2022-2023]

[indicateur n°1 : rapport d'étude et de comparaison sur des emplois de « valeur égale »]

[échéance 2023]

[indicateur n°2 : montants des régimes indemnitaires de postes de « valeur égale »]

[échéance 2023]

Cette cotation existe déjà pour certains postes et certaines primes en fonction des ex-établissements. Elle devra progressivement être construite et harmonisée pour l'ensemble des postes de l'université dans le cadre de la construction du régime indemnitaire commun (à compter de 2023).

Mesure 1.3 : Généraliser une politique indemnitaire liée à la manière de servir (CIA/PIE) qui ne tienne pas compte :

- des temps partiels quand la quotité de temps de travail est supérieure ou égale à 80% d'un temps plein ;
- des congés maternité ou paternité.

[échéance : 2022]

[indicateur n°1 : adoption d'une nouvelle délibération précisant les nouvelles modalités d'attribution du CIA/PIE]

[indicateur n°2 : document-cadre, de communication et de sensibilisation précisant les nouvelles modalités d'attribution du CIA/PIE à diffuser auprès de l'ensemble des encadrant•es]

Mesure 1.4 : Pour les personnels contractuels, rendre plus visibles et lisibles les critères de définition de la rémunération proposée

[échéance : 2022]

[indicateur : publication des règles de construction de la rémunération des personnels contractuels]

Axe 2 Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emploi, grades et emplois de la fonction publique

Plusieurs aspects du parcours professionnel doivent faire l'objet d'une attention particulière, afin de favoriser la mixité des métiers et l'égal accès des femmes et des hommes à l'emploi public : le recrutement, les jurys de concours, les promotions et nominations aux fonctions d'encadrement. Une attention particulière est portée à la question de la mixité des métiers en travaillant sur le continuum mixité des formations, mixité des métiers. En effet, les formations déterminent les viviers disponibles pour les recrutements professionnels et elles jouent un rôle important dans la construction ou la déconstruction des stéréotypes de genre associés aux métiers et aux disciplines. L'Université doit donc concevoir comme un continuum le travail qu'elle effectue pour lutter contre les stéréotypes de genre liés aux métiers dans le domaine de la formation comme dans celui des recrutements.

Le recrutement

Mesure 2.1 : Assurer une publication transparente, visible et égalitaire des postes à pourvoir auprès des publics en les publiant quel que soit leur statut (permanent et non permanent) sur les sites internet et intranet de l'Université Gustave Eiffel et sur le site place-emploi-public.gouv.fr

[échéance : 2022]

[indicateur : comparaison annuelle entre le nombre de postes publiés et le nombre de recrutements effectués]

Mesure 2.2 : Porter une attention particulière et régulière à la rédaction des fiches de poste à publier afin qu'elles soient égalitaires et ne mentionnent pas de contraintes particulières susceptibles de décourager les candidatures de personnes ayant des charges familiales

[échéance : 2022]

[indicateur : adoption d'un document de cadrage et d'accompagnement à destination des personnes en charge du recrutement]

Mesure 2.3 : Inclure un ou une représentante de la DRH dans les moments-clés du processus de recrutement [entretiens de recrutement si possible ou dans les étapes de sélection des candidatures (sélection pour entretien, classement final)]

[échéance : 2023]

[indicateur n°1 : adoption d'un document de cadrage du processus de recrutement]

[indicateur n°2 : comparaison annuelle entre le nombre de recrutements effectués et le nombre de recrutements réalisés en présence de la DRH à un moment clé]

Les études montrent en effet l'importance d'avoir un ou une professionnelle du recrutement dans les jurys pour corriger les biais de sélection. Les pratiques sont actuellement diverses dans l'établissement et il s'agit de gagner en cohérence.

Mesure 2.4 : Améliorer l'encadrement des critères d'évaluation des recrutements

[échéance : 2022]

[indicateur n°1 : choix d'un ou plusieurs emplois expérimentaux fortement masculinisés ou féminisés]

[indicateur n°2 : nombre de révisions des propositions de grilles d'évaluation des recrutements]

Là encore, certains recrutements peuvent s'appuyer sur des grilles. Elles seront développées.

Mesure 2.5 : Lutter contre les biais inconscients par la construction et la diffusion régulière de statistiques genrées sur les recrutements

[échéance : 2022-2023]

Mesure 2.5.1 : Remonter des fiches-bilan sur les statistiques sexuées de recrutement par l'ensemble des jurys de concours, de recrutement et de sélection

[échéance : 2023]

Ces fiches-bilan doivent a minima faire apparaître :

- le nombre et la répartition femmes-hommes des candidatures ;
- le nombre et la répartition femmes-hommes des personnes auditionnées ou admissibles ;
- le nombre et la répartition femmes-hommes des personnes lauréates, recrutées ou classées.

[indicateur : comparaison périodique entre le nombre de recrutements et le nombre de fiches-bilan remontées]

Mesure 2.5.2 : Pour les enseignant·es-chercheur·euses, appliquer la circulaire du ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation du 18 juin 2020 « Assurer l'égalité de traitement dans les procédures de recrutement, garantir l'égalité professionnelle et limiter les biais de sélection »

[échéance : 2022]

[indicateur : comparaison périodique entre le nombre de recrutements et le nombre de fiches sur les données sexuées et les indicateurs-clés remontés]

Mesure 2.6 : Généraliser la sensibilisation de l'ensemble des jurys de concours, de recrutement et des président·es de comité de sélection sur postes d'enseignant·es-chercheur·euses aux biais de genre par la formation

[échéance : 2022-2023]

[Moyen mis en place en 2022, déclaration sur la fiche-bilan de la mesure 2.5. des actions effectuées par la présidence du comité de sélection auprès du jury]

Une formation sur les biais de genre dans le recrutement est à généraliser à l'ensemble des jurys de concours, de recrutement et des président·es de comité de sélection sur postes d'enseignant·es-chercheur·euses organisés par l'établissement.

[indicateur n°1 : comparaison périodique entre le nombre de président·es de comité de sélection sur postes d'enseignant·es-chercheur·euses total et le nombre de président·es de comité de sélection sensibilisés]

[indicateur n°2 : document-cadre d'accompagnement à diffuser à l'ensemble des membres de jurys de concours, de recrutement et des président·es de comité de sélection]

À titre d'exemple, depuis 2019, les président·es de comités de sélection des enseignant·es-chercheur·euses sont invité·es à diffuser, en introduction de leur 1ère réunion, la vidéo réalisée par l'université de Lausanne « Éviter les biais de genre lors des nominations professorales ».

Mesure 2.7 : Suivre la répartition femmes-hommes des postes d'encadrement

[échéance : 2022]

Cette mesure concerne les postes de la présidence, de gouvernance et de dialogue social de l'Université Gustave Eiffel, de ses établissements-composantes, de ses écoles-membres, ainsi que les emplois de la direction générale, de directeur·trices de composante de formation ou de recherche et de directeur·trices administratif·ives de l'Université Gustave Eiffel.

[indicateur n°1 : pourcentage de femmes dans les instances de gouvernance et de dialogue social de l'université]

[indicateur n°2 : pourcentage de femmes vice-présidentes et directrices d'une des 4 écoles-composantes (2021 : 8F/11H, soit 42%)]

[indicateur n°3 : pourcentage de femmes directrices de composante de formation ou de recherche, ou de service (2021 : 12F/21H, soit 36 %, dont Formation 54%, Recherche 27%. Pour les Directions de service 4F/5H, soit 44%)]

La mixité des formations et des métiers : travailler le continuum formation-emploi

Mesure 2.8 : Suivre, sur quelques métiers-types et formations de l'université, l'évolution de la part de femmes et d'hommes

[échéance : 2023]

À titre indicatif pour les métiers : responsable de formation, responsable administratif·ive de composante de recherche et de formation, gestionnaire financier·ère, gestionnaire RH.

À titre indicatif pour les formations : ingénierie et informatique.

[indicateur : données annuelles]

Mesure 2.9 : Mettre en place des campagnes de communication ciblées et pluriannuelles de lutte contre les stéréotypes de genre avec un continuum entre les campagnes visant le public étudiant, les formations et les recrutements

[échéance : 2021-2023]

[indicateur : nombre d'actions de communication réalisées]

Mesure 2.10 : Nouer des partenariats extérieurs destinés à améliorer la mixité des filières de formation et des métiers

[échéance : 2021-2023]

[indicateur n°1 : nombre d'actions à destination des personnels (événements, conventions de partenariats, etc.) réalisées]

[indicateur n°2 : nombre d'actions à destination des étudiant·es (événements, conventions de partenariats, etc.) réalisées]

À titre d'exemple, en 2021, l'université a participé à la première édition de FIRST, un événement visant à favoriser le choix des sciences et de l'ingénierie parmi les lycéennes.

La promotion

Mesure 2.11 : Améliorer la connaissance des répartitions genrées des viviers et des promotions de manière pluriannuelle

[échéance : 2021-2022]

L'université souhaite mettre en place une politique de promotion qui tienne davantage compte de la répartition femmes-hommes du vivier d'origine.

Mesure 2.11.1 : Informer systématiquement, en amont des décisions, les instances internes en charge d'effectuer les arbitrages locaux des promotions et avancements :

- du nombre et de la répartition femmes-hommes du vivier de promouvables ;
- du nombre et de la répartition femmes-hommes des promotions attribuées sur les 3 dernières années.

[échéance 2021]

[indicateur : document communiqué aux instances]

Mesure 2.11.2 : Informer systématiquement, en amont des décisions, les responsables hiérarchiques quand elles ou ils sont chargés de proposer des personnels à la promotion :

- du nombre et de la répartition femmes-hommes du vivier de promouvables ;
- du nombre et de la répartition femmes-hommes des promotions attribuées sur les 3 dernières années.

[échéance 2021]

[indicateur : à définir]

Mesure 2.11.3 : Intégrer dans les bilans sociaux ou le rapport social unique :

- le nombre et la répartition femmes-hommes du vivier des promouvables ;
- le nombre et la répartition femmes-hommes des personnes ayant déposé un dossier le cas échéant ;
- le nombre et la répartition femmes-hommes des promu·es.

[échéance 2021-2022]

[indicateur non exhaustif : écart de répartition des promotions entre les femmes et les hommes, exprimé en % du vivier d'origine :

- pour l'ex-U, 3 populations à distinguer : BIATSS, enseignant·es-chercheur·euses, enseignant·es,
- pour l'ex-I, distinctions à effectuer également par corps]

Mesure 2.12 : Mettre en place des actions de communication et de sensibilisation régulières dans les corps et les métiers fortement masculinisés (part d'hommes supérieure à 60 %) auprès des femmes promouvables afin de les inciter à déposer leur candidature à la promotion, (information, mentorat...)

[échéance : 2022]

L'université souhaite encourager les dépôts de dossiers de promotion selon les corps et les métiers en cas de déséquilibre en défaveur des femmes.

[indicateur n°1 : nombre d'actions de communication réalisées]

Axe 3 Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

Les travaux de l'Université Gustave Eiffel visant à améliorer l'équilibre entre temps personnel et temps professionnel s'inscrivent dans un calendrier plus global imposé par la création au 1^{er} janvier 2020 de l'université, et dans la durée.

Certes les établissements qui composent désormais l'université avaient mis en place, à des degrés différents, des politiques et actions en faveur d'une relation sereine entre vie personnelle et travail, mais il convient désormais d'oeuvrer à définir une politique commune à ces établissements, au travers d'une concertation et d'un dialogue social que les instances statutaires permettront.

Les travaux de mise en oeuvre sont gérés par le groupe de travail « Temps privé / temps professionnel » issu du comité de pilotage égalité, le groupe de travail « Télétravail » – émanation du CHSCT – et la gouvernance de manière générale.

Mesure 3.1 : Soutenir la parentalité

Une étude sur les données RH relatives à la conciliation entre vie privée et vie professionnelle est engagée, en commençant par les questions liées à la garde des enfants.

Mesure 3.1.1 : Obtenir des données sur le temps partiel : mener un travail pour comprendre la répartition des temps partiels et aider les femmes et les hommes à y faire appel de manière plus égalitaire

Mesure 3.1.2 : Dans un premier temps, consulter les hommes qui sont déjà à temps partiel au travers d'un questionnaire afin de connaître les raisons de leur demande, de faire un retour sur leur vécu et de mettre au jour d'éventuels blocages. Ce questionnaire pourra être étendu aux femmes

Mesure 3.1.3 : Réaliser, si besoin, un autre questionnaire qui pourra s'inspirer de l'enquête du CREDOC sur les aspirations et freins au travail à temps partiel dans la fonction publique pour interroger les collègues
[échéance : fin 2021]

Mesure 3.1.4 : Engager un travail avec les assistantes sociales afin de cerner les outils qui pourraient leur manquer pour aider les personnes concernées par l'action sociale, le type de demandes qu'elles reçoivent et quel type d'aide pourrait leur être apportée
[échéance : fin 2021]

Mesure 3.1.5 : Rédiger des documents récapitulatifs sur les modes de garde disponibles sur l'intranet

Afin d'aider les personnels dans le cadre de leurs modes de garde, il existe les prestations obligatoires, dont ils peuvent bénéficier, les chèques CESU étant également proposés. Un rappel général des aides existantes sera effectué.

[échéance : été 2021]

Mesure 3.1.6 : Explorer la possibilité pour tous les sites de l'université de bénéficier de dispositifs inter-ministériels d'aide à la garde d'enfants

[échéance : 2022]

Mesure 3.2 : Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail

La gestion de la crise sanitaire 2020-2021 liée à l'épidémie de Covid-19 a permis d'accélérer ou de renforcer certains dispositifs.

Mesure 3.2.1 : Réfléchir à la flexibilité et à l'individualisation des horaires de travail des parents d'enfants handicapés, dont la charge financière est lourde.

En effet, cette charge a notamment pour effet de peser sur le temps personnel, sur l'engagement professionnel et est particulièrement lourde pour les personnels dont les salaires sont plus faibles.

[échéance : fin 2021]

Mesure 3.2.2 : Harmoniser les possibilités de télétravail et de travail en site distant de l'ex-UPEM et de l'ex-Ifsttar

Plusieurs établissements composant l'université avaient fait voter la mise en place du télétravail réglementé avant leur fusion. Ils avaient à coeur de prendre en considération les besoins de leurs personnels, de mieux organiser, sur une ou plusieurs journées, leur agenda de travail au regard de leurs besoins personnels.

La crise sanitaire a eu l'effet positif de faire un bond quantitatif dans le développement de cette pratique. Elle a ainsi permis de faire voter en CHSCT une augmentation de la possibilité de télétravail des personnels de l'ex-UPEM au même niveau que celui de l'ex-IFSTTAR, soit à deux jours par semaine. La généralisation à presque tout le personnel de la combinaison télétravail / travail à domicile, visant à éviter le brassage dans les espaces professionnels, a fait en sorte de développer fortement le processus visant à équiper à leur domicile les personnels de moyens de travail professionnels encore plus adaptés (renouvellement du parc d'ordinateurs portables, équipements ergonomiques, accompagnement du télétravail réglementé par une formation sur les gestes et postures, etc.)

Mesure 3.2.3 : Réfléchir, dans le cadre du travail de constitution du règlement intérieur de l'université, à une politique de remboursement des frais engagés par les personnels pendant leur temps de télétravail

[échéance : été 2021]

Mesure 3.2.4 : Réfléchir à la mise à disposition de tiers-lieux pour les étudiant•es

La Réunion de l'équipe de la présidence a commencé à travailler, fin 2020, sur les possibilités de mise à disposition de tiers-lieux notamment pour les étudiant•es. Ces dernier•ères ont été informé•es des tiers-lieux à leur disposition. Un questionnaire leur a été proposé début 2021, permettant entre autres d'identifier leur intérêt pour d'autres tiers-lieux.

Mesure 3.3 : Rédiger et diffuser une charte des temps

L'ex-UPEM a rédigé et fait voter en 2020 une charte de bonnes pratiques. Cette charte énonçait notamment quelques principes permettant aux personnels d'avoir une utilisation raisonnée de la messagerie, favorisant le respect du temps des collègues ou l'envoi des courriels sur les temps de présence de l'interlocuteur•trice et les heures ouvrées de travail.

De son côté, l'ex-IFSTTAR était le seul établissement à avoir rédigé une charte pour l'équilibre des temps, reconnaissant l'importance fondamentale de l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, gage d'une meilleure qualité de vie au travail et d'une meilleure performance de l'institut et de ses agent•es.

Dans le cadre des travaux qui s'engagent début 2021 sur le règlement intérieur de l'Université Gustave Eiffel, la présidence a proposé de constituer une charte de l'équilibre des temps qui serait annexée au règlement intérieur de l'établissement. La présidence a d'ores et déjà mis en oeuvre certaines actions correspondantes en vue de donner l'exemple.

[échéance : fin 2021]

Axe 4 Lutte contre le harcèlement, les discriminations, les violences sexistes et sexuelles, les stéréotypes et les biais de genre

La lutte contre le harcèlement, les discriminations, les violences sexistes et sexuelles, les stéréotypes et les biais de genre est un élément primordial de la politique d'égalité de l'établissement. L'Université Gustave Eiffel souhaite progresser dans l'identification des violences, biais de genre et discriminations qui affectent ses personnels et ses usagers et usagères. L'établissement s'engage à déployer un dispositif de signalement et de traitement des violences qui soit au coeur d'une politique de prévention assurant le bien-être de tous et toutes grâce à la mise en oeuvre d'un environnement non-sexiste.

L'établissement s'engage également à développer la sensibilisation et la formation aux questions d'égalité et aux violences sexistes, discriminatoires et sexuelles.

Il mettra en oeuvre des formations professionnelles mais il favorisera également les cours sur l'égalité dans son offre de formation. Une attention particulière sera portée à la formation par la recherche.

Les recherches sur l'égalité et le genre seront mise en valeur et leur développement sera soutenu grâce à une valorisation interne et externe, répondant ainsi à des exigences internationales.

Une attention particulière sera portée à l'accompagnement aux victimes.

Mesures 4.1 : Identifier les violences et biais de discrimination dans l'établissement

Pour lutter efficacement contre toutes les formes de violences, de stéréotypes, de biais de genre et de racisme au sein de notre établissement, il faut identifier clairement l'ensemble des situations et des personnes concernées, mais aussi les éventuels facteurs de vulnérabilité aggravants. Cela est d'autant plus nécessaire dans notre contexte de nouvel établissement où les sites d'études et de travail sont démultipliés.

Mesure 4.1.1 : Etablir un état des lieux de toutes les formes de violences sexistes, et discriminatoires (racisme, antisémitisme, liées à l'orientation sexuelle, ou l'appartenance religieuse notamment) par le biais d'enquêtes auprès des agent•es et des étudiant•es

[échéance : 2022-2023] [moyen : s'appuyer sur l'expertise de l'OFIPE et les exemples effectués dans d'autres établissements via la CPED (Conférence permanente égalité, diversité) pour la réalisation d'enquêtes internes]

[indicateur : rapport d'enquête]

Mesure 4.1.2 : Progresser dans le diagnostic de la situation de l'établissement par la réalisation d'enquêtes et de tests d'évaluation des pratiques de recrutement, d'admission des étudiants et étudiantes par exemple, pour mesurer les discriminations sexistes et racistes

[échéance : 2021] [moyen : travaux menés par Yannick L'Horty en matière de testing]

[indicateur : rapports d'enquête et tests réalisés]

Mesure 4.1.3 : Etablir des statistiques genrées pour les réussites aux diplômes et l'insertion professionnelle des étudiant·es

[échéance : 2022] [moyen : s'appuyer sur l'expertise de l'OFIPE notamment]

[indicateur : tableau de bord analytique du genre notamment]

Mesures 4.2 : Développer la prévention grâce à la mise en place d'un environnement de travail et d'études non sexiste

Mesure 4.2.1 : Restructurer le dispositif de signalement et de traitement des violences

[échéance : 2021] [moyen : accompagnement et conseil par VSS formation]

L'Université Gustave Eiffel est dotée d'un dispositif de signalement sous la forme de boîtes mail, l'une pour les personnels, l'autre pour les étudiantes et étudiants.

Cependant, le cadre réglementaire a récemment évolué. Le décret du 13 mars 2020 rend nécessaire l'élargissement du périmètre du dispositif de signalement actuel en l'adaptant au signalement de tous les harcèlements, tous les actes de violence, et toutes les discriminations ; les établissements sont même encouragés à recueillir les signalements de violences intrafamiliales. Il faut se mettre en conformité avec la charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discriminations, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes qui a été publiée par le ministère de l'Action et des comptes publics.

Par ailleurs, il faut construire un dispositif au périmètre du nouvel établissement, ce qui implique d'articuler différentes structures d'accompagnement des victimes (internes et externes) et de traitement des plaintes. L'Université Gustave Eiffel est constituée par la réunion d'établissements qui avaient des pratiques diverses dans le recueil du signalement et qui sont soumis à des réglementations diverses dans le traitement disciplinaire. Elle se déploie sur différents sites implantés dans des régions différentes.

L'université souhaite à cette occasion gagner en formalisation et explicitation de ses procédures et respecter les principes suivants :

- Il faut nommer, identifier, caractériser les différentes situations afin de favoriser les remontées ;
- Mieux associer les différentes personnes et instances impliquées. Différencier clairement les étapes et les implications respectives des acteurs et actrices ;
- Veiller à l'articulation avec les autres dispositifs de signalement et de prise en charge, notamment pour les composantes multi-tutelles ;
- Étendre le nombre des personnes recueillant les signalements à un premier ou à un second niveau en incluant des spécialistes des différents domaines à couvrir ;
- Évaluer le bénéfice de passer d'une boîte-mail à une plateforme en ligne ;
- S'assurer de la diffusion de la connaissance du nouveau dispositif dans l'établissement ;

→ Sans doute combiner un accompagnement des victimes interne et externe qui ont des bénéfices complémentaires.

[indicateur n°1 : rédaction d'un organigramme des procédures à jour en 2021]

[indicateur n°2 : révision et adoption par les instances de gouvernance et de dialogue social d'un dispositif évolué de signalement et de traitement des violences]

[indicateur n°3 : nombre de saisines du dispositif]

[indicateur n°4 : nombre de saisines des sections ou commissions disciplinaires et / ou nombre d'enquêtes lancées]

Mesure 4.2.2 : Identifier des référentes ou référents de l'établissement selon les domaines

[échéance : 2021]

[indicateur : nombre des référent·es de domaines (différentes formes de harcèlement, différentes discriminations, notamment racisme et antisémitisme, liées à l'orientation sexuelle, ou l'appartenance religieuse)]

Mesure 4.2.3 : Intégrer la définition et la lutte contre les principales formes de violences sexistes, discriminatoires et sexuelles dans le règlement intérieur de l'université et le remettre à chaque agent·e en application des recommandations 20 et 23 du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans son rapport n°2015-01 du 6 mars 2015 « *Le sexisme dans le monde du travail, entre déni et réalité* »

[échéance : 2022]

[indicateur n°1 : adoption du nouveau règlement intérieur]

Mesure 4.2.4 : Déployer des campagnes de communication (affichage, conférences, distribution de brochures, de plaquettes rappelant la loi, etc.) régulières autour de l'égalité et de la lutte contre les violences sexistes, discriminatoires et sexuelles

[échéance : 2021-2023]

[indicateur : nombre de campagnes déployées]

Mesure 4.2.5 : Lutter contre la précarité menstruelle en déployant un dispositif pérenne de distribution de protections périodiques gratuites sur les différents sites de l'université

[échéance : 2022-2023]

[indicateur : nombre de distributeurs installés]

Mesure 4.2.6 : Eliminer toute expression sexiste ou discriminatoire des formulaires, actes administratifs, diplômes et documents de communication à destination du personnel, des étudiantes et étudiants et de l'ensemble des usagères et usagers de l'établissement, en veillant à appliquer de façon stricte la circulaire du 21 février 2012 relative à la suppression des termes « mademoiselle », « nom de jeune fille », « nom patronymique », « nom d'épouse » et « nom d'époux » des formulaires et correspondances des administrations

[échéance : 2021-2022]

[indicateur : rédaction, diffusion et sensibilisation autour d'un guide relatif au langage égalitaire]

Mesures 4.3 : Développer la sensibilisation et la formation à l'égalité et à la lutte contre le harcèlement, les discriminations et les violences sexistes et sexuelles

Le déploiement d'une culture de l'égalité partagée implique de sensibiliser et de former l'ensemble de la communauté universitaire : personnels et étudiant·es. Les recherches montrent que les inégalités résultent d'un système social inégalitaire, dont il faut prendre connaissance pour être en mesure de corriger par des efforts volontaires les biais involontaires. Des demandes s'expriment de manière récurrente et les manifestations de scepticisme à l'égard de mesures discutées révèlent souvent un défaut de connaissance de la réalité des inégalités, des causes structurelles de leur persistance et de l'efficacité de certaines actions.

Le sentiment d'incompétence juridique nourrit également le désarroi des personnels devant affronter des situations de harcèlement ou d'injure. Côté formation initiale ou continue, l'établissement est aussi sollicité dans le cadre international (projet PIONEER, MAd Atlas et APP Europe) pour afficher son offre sur ces questions.

La sensibilisation

La diffusion d'une culture de l'égalité passe par une sensibilisation aux enjeux présents (réalité des inégalités actuelles, effet des inégalités sur les personnes et sur la performance des organisations) et à leur insertion dans une perspective historique et internationale. Minimiser les problèmes qui existent permet de maintenir des catégories de personnes dans une situation de minorité. La reconnaissance des problèmes posés, la connaissance des mécanismes à l'oeuvre permet d'avancer vers la résolution de problèmes.

Les besoins de sensibilisation sont différents selon les personnes et la nature des collectifs. Des actions peuvent être généralisées, mais elles doivent aussi s'adapter à des besoins spécifiques. Enfin, l'efficacité de la sensibilisation dépend des modalités de communication. Il faut proposer différentes modalités capables de convenir aux besoins différenciés selon les personnes et les moments.

La sensibilisation peut s'appuyer sur les recherches menées dans l'Université Gustave Eiffel.

Mesure 4.3.1 : Mettre en place des actions de sensibilisation régulières à l'égalité, à la lutte contre les stéréotypes de genre et contre les violences sexistes, discriminatoires et sexuelles à destination des étudiant·es

[échéance : 2021-2022]

[indicateur n°1 : nombre d'actions de sensibilisation réalisées]

[indicateur n°2 : nombre et qualité éventuelle des étudiant·es ayant assisté aux actions de sensibilisation]

Mesure 4.3.2 : Mettre en place des actions de sensibilisation régulières à l'égalité, à la lutte contre les stéréotypes de genre et contre les violences sexistes, discriminatoires et sexuelles à destination des personnels

[échéance : 2021-2022]

[indicateur n°1 : nombre d'actions de sensibilisation réalisées]

[indicateur n°2 : nombre et qualité éventuelle des personnels ayant assisté aux actions de sensibilisation]

La formation

Le volet formation, indispensable dans la lutte contre toutes les formes de violences et pour atteindre l'égalité, se décline en trois axes qui prennent en compte les spécificités de la communauté universitaire.

Pour les agentes et les agents

La responsabilité des personnels assurant des tâches d'encadrement d'autres personnels et du public étudiant rend nécessaire de leur faire bénéficier prioritairement de formations. Celle des personnes impliquées dans le recueil et le traitement des signalements comme de la gouvernance et de la mise en oeuvre d'une politique d'égalité dans l'établissement s'impose également. Le moment du recrutement apparaît également comme un moment-clé sur lequel il est essentiel de travailler.

La demande de formation qui remonte des composantes est de plus en plus fréquente, notamment à l'occasion d'incidents mais aussi dans un souci de développer une culture de l'égalité nécessaire au développement de recrutements étudiants assurant la mixité et la diversité des profils.

L'université souhaite augmenter le nombre de formations à destination des agentes et des agents. Dans ce but, elle se fixe les priorités suivantes.

Mesure 4.3.3 : Décider des formations en accord avec la DRH et la mission égalité

[échéance : 2021]

[indicateur : création d'une annexe au plan pour l'égalité spécifiant les publics prioritaires]

Mesure 4.3.4 : Former systématiquement les nouveaux personnels dans la journée d'accueil à l'égalité et à la lutte contre les violences sexistes, discriminatoires et sexuelles

[échéance : 2021]

Mesure 4.3.5 : Former les personnes impliquées dans le dispositif de signalement et de traitement des violences (différents niveaux) à l'égalité et à la lutte contre les violences sexistes, discriminatoires et sexuelles

[échéance : 2022]

Mesure 4.3.6 : Former les membres de la commission disciplinaire à l'égalité et à la lutte contre les violences sexistes, discriminatoires et sexuelles

[échéance : 2022-2023]

Mesure 4.3.7 : Former les personnels impliqués dans le recrutement (RH et jurys) à l'égalité et à la lutte contre les violences sexistes, discriminatoires et sexuelles

[échéance : 2022-2023]

Mesure 4.3.8 : Former les personnels de direction et responsables à l'égalité et à la lutte contre les violences sexistes, discriminatoires et sexuelles

[échéance : 2022-2023]

Mesure 4.3.9 : Former les directeurs et directrices de thèse à l'égalité et à la lutte contre les violences sexistes, discriminatoires et sexuelles

[échéance : 2022-2023]

Mesure 4.3.10 : Former les personnes relais ou « sentinelles » des composantes et services à l'égalité et à la lutte contre les violences sexistes, discriminatoires et sexuelles

[échéance : 2022-2023]

Mesure 4.3.11 : Former les représentant·es du personnel (élu·es au CHSCT notamment) à l'égalité et à la lutte contre les violences sexistes, discriminatoires et sexuelles

[échéance : 2022-2023]

[indicateurs pour les mesures 4.3.4 à 4.3.11 :

- identification ou création des formations (définition des besoins, des scénarii pédagogiques, etc.) ;
- mise en place de formations obligatoires pour les nouveaux personnels, les encadrant·es, les jurys, les personnes relais ou « sentinelles » dans les composantes et services ;
- nombre de formations, colloques, journées, séminaires organisés auprès des personnels ;
- nombre de personnes assistant aux formations et répartition par genre ;
- parmi celles-ci, nombre de personnes exerçant des fonctions de direction et d'encadrement ;
- nombre de jurys internes sensibilisés aux biais de genre]

Pour les étudiant·es

Mesure 4.3.12 : Former régulièrement les étudiant·es à l'égalité et à la lutte contre les violences sexistes, discriminatoires et sexuelles, notamment à l'occasion de la rentrée universitaire mais aussi dans le cadre des heures de formations des doctorant·es

[échéance : 2021-2023]

[indicateur n°1 : création des formations (définition des besoins, des scénarii pédagogiques, etc.)]

[indicateur n°2 : nombre de formations, colloques, journées, séminaires organisés]

[indicateur n°3 : nombre de personnes assistant aux formations et répartition par genre]

Mesure 4.3.13 : Former les élu·es du Parlement étudiant, de tous les conseils de l'université, les délégué·es de promotion et de proximité à l'égalité et à la lutte contre les violences sexistes, discriminatoires et sexuelles

[échéance : 2022-2023]

[indicateur n°1 : création des formations (définition des besoins, des scénarii pédagogiques, etc.)]

[indicateur n°2 : mise en place de formations obligatoires]

[indicateur n°3 : nombre de formations, colloques, journées, séminaires organisés]

[indicateur n°4 : nombre de personnes assistant aux formations et répartition par genre]

Mesure 4.3.14 : Former obligatoirement les responsables des associations et clubs étudiants à l'égalité et à la lutte contre les violences sexistes, discriminatoires et sexuelles, en conditionnant l'attribution des subventions allouées au suivi de la formation

[échéance : 2022-2023]

[indicateur n°1 : création des formations (définition des besoins, des scénarii pédagogiques, etc.)]

[indicateur n°2 : adoption d'un document-cadre relatif à la conditionnalité des subventions]

[indicateur n°3 : mise en place de formations obligatoires]

[indicateur n°4 : nombre de formations, colloques, journées, séminaires organisés]

[indicateur n°5 : nombre de personnes assistant aux formations et répartition par genre]

Mesures 4.4 : Développer et valoriser l'offre de formation de cours sur l'égalité ainsi que les recherches sur l'égalité

La communauté étudiante exprime des attentes fortes en matière de formation aux savoirs concernant ces thématiques. L'établissement est aussi sollicité dans le cadre international (projet PIONEER) pour afficher son offre sur ces questions. L'université propose des cours en lien avec la recherche sur ces questions. Elle veillera à mieux les valoriser pour son public et pour répondre aux demandes externes, notamment professionnelles et internationales.

Mesure 4.4.1 : Recenser les cours sur l'ensemble de la thématique égalité en 2021, puis chaque année

[échéance : 2021-2023]

[indicateur : affichage d'une liste des formations à la rentrée 2021, puis chaque année]

L'ouverture de certains cours à la formation continue peut être étudiée pour évaluer les besoins du monde professionnel et la capacité de l'établissement à répondre. Il convient de mieux connaître la réalité de ce qui est fait et de pouvoir afficher des cours ouverts de manière transversale.

Mesure 4.4.2 : Valoriser régulièrement les actions de formation par la recherche sur la thématique égalité

[échéance : 2021-2023]

[indicateur n°1 : nombre d'événements scientifiques en rapport avec les thématiques genre et égalité auxquels les étudiant·es ont été invité·es]

[indicateur n°2 : nombre de thèses démarrées en relation avec les problématiques d'égalité, de genre ou de lutte contre les violences sexistes, discriminatoires et sexuelles]

Mesure 4.4.3 : Recenser les recherches effectuées dans l'établissement autour de l'égalité

[échéance : 2021-2022]

[indicateur : document de recensement produit]

Mesure 4.4.4 : Valoriser et mettre en réseau les recherches effectuées dans l'établissement autour de l'égalité

[échéance : 2021-2023]

[Indicateur : nombre d'événements de recherche ou de médiation scientifique organisés]

Mesure 4.4.5 : Utiliser les moyens de médiation scientifique : réalisation de podcast, web-documentaires pour valoriser les actions en faveur de l'égalité

[échéance : 2021-2023]

[indicateur : nombre de vues des podcasts]

Mesure 4.4.6 : Faire traduire en anglais le plan pour les besoins de la politique internationale de l'établissement

[échéance : 2022]

[indicateur : document produit]

Mesures 4.5 : Renforcer l'accompagnement et le soutien des victimes

Pour aider les victimes de violences sexistes, discriminatoires ou sexuelles à poursuivre leurs démarches juridiques, administratives, médicales ou sociales, pour leur permettre de continuer leur travail ou leurs études dans les meilleures conditions et pour consolider la légitimité du dispositif de signalement et de traitement des violences auprès de l'ensemble de la communauté universitaire, notre nouvel établissement souhaite renforcer les mesures de protection et d'accompagnement des agent•es et des étudiant•es.

Mesure 4.5.1 : Mettre à disposition de l'ensemble des agent•es et des étudiant•es du nouvel établissement des coordonnées, numéros d'urgence et ressources utiles des services internes à l'université et des structures extérieures en charge de l'accompagnement juridique, médico-social ou psychologique des victimes et témoins de violences sexistes, discriminatoires et sexuelles

Dans le contexte de mise en place du nouvel établissement, une attention particulière devra être portée sur l'intégration des agent•es et des étudiant•es de l'ensemble des campus, sites et établissements de l'université.

[échéance : 2021-2022]

[indicateur n°1 : rédaction et diffusion d'un document récapitulatif]

[indicateur n°2 : nombre d'actions de diffusion et d'information]

Axe 5 Gouvernance de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes

Rôle et missions des différents acteurs et actrices de la politique d'égalité

La politique d'égalité, et notamment d'égalité professionnelle, est coordonnée par la mission égalité entre les femmes et les hommes de l'université.

Elle est pilotée par la vice-présidente Egalité, Caroline Trotot, nommée en 2021.

La nomination d'une vice-présidente Egalité a pour but de renforcer la visibilité de l'engagement de l'université sur les questions d'égalité et de faciliter la mise en oeuvre des mesures décidées. Elle répond à une préconisation du réseau de la conférence pour l'égalité et la diversité dans l'enseignement supérieur (CPED). La vice-présidente Égalité participe à la réunion hebdomadaire de l'équipe présidentielle veillant ainsi à la prise en compte de la question de manière transversale.

La mission égalité est animée par une équipe d'agent·es de l'établissement :

- Maëva Ballon, chargée de projets mission égalité, recrutée en 2021 ;
- Isabelle Decalonne, référente déléguée à l'égalité chargée de l'état des lieux du périmètre ex-IFSTTAR ;
- Claire Delahaye, chargée de mission déploiement de la mission égalité dans les composantes ;
- Thierry Fagnet, membre du cabinet de la présidence en appui à la mission égalité ;
- Marguerite Andrieu, emploi étudiant à la mission égalité.

Chaque école de l'établissement expérimental dispose d'une référente égalité :

- Maïwenn Dubois pour l'École d'architecture de la ville et des territoires Paris-Est (EAVT) ;
- Claire Driessens pour l'École nationale des sciences géographiques (ENSG) ;
- Claire Spilmann pour l'École de l'innovation technologique de Paris (ESIEE Paris) ;
- Laurence Berry pour l'École des ingénieurs de la Ville de Paris (EIVP).

Mesure 5.1 : Veiller à l'adéquation des moyens humains de la mission égalité aux ambitions du plan

Articulation avec les acteurs et actrices ayant à connaître la politique d'égalité

La mission est directement rattachée à la présidence de l'université. Elle est représentée dans la réunion hebdomadaire de l'équipe présidentielle et elle est invitée dans les instances.

La mission égalité est à l'écoute des propositions des instances, des comités, des organisations syndicales, et de toute personne actrice de la politique d'égalité de l'établissement. Elle a vocation à soutenir leurs initiatives dans le cadre d'une politique globale d'établissement.

- Le travail s'effectue en coordination avec les directions des ressources humaines (DRH) :
 - elles sont destinataires des signalements de violences de la boîte mail drhharcelement@univ-eiffel.fr au même titre qu'une partie de la mission égalité de l'établissement,
 - le montage des formations à l'égalité est construit par les DRH conjointement avec la mission égalité,
 - l'élaboration des bilans sociaux (et du futur rapport social unique) et des documents d'accompagnement aux recrutements fait l'objet d'une concertation de la DRH avec la mission égalité,
 - l'évolution des cellules du dispositif de signalement des violences sexistes, discriminatoires et sexuelles concernant les personnels associera systématiquement les DRH et la mission égalité.
- Le travail s'effectue en coordination avec les personnels d'accompagnement psycho-médico-social de l'université pour ce qui concerne l'accompagnement aux victimes ;
- Le travail s'effectue en coordination avec la Direction générale déléguée aux affaires juridiques et institutionnelles dans laquelle deux personnes en plus du directeur sont identifiées comme correspondantes de la mission (Antoine Morvan et Annick Ussel). Toutes répondent avec une réactivité exemplaire aux demandes de la mission ;
- Pour les étudiant·es, le travail s'effectue avec la vice-présidence Vie étudiante, la vice-présidence Etudiantes et étudiants, la vice-présidence Formation insertion professionnelle ainsi que les services de la Direction générale déléguée à la scolarité, à l'orientation, à l'insertion et à la vie étudiante ;
- Pour les agent·es, le travail s'effectue en concertation régulière avec les représentantes et représentants du personnel dans les instances de l'université et en particulier avec les élu·es du comité technique (CT) pour toutes les questions relatives à la politique d'égalité professionnelle, et avec les élu·es du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) pour les questions relatives à la lutte contre toutes les formes de violences sexistes, discriminatoires et sexuelles ;
- Le travail s'effectue en coordination avec la vice-présidence Projets transformants et mission sociétale et sa référente développement durable et responsabilité sociale (DD&RS). L'égalité est en effet une thématique DD&RS ;
- La coordinatrice des assistantes et assistants de prévention des risques professionnels et les personnels de prévention sont des relais privilégiés de la politique d'égalité et de prévention des violences et harcèlement. Ils peuvent jouer un rôle de relais et participer au réseau des « sentinelles » ou y être associés.

Mesure 5.2 : Déployer le dispositif de personnes relais égalité ou « sentinelles » (composantes, sites...) permettant notamment de bien faire connaître le dispositif de signalement, et communiquer sur son existence

[échéance : 2021]

Un réseau de relais égalité dans les composantes et les services est constitué au sein de l'établissement.

Il se réunit plusieurs fois par an. Il s'inspire du dispositif mis en place par l'EAVT constitué de « sentinelles ». Ces personnes peuvent apporter une réponse de proximité aux personnels et aux usagères et usagers, renvoyer systématiquement vers la mission égalité et en faire connaître les actions, proposer des actions adaptées à chaque niveau de collectif. Ces personnes seront progressivement formées à la lutte contre les violences sexistes, discriminatoires et sexuelles ainsi qu'aux différentes problématiques de l'égalité.

[indicateur n°1 : nombre des personnes relais ou « sentinelles »]

[indicateur n°2 : nombre d'actions de communication pour faire connaître les personnes relais égalité ou « sentinelles »]

Modalités de pilotage, de suivi et d'évaluation du plan d'action

Organisation de mise en oeuvre et pilotage

L'élaboration du plan est l'occasion d'une présentation des actions pour la politique d'égalité dans les instances et les réunions de l'encadrement pour permettre des temps d'échange.

Un comité de pilotage du plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes a été constitué en 2020. Il réunit des personnels désignés par les organisations syndicales, des et composantes impliquées dans la mise en oeuvre de la politique d'égalité, des représentant·es de la communauté de l'établissement. Le comité de pilotage a constitué trois groupes de travail :

- Pilotage RH : axes 1 et 2 ;
- Pilotage présidence : axe 3 ;
- Pilotage mission égalité : axe 4.

Le comité s'est réuni cinq fois pour élaborer le plan d'actions.

Le plan a été présenté dans les instances selon le calendrier suivant qui a permis de recueillir des remarques et suggestions avant la finalisation.

Plan d'action égalité entre les femmes et les hommes		
Calendrier de consultation des instances		
Instance	Premières discussions	Examen formel (vote)
CHSCT Commun	19 mars	28 mai (avis)
CT Commun	9 avril	4 juin (avis)
Parlement étudiant	6 mai	10 juin (avis)
Conseil académique	15 avril	17 juin (avis)
Conseil d'administration		24 juin (adoption)

Le plan a également été présenté au collège de la recherche et au collège des formations ainsi que dans les comités consultatifs locaux (CCL) de Bron, Lille, Méditerranée, Nantes.

Tous les conseils de l'Université ont voté le plan à l'unanimité.

Organisation du suivi et de l'évaluation

La mise en oeuvre du plan est suivie par la mission égalité.

Mesure 5.3 : Constituer un comité de suivi du plan à partir du comité de pilotage

[échéance : 2021]

Le rôle du comité de suivi est de veiller à la bonne mise en oeuvre des mesures décidées dans le plan et de les évaluer en appui de la mission égalité.

Une partie des indicateurs est suivie sur la plateforme développement durable et mission sociétale mise en oeuvre par la vice-présidence Projets transformants et mission sociétale.

Mesure 5.4 : Présenter un bilan chaque année devant les instances de l'université

[échéance : 2022]

Diagnostic, suivi régulier et évaluation du plan d'action et de son efficacité

Le suivi des indicateurs a été affecté à des personnes identifiées. Un certain nombre d'indicateurs seront suivis sur la plateforme commune DDRS, bénéficiant d'un contrôle qualité.

Le comité de suivi du plan validera le rapport annuel présenté dans les instances.

Mesure 5.5 : Réaliser et mettre à jour annuellement un diagnostic de la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'université

[échéance : 2022]

Modalités d'information des agentes et des agents sur le plan d'action et la politique d'égalité

La communication et la valorisation

La politique d'égalité doit être visible pour être partagée. Elle doit apparaître dans les documents et sur les médias qui engagent l'identité de l'institution. L'idéal est qu'elle soit autant que possible co-construite afin qu'elle soit adaptée aux besoins et donc facilement partageable. Il est important d'informer sur les dispositifs existants, de mettre à disposition les outils internes et externe utiles, de relayer les informations sur les actions réalisées en interne.

La politique d'égalité doit s'inscrire dans les journées internationales de défense des droits des femmes telles que le 8 mars, journée internationale de défense des droits des femmes, le 25 novembre, journée internationale de lutte contre les violences sexistes et sexuelles ou les journées de défense des droits des personnes lgbti, journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale (21 mars).

Actuellement, on observe un manque d'homogénéité dans le respect d'une communication égalitaire (nouvelles cartes professionnelles avec fonctions au masculin par exemple). Pour une part, le problème est dû à des résistances mais il est aussi dû à des difficultés de mise en oeuvre pour lesquelles il faut donner des outils.

On constate une absence de visibilité de la mission égalité sur le site vitrine et pour l'international, alors que nous sommes sollicités par le réseau des universités du projet Pioneer et désormais par les exigences des programmes d'excellence de la commission européenne en matière de recherche. Le site général devra renvoyer clairement au site satellite pour permettre un affichage des éléments d'information demandés non seulement en interne mais aussi pour nos partenaires (en particulier internationaux) et pour les personnes souhaitant rejoindre l'Université Gustave Eiffel. La mission et la thématique égalité doivent être visibles sur tous les supports de communication de la nouvelle Université.

La mission égalité dispose désormais d'un site internet externe qui a l'avantage de pouvoir être consulté par le public étudiant et les partenaires.

Composé de différentes rubriques thématiques, ce site internet constitue la principale référence en matière d'égalité de l'université.

Le site est accessible via l'adresse suivante :

mission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr

Certaines actions conduites par l'université en matière d'égalité gagneraient à être davantage valorisées. Ainsi les noms « Ada Lovelace » et « Alexandra David-Néel » peuvent être le support d'une communication plus visible et on peut envisager de donner des noms de femmes à d'autres bâtiments ou lieux de l'établissement.

Des campagnes et des actions de communication sur différents supports (papier, numérique, communication orale, etc.) seront régulièrement réalisées en lien avec la vice-présidence Communication et le service de coordination événementiel de l'université.

Un espace intranet a été créé pour pouvoir mettre à disposition de la communauté les comptes rendus des réunions du comité de pilotage et les documents de travail.

Mesure 5.6 : Développer le site internet de la mission égalité, alimenter régulièrement les rubriques et améliorer sa visibilité sur les sites internet et intranet de l'Université Gustave Eiffel

[échéance : 2021-2022]

Mesure 5.7 : Créer sur l'intranet une communication adaptée à la mission égalité en général et à la construction du plan puis au suivi de sa mise en oeuvre

[échéance : 2021-2023]

Mesure 5.8 : Créer une playlist Egalité sur la chaîne Youtube de l'Université Gustave Eiffel pour valoriser les vidéos produites

[échéance : 2021]

[indicateur : nombre de vues des podcasts]

Mesure 5.9 : Rédiger et diffuser un document d'aide pratique à la communication égalitaire

[échéance : 2021]

[indicateur : nombre de sensibilisations effectuées autour de l'outil]

Mesure 5.10 : Choix concernant les titres et fonctions (féminisation ou titres épicènes)

Dans le contexte de rapprochement des services et de développement de nouveaux postes, la mission égalité préconise de veiller au choix des titres et fonctions de manière à répondre aux exigences de la communication égalitaire. On peut par exemple privilégier les termes épicènes comme « responsable ».

Mesure 5.11 : Passer des documents de cadrage sur la politique d'égalité de l'université dans les instances (charte par exemple)

[échéance : 2021-2023]

Mesure 5.12 : Communiquer autour des noms et des bâtiments Ada Lovelace et Alexandra David-Néel

[échéance : 2021]

[indicateurs communs pour les mesures 5.6 à 5.12 :

- rédaction de documents avec passage dans les instances (charte par exemple) ;
- nombre de visites sur le site satellite de la mission égalité]

Mesure 5.13 : Réfléchir à la mise en valeur d'autres noms de femmes et de personnes appartenant à des groupes minorés dans l'espace institutionnel

[échéance : 2021-2022]

[indicateur : note ou rapport de préconisations]

Annexes

TABLEAU DE BORD DE SUIVI DES INDICATEURS - PLAN EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES

	OBJECTIF A ATTEINDRE	INDICATEURS	MOYEN ET OUTILS	CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE/ PERIODICITE
AXE 1	ACCOMPAGNER LES AGENTS DANS LEUR DEROULE DE CARRIERE ET LEUR PERMETTRE D'ACCEDER A LA FORMATION	Résultats des demandes d'avancement, de formation, ainsi que des formations réalisées	Données RH	Bilan une fois par an , au mois de mai, au comité technique
AXE 2	RECRUTER SANS BIAIS DE GENRE	Part des femmes dans les effectifs de personnels permanents (par catégorie, filière ou corps) Part des femmes dans les instances (CA, CFVE, CR, CT, CHSCT) Part des femmes dans les commissions internes de l'École Part des femmes parmi les responsables de champs, d'années, de formations Part des femmes dans l'équipe de recherche OCS Part des femmes dans les procédures de recrutement des enseignants (comités de sélections, entretiens) Nombre de publications de postes à pourvoir, et tableau récapitulatif (grille d'évaluation complétée, bilan des candidatures et candidatures retenues par genre) Part des femmes dans les jurys de sélection des étudiantes et étudiants entrants Part des femmes dans les statistiques d'insertion et de réussite aux diplômes	Bilan social Données RH Données service scolarité	Bilan une fois par an , au mois d'octobre au : comité technique, au conseil d'administration, au groupe de travail Egalités.
	ACCROÎTRE LA VISIBILITÉ DES FEMMES POUR FAVORISER LA MIXITÉ PROFESSIONNELLE	Part des femmes invitées à intervenir lors de conférences Part des femmes dans le comité de rédaction de la revue de « Marnes » Part des femmes dans les jurys de projets	Données service communication Données service scolarité	une fois par an , au mois d'octobre (bilan de l'année n-1) au conseil d'administration et au conseil pédagogique et scientifique
	MIEUX PRENDRE EN COMPTE LES INTERRUPTIONS DE CARRIÈRE DES FEMMES	Nombre de congés maternité/parental et entretiens tenus	Données RH	une fois par an , au mois de mai, au comité technique
AXE 3	PERMETTRE UNE ORGANISATION DU TRAVAIL FAVORABLE À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	Bilan généré de l'utilisation des congés familiaux (autorisations d'absence, congé paternité et parental pour les hommes)	Données RH	une fois par an , au mois de mai, au comité technique
AXE 4	NOMMER UN RÉFÉRENT OU UNE RÉFÉRENTE ET MONTER DES GROUPES DE TRAVAIL	Mails et campagnes d'information sur la mission Égalités et Diversités et du réseau des sentinelles	Données référente ou référente Égalités et Diversités	immédiatement et régulièrement dans l'année
		Formations suivies	Recensement	incitation
		Réunions Égalités et Diversités et réunions de sentinelles	Données référente ou référente Égalités et Diversités	immédiatement 3 fois par an
		Répartition femmes/hommes parmi les personnes sentinelles et par communauté	Recensement	une fois par an au conseil d'administration
	SENSIBILISER ET FORMER LES PERSONNELS ADMINISTRATIFS ET ENSEIGNANTS AUX ENJEUX DU HARCÈLEMENT, DES VIOLENCES SEXUELLES ET DES DISCRIMINATIONS	Nombre d'actions de sensibilisation sur les discriminations, harcèlement, violences sexistes et sexuelles (campagnes affichages, réseaux sociaux etc...)	Données service communication et référent Égalités et Diversités	une fois par an au conseil d'administration
		Formations suivies par les personnels et les étudiants	Données référente ou référente Égalités et Diversités	une fois par an , au mois de novembre pour tous les nouveaux entrants de l'année universitaire.
		Diffusion de documents	2 guides : 1 Egalité professionnelle pour les salariés de l'école	une fois par an , au mois de novembre pour tous les personnels
	FACILITER LE SIGNALLEMENT DES ACTES DE VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, DE HARCÈLEMENT ET DE DISCRIMINATIONS ET ACCOMPAGNER LES VICTIMES	Nombre de distributeurs installés	Données référente ou référente Égalités et Diversités	pour octobre 2021 , et une fois par an au conseil d'administration
		Distribution des cartes AlloDiscrim - AlloSexism	Données référente ou référente Égalités et Diversités	une fois par an , au mois de novembre pour tous les nouveaux entrants de l'année universitaire.
		Présence et mise à jour des informations sur l'intranet	Données service communication et référent Égalités et Diversités	juin 2021 et actualisation 2 fois par an
Nombre de saisines du dispositif de signalement et mails d'information auprès des différents publics		Données référent Égalités et Diversités	une fois par an , au : comité technique, au conseil d'administration, au groupe de travail Egalités.	
	Nombre d'actions de sensibilisation des publics étudiants et des personnels	Données référent Égalités et Diversités	une fois par an , au : comité technique, au conseil d'administration, au groupe de travail Egalités.	

Annexe n°1 : Plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'École d'architecture de la ville et des territoires Paris-Est (EAVT)

École d'architecture
de la ville & des territoires
Paris-Est
12 avenue Blaise Pascal
77420 Champs-sur-Marne
paris-est.archi.fr
Ministère de la Culture
Établissement fondateur
de l'Université Gustave Eiffel

Plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2024

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un enjeu essentiel pour notre société. Le plan d'action d'égalité professionnelle 2021-24 mis en place par l'école se situe dans le prolongement de la charte Egalité ratifiée par l'école en septembre 2018.

Il constitue une nouvelle étape avec des enjeux plus circonscrits. En effet, les inégalités femmes-hommes ont des causes multifactorielles, et il n'existe pas une solution unique qui les résoudrait. Nous proposons donc mettre en place des actions concrètes, à plusieurs niveaux et avec des synergies entre elles, afin d'accélérer le processus et de traiter le sujet au sein de l'établissement. Il est important de prendre conscience que l'égalité est l'affaire de tous et toutes.

Notre objectif est que tous les personnels s'approprient ce sujet, contribuent à faire avancer la cause de l'égalité professionnelle. C'est une dimension indispensable au succès de la mise en œuvre de ce plan d'action. L'École compte parmi ses personnels des femmes et des hommes de très grande qualité qui contribuent au rayonnement de l'enseignement et de la recherche en architecture. Nous devons garantir à tous et toutes les mêmes conditions et les mêmes perspectives de carrière et d'évolution professionnelle. Des actions les plus importantes aux gestes de tous les jours, l'égalité se construit au quotidien.

Axe I- Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération et des parcours professionnels

<p>REMEDIER AUX ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION</p>	<p><u>Personnels rémunérés sur le titre 2 :</u></p> <p>L'évaluation des écarts de rémunération ne paraît pas pertinente au niveau de l'école, car pour tous les personnels titulaires et les contractuels de l'État, la rémunération principale n'est pas fixée par l'établissement, elle est liée au corps et au grade d'appartenance de l'agent. En 2020, 24 ATS et 42 enseignants étaient concernés.</p> <p>L'élaboration de statistiques ministérielles comparatives des agents payés sur le titre 2, entres les ENSA serait souhaitable, ainsi que la remontée des promouvables et des promus (H/F) chaque année.</p> <p><u>Personnels rémunérés sur le titre 3 :</u></p> <p>Tous les enseignants rémunérés sur le budget de l'école, quel que soit leur sexe, relèvent du même indice de rémunération ; Les agents administratifs, très peu nombreux (moins de 10), sont recrutés sur la base de compétences qui les positionnent sur la grille Albanel. En 2020, 8 ATS et 52 enseignants étaient concernés.</p> <p>Nonobstant ces réserves, il paraît possible de répondre à cet axe en proposant des objectifs tenant compte de notre situation :</p> <p>L'École s'engage à maintenir une égalité de rémunération à poste équivalent entre les femmes et les hommes en cas de recrutement sur le titre 3.</p>
<p>ACCOMPAGNER LES AGENTS DANS LEUR DEROULE DE CARRIERE ET LEUR PERMETTRE D'ACCEDER A LA FORMATION</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Informer par mail sur les modalités d'accompagnement à la mobilité professionnelle, d'inscriptions aux concours, autorisations d'absences, et congés de formation. . Sensibiliser les encadrants pour les entretiens annuels (suivi de formation, entretien avec la directrice ou le directeur), ceux-ci étant l'occasion de faire le point sur le parcours des agents et les formations possibles. . Informer sur les modalités de classement des agents dans le cas de la liste des promouvables. . Réfléchir aux modalités d'accompagnement des enseignants (pédagogie et RH) <p>Indicateur :</p> <p>-résultats des demandes d'avancement, du ratio formations/formations réalisées, ainsi que le recensement des formations réalisées</p>

Axe II- Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois

RECRUTER SANS BIAIS DE GENRE	<p><u>Recrutements en général</u></p> <ul style="list-style-type: none">. Assurer une publication transparente et visibles des postes à pourvoir auprès des publics et porter une attention particulière à la rédaction des fiches de poste (non genrée, ouverte au handicap, pas de mention de contraintes particulières susceptibles de décourager les candidatures de personnes ayant des charges familiales).. Inclure un ou une représentante de la DRH dans les moments-clés de tout processus de recrutement.. Assurer la traçabilité des entretiens de recrutement : appliquer le dispositif (grille d'évaluation neutre) mis en place par le Ministère de la Culture, pour tous les recrutements (ATS et enseignants). <p><u>Recrutements des enseignants :</u></p> <ul style="list-style-type: none">. Sensibiliser les jurys de concours organisés par l'école sur les biais de genre dans les recrutements (procédure à formaliser).. Inviter les présidentes et présidents des comités de sélection des enseignants-chercheurs à présenter à la première réunion du comité la répartition F/H des candidatures, et faire un bilan F/H des personnes auditionnées et de remonter le tout avec le classement final. <p>Indicateurs :</p> <ul style="list-style-type: none">-Part des femmes dans les effectifs de personnels permanents (par catégorie, filière ou corps) rapportée aux candidatures par genre.-Part des femmes dans les instances (CA, CFVE, CR, CT, CHSCT)-Part des femmes dans les commissions internes de l'École-Part des femmes parmi les responsables de champs, d'années, de formations-Part des femmes dans l'équipe de recherche OCS-Part des femmes dans les procédures de recrutement des enseignants (comités de sélections, entretiens)-Nombre de publications de postes à pourvoir, et tableau récapitulatif (grille d'évaluation complétée,
------------------------------	--

	<p>bilan des candidatures et candidatures retenues par genre) -Part des femmes dans les jurys de sélection des étudiantes et étudiants entrants -Part des femmes dans les statistiques d'insertion et de réussite aux diplômes</p>
<p>ACCROÎTRE LA VISIBILITÉ DES FEMMES POUR FAVORISER LA MIXITÉ PROFESSIONNELLE</p>	<p>. Renforcer les actions et la communication visant à mettre en avant des parcours de femmes dans les métiers de l'architecture, à destination du public étudiant ainsi que du grand public. . Veiller à atteindre la parité dans la composition : des conférences organisées par l'École (notamment les conférences du « cycle du mardi »), du comité de rédaction de la revue de l'École « Marnes » . Renforcer la présence des femmes lors des différents jurys internes.</p> <p>. Établir des statistiques genrées pour les réussites aux diplômes et l'insertion professionnelle des étudiants et étudiantes.</p> <p>Indicateurs :</p> <p>-Part des femmes invitées à intervenir lors de conférences -Part des femmes dans le comité de rédaction de la revue de l'École « Marnes » -Part des femmes dans les jurys de projets</p>
<p>MIEUX PRENDRE EN COMPTE LES INTERRUPTIONS DE CARRIÈRE DES FEMMES</p>	<p>. Demander systématiquement au ministère de la Culture le reversement d'une indemnité compensatrice du congé de maternité d'un agent pour assurer son remplacement. . Systématiser les entretiens pré- et post-congés maternité et parental.</p> <p>Indicateur :</p> <p>-Nombre de congé maternité/parental et entretiens tenus</p>

Axe III- Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale

<p>PERMETTRE UNE ORGANISATION DU TRAVAIL FAVORABLE À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Promouvoir la flexibilité et individualisation des horaires de travail, ainsi que du télétravail . Tenir compte des contraintes personnelles et familiales dans l'organisation des réunions . Rappeler le droit à la déconnexion . Sensibiliser les encadrants sur les autorisations d'absence . Lancer des campagnes de communication pour inciter les pères à prendre l'intégralité de leur congé paternité, et adapter les plannings de cours en conséquence pour les enseignants . Communiquer sur les dispositifs d'action sociale accessibles à tous les agents <p>Indicateurs :</p> <p>-Bilan genré de l'utilisation des congés familiaux (autorisations d'absence, congé paternité et parental pour les hommes)</p>
--	---

Axe IV- Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

<p>STRUCTURER UNE ORGANISATION IDENTIFIABLE PERMETTANT DE LUTTER CONTRE LES VSSHC</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Nommer un référent ou une référente . Dédier du temps pour la fonction de référent . Permettre à la référente de l'école de participer aux réunions de la Vice-Présidence Égalité avec les référents ou référentes des 3 autres écoles du campus, au comité de pilotage du plan d'égalité professionnelle de l'université Gustave Eiffel, ainsi qu'au comité de suivi du plan de l'université . Permettre le suivi des formations proposées (signalement, écoute bienveillante...) . Permettre l'identification du référent ou de la référente par toute la communauté, ainsi que du dispositif de signalement. . Assurer la diffusion de l'information sur les dispositifs de signalement <p>Indicateurs :</p> <p>-Mails et campagnes d'information sur la mission Égalités et Diversités et du réseau des sentinelles</p>
---	---

	<ul style="list-style-type: none"> -Formations suivies -Réunions Égalités et Diversités et réunions de sentinelles -Répartition femmes/hommes parmi les personnes sentinelles et par communauté
<p>SENSIBILISER ET FORMER LES PERSONNELS ADMINISTRATIFS ET ENSEIGNANTS AUX ENJEUX DU HARCÈLEMENT, DES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES ET DES DISCRIMINATIONS</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Lancer des campagnes de communication et de formation à destination de tous les personnels . Organiser des réunions de groupes de travail, régularité . Mettre en place des outils pour former à reconnaître et à réagir face aux violences sexuelles et sexistes, au harcèlement et aux discriminations (racisme, homophobie, antisémitisme...) . Créer et diffuser des guides de bonnes pratiques . Lutter contre la précarité menstruelle en déployant un dispositif pérenne de distribution de protections périodiques gratuites <p>Indicateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Nombre d'actions de sensibilisation sur les discriminations, harcèlement, violences sexistes et sexuelles (campagnes affichages, réseaux sociaux etc...) -Formations suivies par les personnels et les étudiants -Élaboration et diffusion de guides et chartes -Nombre de distributeurs installés
<p>FACILITER LE SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, DE HARCÈLEMENT ET DE DISCRIMINATIONS ET ACCOMPAGNER LES VICTIMES</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Renforcer le dispositif de signalement et informer de son existence . Mettre à disposition de l'ensemble des agents sur l'intranet des fiches de signalement et des fiches réflexes . Diffuser l'information quant à l'existence du dispositif d'écoute et d'accompagnement des victimes AlloDiscrim – Allosexism <p>Indicateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Distribution des cartes AlloDiscrim - AlloSexism -Présence et mise à jour des informations sur l'intranet -Nombre de saisines du dispositif de signalement et mails d'information auprès des différents publics -Nombre d'actions de sensibilisation des publics étudiants et des personnels

Axe V- Gouvernance, pilotage et suivi

<p>PRÉSENTER LE PLAN D'ÉGALITE DEVANT LES INSTANCES</p>	<p><u>A l'école</u></p> <ul style="list-style-type: none"> . Présenter le plan au CT du 11 mai 2021, pour discussion avec les représentations syndicales, et propositions d'amendement. . Présenter le plan au CA d'avant l'été <p><u>A l'Université Gustave Eiffel</u></p> <ul style="list-style-type: none"> . Présenter le plan de l'école, en tant qu'annexe du plan de l'université, aux instances de l'université.
<p>FAVORISER L'APPROPRIATION DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS TOUTES LES COMMUNAUTÉS DE L'ÉCOLE</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Elaborer selon un mode concerté un plan d'action. En proposer la discussion avec toutes les communautés de l'École en vue de l'améliorer et de l'enrichir.
<p>VALORISER L'ÉGALITÉ COMME AXE PRIORITAIRE DE LA GOUVERNANCE DANS L'ENSEMBLE DES POLITIQUES DE L'ÉCOLE</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Etablir un plan de communication ambitieux ne se limitant pas à la simple diffusion des informations du plan d'action.
<p>EVALUER LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN D'ACTION</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Etablir un suivi des indicateurs sous forme d'un tableau de bord, présenté aux instances une fois par an, afin d'identifier les freins et les solutions à apporter et faire des recommandations à la direction.
<p>PRÉPARER LE PROCHAIN PLAN D'ACTION</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Prospector de nouvelles thématiques : <p>Formation d'un groupe de travail constitué d'enseignants travaillant entre autres sur le sujet de genre dans l'architecture : "Histoire de l'architecture, nouvelles donnes : études environnementales, postcolonialistes et de genre".</p>

Annexe n°2 : Égalité entre les femmes et les hommes - Lutte contre les discriminations et le harcèlement - Plan d'actions de l'École des ingénieurs de la ville de Paris (EIVP)

Egalité entre les femmes et les hommes – Lutte contre les discriminations et le harcèlement – Plan d'action EIVP

MàJ – 25/05/2021

I- Structures existantes à la Ville de Paris et obligations de l'enseignement supérieur

Ville de Paris

Mission égalité professionnelle et lutte contre les discriminations

D'abord intégrée au pôle Diversité, la Mission Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et lutte contre les discriminations, voit le jour en mai 2019. Placée auprès du directeur adjoint de la DRH, elle est en charge, conjointement avec la Mission Handicap, de l'élaboration, du pilotage et du suivi de la politique inclusion et prévention des discriminations de la Ville pour ses agent·es. L'obtention des labels Diversité et Égalité, délivrés par l'AFNOR en août 2019, engage la Ville de Paris dans une Démarche Égalité et constitue une première étape vers la mise en place d'actions pérennes sur ces sujets et l'amélioration des conditions de travail.

Ses missions :

La Mission s'organise autour du pilotage de projets thématiques et transversaux relatifs à l'égalité professionnelle femmes/hommes et à la lutte contre les discriminations, parmi lesquels le plan d'action parisien relatif à l'égalité professionnelle f/h et à la lutte contre les discriminations et au handicap. Elle accompagne les directions dans la mise en œuvre d'au moins une action de sensibilisation ou de formation pour leurs agent·e·s et une action liée aux processus RH.

Politique à destination des jeunes et du public étudiant

En mars 2021, la Ville de Paris a lancé la campagne « Parlons égalité ». Pour Hélène Bidard, Adjointe de la Maire de Paris en charge de l'égalité femmes-hommes, de la jeunesse et de l'éducation populaire: «*Représentations et clichés sexistes, assignations de genre, tout cet univers culturel dans lequel évoluent les jeunes mérite d'être passé au peigne fin pour débusquer ce qui vient légitimer idéologiquement des inégalités entre les filles et les garçons, et plus tard entre les femmes et les hommes. Parler égalité avec les jeunes générations, c'est ouvrir la perspective d'un Paris plus inclusif*».

Un outil de sensibilisation a également été créé. Appelé « Respectomètre »¹, il prend la forme d'une liste d'exigences des jeunes pour l'égalité et des interactions inclusives dans l'espace public et numérique. Inspiré du « Violentomètre » et co-construit avec des jeunes de l'association En avant toute(s) et du Conseil Parisien de la Jeunesse (CPJ). Le Respectomètre sera distribué dans toutes les structures de la Ville de Paris accueillant du public.

¹ Extraits du site www.paris.fr : « La Ville de Paris a mis en place un outil de sensibilisation "Le Respectomètre", pour accompagner et aider à identifier les stéréotypes de genre, en abordant les conditions de développement de relations humaines égalitaires dans l'espace public et numérique : <https://cdn.paris.fr/paris/2021/02/25/7bc3ff0d12195b89ebc466a2c576b271.pdf> »

L'adjointe à la Maire de Paris en charge de l'enseignement supérieur, de la recherche et de la vie étudiante, Marie-Christine Lemardeley, a lancé une démarche de mise en cohérence des politiques de prévention des violences sexuelles et sexistes des établissements d'enseignement supérieur parisiens et plus particulièrement des écoles supérieures sous tutelle de la Ville de Paris. L'inspection générale des services de la Ville de Paris a été mobilisée en appui des établissements.

Enseignement supérieur²

L'Égalité entre les femmes et les hommes grande « cause nationale » du quinquennat

Le 25 novembre 2017, à l'occasion de la journée internationale pour l'élimination des violences à l'égard des femmes, le Président de la République déclarait l'Égalité entre les femmes et les hommes "grande cause nationale" du quinquennat et énonçait les premières mesures gouvernementales portant sur la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Puis, lors du comité interministériel aux Droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018, Frédérique Vidal annonçait **4 mesures prioritaires** :

- La mise en place d'une cellule d'accueil et d'écoute dans chaque université ;
- L'objectif de 40% d'étudiantes en filières scientifiques dès 2020 ;
- Le lancement d'une campagne de communication et de sensibilisation sur les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche ;
- La formation et la sensibilisation de l'ensemble des agents des CROUS à l'égalité entre les femmes et les hommes d'ici 2020.

C'est dans ce cadre que l'Université Paris-Est Marne-la-Vallée (UPEM) a mis en place en 2018 une Mission égalité femmes hommes.

L'Université Gustave Eiffel, créée au 1^{er} janvier 2020 par fusion de l'UPEM et de l'IFSTTAR, a institué en 2021 une Vice-présidence Egalité, qui a pris le relais de la Mission.

Son activité est retracée sur le site dédié :

<https://mission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr/>

La Vice-présidence a élaboré un plan d'actions qui est en cours de présentation dans les instances

² ESRI : chiffres-clés de l'égalité femmes-hommes (parution 2021, MESRI) : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid35339-cid157348/esri-chiffres-cles-de-l-egalite-femmes-hommes-parution-2021.html>

II- Etat des lieux à l'EIVP

Effectifs des emplois permanents de l'école

Répartition de l'effectif sur emplois permanents en position normale d'activité au 31 décembre 2020 :

Catégorie	Direction et soutien		Enseignants-chercheurs et appui pédagogique		Personnel de recherche	
	H	F	H	F	H	F
A	4	6	5	6	0	2
B	5	6	-	-	-	-
C	4	5	-	-	-	-
Total	13	17	5	6	0	2

Les femmes sont majoritaires dans l'effectif (58%) et dans l'ensemble des catégories A, B et C.

A l'EIVP, 93% des femmes sont employées à temps complet, contre seulement 70% pour l'ensemble de la population active ayant un emploi. La moitié des emplois exercés à temps non complet ou à temps partiel sont occupés par des hommes.

Nombre de vacataires employés au cours de l'année (toutes vacances confondues) :

2016	2017	2018	2019	2020
326	304	337	308	351

La population de vacataires est constituée à majoritairement d'hommes (62%).

Les représentants du personnel :

En 2018, la représentation du personnel au comité technique de l'établissement a été renouvelée dans le cadre des élections professionnelles nationales. Conformément à la réglementation, les listes comportaient une proportion d'hommes et de femmes reflétant la composition du corps électoral de chacun des scrutins à la date du 1^{er} janvier 2018.

Les instances de gouvernance :

La représentation des femmes est satisfaisante au niveau du comité de direction (5 hommes, 7 femmes au 31/12/2020) et du conseil d'administration (8 hommes, 9 femmes)

La représentation des femmes est encore insuffisante au niveau du conseil de perfectionnement, composé principalement de représentants des employeurs (employeurs privés : 11 hommes ; employeurs publics : 2 femmes ; 1 homme représentant les *alumni* ; 2 enseignants et 2 élèves, avec parité).

Rémunération et évolution professionnelle :

La comparaison des rémunérations est compliquée dans la mesure où très peu d'emplois sont strictement comparables.

De même, au vu du faible nombre d'agents, la promotion interne est un phénomène trop rare pour donner lieu à une approche statistique.

Répartition des élèves ingénieur-es

Les élèves ingénieures représentent 40-45% des promotions du cursus ingénieur (60% pour les bi-cursus ingénieur-architecte ou architecte-ingénieur), soit un chiffre bien supérieur à la moyenne générale de l'ensemble des écoles d'ingénieurs (27% en 2019).

L'insertion professionnelle des diplômé-es

Les données ci-dessous sont issues de l'enquête insertion professionnelle que la Conférence des grandes écoles organise chaque année.

Les indicateurs par genre montrent que la part des femmes en activité professionnelle ou en poursuite d'études est très élevée, que leurs salaires bruts annuels hors primes sont équivalents à celui des hommes et que les femmes s'estiment (très satisfaites) de leur travail et de scolarité à l'EIVP.

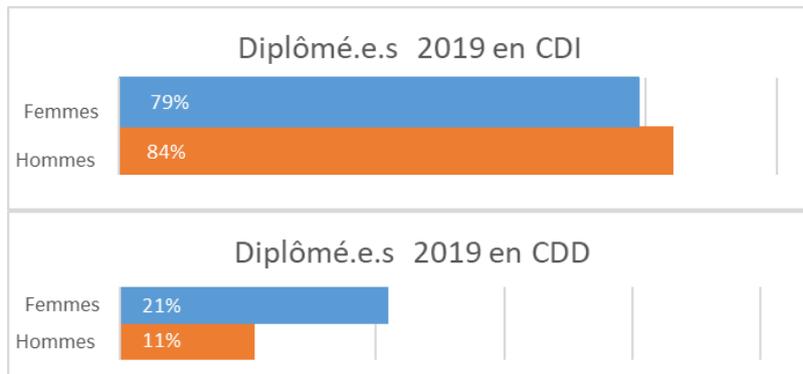
1. Moins de 6 mois après leur sortie de l'École, de bons indicateurs d'insertion :

82,4% les femmes diplômées en 2019 sont en activité professionnelle et 14, 7% ont fait le choix de poursuivre leurs études (en master dans les ¾ des cas).

2. 1 diplômée de l'EIVP sur 5 est de nationalité étrangère.

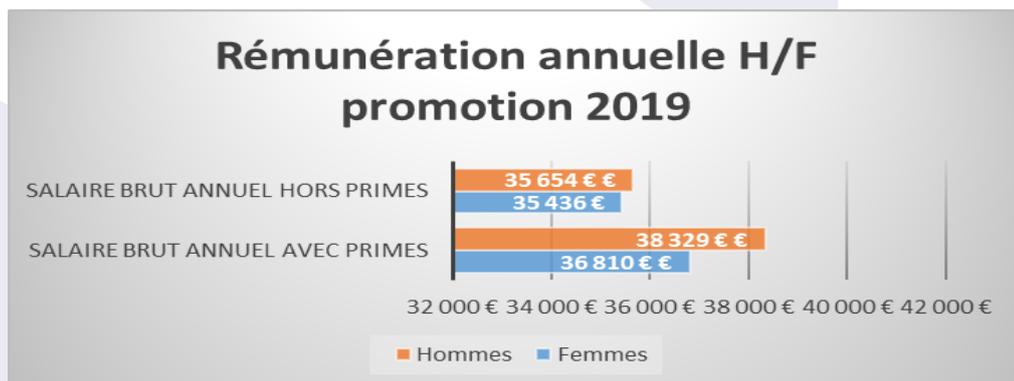
Près de 18 % des diplômées de la dernière promotion sont issues de nationalités autres que françaises (contre 5% pour les hommes). En tête des nationalités : le Maroc (8,8 %).

3. Près de 8 femmes sur 10 en CDI et 2 sur 10 est en CDD



4. Parmi les critères de choix dans l'emploi, les femmes placent en tête l'adéquation avec un projet personnel, la notoriété de l'entreprise, le lieu géographique mais aussi la responsabilité sociale des Entreprises (RSE). Pour les hommes les critères déterminants sont l'adéquation avec un projet personnel mais aussi les perspectives d'évolution au sein de l'entreprise et son implantation géographique. Aucun ne mentionne la RSE.
5. 100% des diplômées EIVP sont cadres contre 94,4 % des hommes.
Pour mémoire, la proportion est de femmes ingénieurs déclarant un statut de cadre est de 85,8% (source : enquête CGE 2020).
6. 75.7 % des femmes travaillent à Paris et en région Ile-de-France (88.1 % des hommes).
7. 80.6 % des femmes sont responsables d'un projet (72.5 % des hommes).

8. 80 % des femmes s'estiment (très) satisfaites de leur emploi actuel et aucune ne se déclare insatisfaite. Par ailleurs, plus de 90 % des femmes s'estiment (très) satisfaites de leur scolarité à l'EIVP.
9. Rémunération annuelle brute hors primes (moyenne) : 35 436 €
Les femmes diplômées de l'EIVP gagnent davantage que la moyenne des femmes ingénieures des grandes écoles (33 792 €) et sont au coude à coude avec les salaires des hommes diplômés de l'EIVP (35 654 €).



10. Rémunération brute annuelle avec prime
Nos diplômées ayant répondu à l'enquête cette année déclarant moins de primes, l'écart entre femmes et hommes est de facto plus important : le salaire avec primes des diplômées EIVP est de 36 810 € alors que le salaire avec primes de leurs homologues masculins atteint 38 329 €.

Actions menées

Au vu des taux satisfaisants de féminisation, tant du point de vue des effectifs employés que du cursus ingénieur, peu d'actions spécifiques ont été menées récemment. L'EIVP est en revanche bien identifiée par les fédérations professionnelles et par les entreprises engagées dans une politique de féminisation de leurs cadres techniques. Elle compte parmi ses élèves, anciennes élèves et membres des instances, des personnalités engagées dans les questions d'égalité entre les femmes et les hommes et/ou ayant des parcours exemplaires dans des domaines encore perçus comme masculins.

En 2018 et 2019, accueil de deux expositions :

- Une exposition sur les discriminations liées à l'orientation sexuelle dans le monde professionnel (produite par la Ville de Paris)
- Une exposition sur la création du MLF (produite par l'UPEM)

En décembre 2019, participation du directeur de l'EIVP à une table ronde organisée par Syntec Ingénierie sur le sujet de la féminisation dans les métiers de l'ingénierie, auprès notamment de Céline Calvez, députée des Hauts-de-Seine, autrice d'[un rapport sur les femmes et la science](#) et de Chiara Corazza, Directrice Générale du Women's Forum.

En 2021, les élèves et anciennes élèves de l'EIVP ont été mises à l'honneur à l'occasion de la journée internationale du droit des femmes :

- Présence d'une élève-ingénieure de 2^{ème} année, membre de l'équipe lauréate du prix « espoirs » du concours Syntec 2020, à la cérémonie Syntec de remise d'un ouvrage sur l'ingénierie et contre les stéréotypes de genre à la Ministre déléguée chargée de l'Industrie ;
- Participation de Régine Engström, préfète de la Région Centre Val de Loire et diplômée de l'EIVP, à une opération du Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes intitulée « 1000 possibles » ;
- Diffusion d'une sélection de 8 portraits de diplômées tirés du numéro de l'AIVP sur les 60 ans de l'Ecole.

Une association étudiante de l'Ecole est affiliée au réseau Ingénieurs sans Frontières, qui est impliqué dans la lutte contre les discriminations liées au genre (Note de positionnement sur le sexisme de la fédération nationale d'ISF ; décembre 2019 : <https://www.isf-france.org/note%20sexisme>)

L'action Cap en Sup, labellisée Cordées de la réussite, est menée par l'EIVP depuis 2005. Cette action de tutorat à destination de lycéen·nes du 19^{ème} arrondissement mobilise chaque année une vingtaine d'élèves-ingénieur·es. Elle contribue à inciter, par l'exemple, les lycéennes à s'orienter vers des études scientifiques et techniques.

La présidente du conseil de perfectionnement de la formation d'ingénieur, Ghislaine Geffroy, directrice générale de la SAEMES, diplômée de l'Ecole, a été successivement à la tête de trois directions techniques des services de la Ville de Paris.

III- Plan d'actions EIVP 2021-2023

Le plan d'actions de l'EIVP sera présenté aux instances de l'Ecole à l'automne 2021. Il s'appuie sur le plan d'actions de l'Université Gustave Eiffel. L'EIVP souhaite s'inscrire dans cette démarche, dans la limite des textes qui s'imposent à l'EIVP et à sa tutelle, en particulier au niveau de la gestion des ressources humaines.

Axe 1 - Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

L'EIVP contribuera par ses données aux indicateurs globaux construits par l'Université Gustave Eiffel pour les différentes catégories de personnel. Elle publiera et suivra ces indicateurs au niveau de l'établissement chaque fois que cela sera significatif du point de vue statistique.

L'EIVP a sa propre politique indemnitaire. Elle transposera les règles de gestion définies au niveau de l'Université lorsque cela sera pertinent (sur un critère d'effectif) et compatible avec les règles de gestion des personnels d'administrations parisiennes.

Axe 2 - Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emploi, grades et emplois de la fonction publique

L'EIVP mettra en œuvre les bonnes pratiques définies au niveau de l'Université Gustave Eiffel pour les recrutements dont elle a la maîtrise (publication large des postes, formalisation des critères de recrutement, information sur les possibilités de promotion...). Les recrutements par concours ainsi que les promotions de grade et de corps sont organisés par la Ville de Paris.

L'EIVP formalisera un ou plusieurs partenariats visant à promouvoir la féminisation des métiers de l'ingénierie et l'orientation des jeunes femmes vers les études scientifiques et techniques, en s'appuyant sur ses relations avec des acteurs impliqués dans ces thématiques.

Axe 3 - Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

L'EIVP étudiera la mise en place d'un CESU « garde d'enfants » et d'un système de dons de jours pour les parents d'enfants malades ou handicapés (dispositifs existants à la Ville de Paris).

L'accord de télétravail de l'Université sera transposé par l'EIVP en tenant compte des dispositifs mis en place à la Ville de Paris. La charte de la déconnexion, adoptée par l'EIVP en 2017, sera mise à jour pour souligner les points de vigilance dans un contexte de télétravail.

Axe 4 - Lutte contre le harcèlement, les discriminations, les violences sexistes et sexuelles, les stéréotypes et les biais de genre

L'EIVP contribuera, par ses données et par le relais auprès de ses communautés, aux études menées par l'Université.

L'EIVP constituera un réseau de relais sur les questions d'égalité impliquant des membres du personnel et des élèves.

L'EIVP s'appuiera sur le dispositif de signalement mis en place par l'Université, pour son public étudiant (les situations du personnel étant prises en charge par le dispositif de la Ville de Paris).

Pour le public étudiant et le personnel enseignant, l'EIVP mettra sa politique et ses procédures disciplinaires en cohérence avec la politique et les procédures disciplinaires de l'Université.

L'EIVP s'appuiera sur les ressources de l'Université et de la Ville de Paris pour la formation des différents publics : étudiants, responsables associatifs, personnel, cadres dirigeants, représentants du personnel, membres de jurys...

Les actions autour de l'égalité initiées par l'EIVP dans le domaine de la formation, de la recherche, de la vie étudiante seront valorisées auprès de l'Université dans le cadre d'échanges de bonnes pratiques.

Axe 5 – Gouvernance de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes

L'EIVP contribuera aux rapports d'étape de réalisation du plan « égalité » de l'Université.

La direction de l'EIVP (président du conseil d'administration, directeur, directeur-trice de l'enseignement ...) sera associée aux restitutions du plan « égalité » de l'Université et impliquée dans le pilotage du plan « égalité » de l'Ecole.

Un appel à propositions sera lancé pour le nommage d'espaces symboliquement importants de l'Ecole, avec un objectif de mise en visibilité de femmes et personnes appartenant à des catégories minorées.

Annexe n°3 : Plan d'actions pour la féminisation de la formation d'ingénieurs de l'ESIEE Paris

Synthèse des actions menées pour la Féminisation à ESIEE Paris

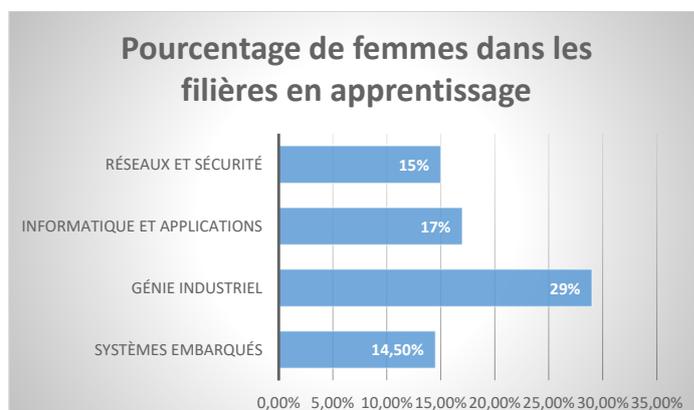
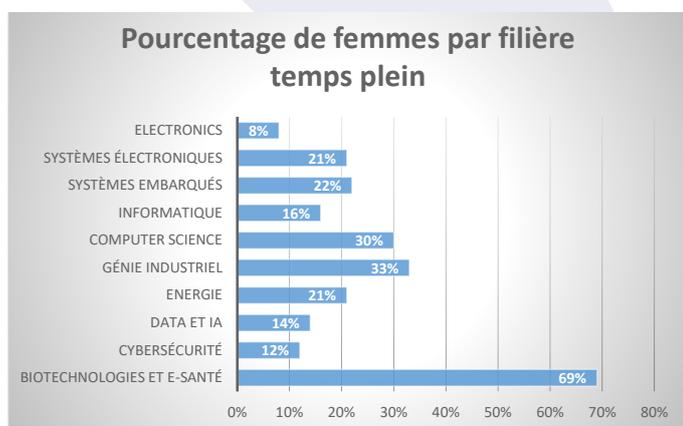
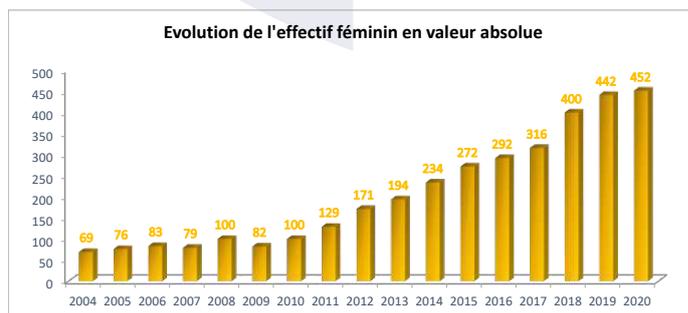
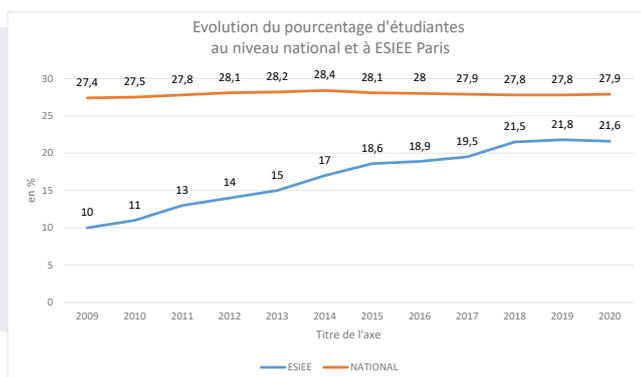
- Partenaire de l'Association « Elles Bougent » depuis 2011, ESIEE Paris contributeur de nombreux événements grâce à la participation active des étudiantes.
- Lancement en 2012 de la table ronde sur le thème de « Et Si Ingénieur s'Écrivait avec un E » et création du logo. ESIEE Paris a été l'un des premiers établissements à initier des conférences sur ce thème à destination des lycéennes. Par ce biais, nous avons sensibilisé plus de 2000 lycéens et lycéennes et participé à développer chez ces jeunes gens et ces jeunes femmes, une culture de l'ambition.



- Signature de la charte Egalité Femmes/Hommes de la CGE et désignation d'un référent égalité.
- Partenariat, depuis la première édition, avec l'Usine Nouvelle pour les trophées des femmes de l'industrie. ESIEE Paris confirme ainsi son engagement auprès du monde des entreprises, en participant à cette mise en lumière de carrières féminines.
- Instauration d'un pot d'accueil lors de chaque rentrée à destination des étudiantes ESIEE Paris : moment convivial, échanges informels sur nos actions de féminisation et incitation à participer activement. L'intention étant de fédérer et de créer un réseau réactif d'étudiantes au sein de l'établissement.
- Présentation auprès de nos étudiants, lors des amphis de rentrée, des actions pour favoriser la féminisation. Objectif : expliquer, sensibiliser, fédérer...
- Stand « ESIEE Paris au féminin » lors des journées portes ouvertes. L'idée étant de permettre aux étudiantes de répondre aux questions que peuvent se poser des jeunes femmes en visite dans notre établissement.

- Participation annuelle au questionnaire « baromètre égalité Femme/Homme » de la CGE.
- Création par des étudiantes du « Club Hera » pour les filles de l'ESIEE
- Partenariat avec l'UPSTI pour l'événement Femmes & Ingénieures - Réussir en Sciences et Technologies (F.I.R.S.T)

Résultats en chiffres



Annexe n°4 : Protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'Institut national de l'information géographique et forestière (IGN) 2021-2023



PROTOCOLE D'ACCORD SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES À L'IGN

2021-2023

INTRODUCTION

ENJEU GÉNÉRAL

L'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « Grande cause nationale » par le Président de la République le 25 novembre 2017 au moment du lancement du « plan de lutte contre les violences sexuelles et sexistes ». Le 8 mars 2018, lors du Comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes (CIEFH), le gouvernement a adopté un plan d'action composé d'une cinquantaine de mesures en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, dans tous les domaines de la vie économique et sociale. Ces actions s'inscrivent dans les engagements de la France au titre des objectifs de développement durable de l'agenda 2030 des Nations Unies.

Dans ce domaine, l'exemplarité est demandée à la fonction publique qui représente 20 % de l'emploi en France, porté par 63 % de femmes. Améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes est un enjeu professionnel et social tout en concourant à l'attractivité des administrations et établissements publics.

De nombreux progrès ont été portés par des textes législatifs de 2012 et 2014 notamment et la signature, le 8 mars 2013, d'un protocole d'accord dans la fonction publique. Tout en consolidant les acquis, des actions restent à accomplir et l'ensemble des ministères s'engage pour cela dans l'obtention des labels « Égalité » et « Diversité ».

Lors de l'assemblée plénière du conseil commun de la fonction publique, le 9 mars 2018, le gouvernement a lancé la concertation entre les employeurs publics et les organisations syndicales pour élaborer un nouvel accord négocié. Cet accord a été signé le 30 novembre 2018 par le Gouvernement et plusieurs organisations syndicales.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique traduit les dispositions de l'accord national.

Les Ministères de la transition écologique et solidaire (MTES) et de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales (MCTRCT) ont signé le 23 octobre 2019 le protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2019-2022. En novembre 2020, le Ministère de l'agriculture et de l'alimentation obtient le double label « Égalité-Diversité », à l'issue d'une feuille de route entamée début 2018.

L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE L'IGN

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une ambition partagée par le directeur général de l'IGN, ses directions, ses services, ses agents et par les organisations syndicales.

Par cet accord, les signataires s'engagent en faveur d'une politique d'égalité réelle entre les femmes et les hommes, au bénéfice de l'ensemble des personnels, fonctionnaires, ouvrier-ère-s et contractuel-le-s, apprenti-e-s, stagiaires présents dans les services et directions de l'institut, sur l'ensemble de ses sites d'implantation, y compris les personnels travaillant dans les services dans le cadre de contrats de prestations (sous-traitants)

Les étapes précédentes et les actions réalisées

Avec la nomination en 2013 d'un référent « Égalité » à l'IGN, l'institut s'est engagé dans le chantier spécifique de l'égalité professionnelle qui jusqu'alors était porté par la charte des valeurs de l'IGN, adoptée le 27 mars 2006. L'intégration au réseau ministériel « Parcours Professionn'Elles » a permis à quelques agent·e·s de l'IGN de bénéficier des actions mises en œuvre à ce niveau (formations, informations, tutorat).

Une référente « Égalité » a été nommée en 2020 à l'ENSG-Géomatique et des personnels appelés à intervenir dans tout ou partie du domaine « Égalité professionnelle » ont d'ores et déjà bénéficié de formations pour mieux en appréhender les enjeux et maîtriser leurs implications.

L'évolution du bilan social et la production de rapports de situations comparées à compter de l'année 2016 ont permis d'acquérir une meilleure connaissance des questions d'égalité à l'IGN.

Les organisations syndicales interviennent de manière régulière sur ce sujet et ont largement contribué à amorcer une sensibilisation du personnel de l'institut.

Ces différentes dynamiques ont permis d'initier quelques évolutions des pratiques en faveur de l'égalité en matière de promotion, de nomination et de rémunération des agent·e·s. Les échanges en comités techniques, à l'occasion notamment de la présentation des bilans statistiques, ont permis de mieux identifier les écarts et de mesurer les efforts à fournir pour tendre vers une situation plus équilibrée.

Ces actions sont aujourd'hui renforcées et étendues dans le cadre du protocole 2021-2024. La démarche engagée doit être diffusée à tous les niveaux de l'organisation.

LE CONTENU DU PROTOCOLE

Conformément aux cadrages législatif et ministériels, le plan d'action « Égalité professionnelle » a été négocié entre l'administration et les partenaires sociaux de l'IGN. Cette négociation a abouti à l'élaboration et à la signature du présent protocole d'accord. Le processus de négociation a été piloté par la directrice des ressources humaines avec l'appui des référents « Égalité » de l'IGN et de l'ENSG. Il a mobilisé les organisations syndicales représentatives de l'IGN. La négociation a été l'occasion de débats nourris qui ont permis d'enrichir le texte du protocole et le plan d'action qui en découle.

Le présent protocole s'appuie sur celui du MTE auquel il emprunte sa structure tout en adaptant ses mesures aux réalités et spécificités de l'IGN.

Au vu des constats, et sur la base des apports issus des échanges, les signataires se donnent comme objectif de faire évoluer la situation entre 2021 et 2023, dans le sens d'une meilleure mixité et égalité et en agissant de manière opérationnelle, concrète et mesurable.

Présentation

Le protocole comporte des mesures soutenant les 6 axes stratégiques ministériels. Il sera mis en œuvre sur une durée de 3 ans (2021-2023) :

- Axe 1 : Assurer la gouvernance transverse de la politique d'égalité et le dialogue social associé (*mesures 1 à 7*) ;
- Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités (*mesures 8 à 11*) ;
- Axe 3 : Supprimer les situations inégalitaires de rémunération et de déroulement de carrière (*mesures 12 à 14*) ;
- Axe 4 : Mieux articuler les temps de vie professionnelle et privée et soutenir l'égalité par l'action sociale (*mesures 15 à 21*) ;
- Axe 5 : Renforcer la prévention et la lutte contre les actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes (*mesures 22 à 28*) ;
- Axe 6 : Expérimenter et innover en matière d'égalité femmes-hommes (*mesures 29 à 34*).

Il est augmenté de 4 annexes :

- Annexe 1 : Lexique, acronymes et abréviations ;
- Annexe 2 : Rappels réglementaires ;
- Annexe 3 : Charte pour l'égalité entre femmes et hommes dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche ;
- Annexe 4 : Plan d'action « Égalité professionnelle » 2021 – 2023.

Conformément à la réglementation, le plan d'action annexé au protocole a été présenté au comité technique du 05 mars 2021. Sa consultation a émis un vote unanimement favorable.

Axe 1 : Assurer la gouvernance transverse de la politique d'égalité et le dialogue social associé

Mesure 1 : Organiser la mise en œuvre et le suivi partenarial du protocole « Égalité » de l'IGN

Un comité de suivi du protocole « Égalité » sera mis en place et se réunira au moins trois fois par an, à initiative de l'administration et selon un calendrier annuel préalablement établi. Sa réunion d'installation aura lieu dans le mois suivant la signature du présent protocole « Égalité » et sera présidée par le directeur général de l'IGN.

Il comprendra le référent « Égalité professionnelle » de l'IGN, la référente « Égalité » de l'ENSG-Géomatique, les pilotes des actions et les représentant-e-s des personnels signataires.

Ce comité de suivi du protocole « Égalité »¹ a pour mission de suivre la mise en œuvre et l'avancée des actions. Il est consulté lors de la construction de partenariats avec les associations, les écoles, etc. Il contribue à la définition des outils de réalisation des mesures du protocole, en particulier celles concernant le contenu de la note de cadrage des correspondant-e-s, les cahiers des charges des études, les bilans dont il définit le format. Il décrit les critères d'évaluation des expérimentations. Il pourra inviter des personnalités qualifiées pour guider ses avis, sur proposition de ses membres. Le travail de mise en œuvre ne pourra pleinement se réaliser qu'avec la mobilisation de l'ensemble des acteurs et des instances représentatives.

Un bilan annuel des actions sera examiné au comité de suivi du protocole « Égalité » avant d'être présenté pour avis au comité technique de l'IGN et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'IGN selon leurs compétences respectives. L'évaluation de la mise en œuvre du protocole sera réalisée selon des modalités pouvant faire appel à des personnes extérieures.

Il sera transmis au comité de suivi « Égalité » du ministère, qui assure le suivi des protocoles des établissements publics sous tutelle du Ministère de la transition écologique (MTE). Il sera transmis également au Ministère de l'agriculture et de l'alimentation (MAA).

Un espace numérique collaboratif dédié sera maintenu et rendu accessible aux membres du comité de suivi, ainsi qu'à l'ensemble des organisations syndicales représentatives pour favoriser la mise en œuvre et le suivi du protocole et du plan d'action. Il sera ouvert aux personnes impliquées dans la réalisation des actions, comme les référent-e-s « Égalité » et les pilotes d'actions sur décision du comité de suivi.

Mesure 2 : Mobiliser le comité de direction (CODIR IGN) et les chefs de service dans la mise en œuvre du protocole

La mise en œuvre du protocole et le déploiement des orientations s'appuient sur les cadres qui devront mettre en œuvre le plan d'action du protocole dans leur direction ou service, et veiller à la mobilisation de l'ensemble de la communauté de travail.

L'évaluation annuelle des directrices et des directeurs et des chefs de services de l'IGN intégrera l'égalité professionnelle à compter de l'entretien réalisé en 2022 selon leurs niveaux de responsabilité. Cette évaluation permettra de suivre le déploiement du plan d'action

¹ Sans autre mention, le terme « comité de suivi » utilisé dans l'ensemble du document fait référence au comité de suivi du protocole « Égalité professionnelle » de l'IGN (CoSui)

« Égalité » à leur niveau, la disponibilité des moyens alloués et de mesurer sur la base d'indicateurs spécifiques, à l'échelle de leur périmètre, l'évolution des résultats en matière de mixité, de prévention des discriminations, de formation, d'attribution des primes, de conciliation des temps et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes et de s'assurer de la mise en œuvre des moyens dédiés.

Une formation obligatoire sera dispensée aux encadrants sur la thématique de l'égalité professionnelle et un module « Égalité professionnelle » sera intégré dans le parcours de formation continue pour les nouveaux cadres.

Mesure 3 : Impulser la démarche d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les services de l'IGN

Le protocole et son plan d'action seront présentés au conseil d'administration, au comité technique et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Le plan d'action du protocole sera mis en œuvre dans chaque direction et dans chaque service de l'IGN. L'appropriation de la démarche à tous les niveaux se fera lors de la première année suivant la validation du protocole « Égalité » en lançant les actions par étape sur des unités pilotes et des périmètres adaptés dans chaque direction, qui seront étendus progressivement à l'ensemble des unités de l'IGN.

Mesure 4 : Faire vivre un réseau de correspondant·e·s « Égalité » auprès des services et des agent·e·s de l'IGN

Un réseau de correspondant·e·s « Égalité » sera mis en place, déployé par binôme composé d'une femme et d'un homme. Les référent·e·s « Égalité » de l'IGN et de l'ENSG seront responsables de la désignation de ces correspondant·e·s « Égalité » qui ne feront pas forcément partie de l'encadrement mais seront des agent·e·s motivé·e·s. Ces correspondant·e·s « Égalité » auront la charge d'accompagner la mise en œuvre du protocole dans les services de l'IGN, à l'exception de leur service d'origine.

Les missions et les moyens des correspondant·e·s « Égalité » seront formalisés dans une lettre de mission. Ces correspondant·e·s « Égalité » recevront une formation spécifique sur le sujet. La fonction de correspondant·e « Égalité » sera reconnue dans la fiche de poste de l'agent et une quotité de temps dédié sera définie. Un échange annuel entre chaque binôme de correspondant·e·s « Égalité » et la·le référent·e « Égalité » de l'IGN et de l'ENSG permettra de faire un bilan des actions, des moyens engagés et des difficultés rencontrées par la·le correspondant·e « Égalité » dans l'exercice de son mandat.

Le réseau des correspondant·e·s « Égalité » sera animé par le référent « Égalité » de l'IGN. La liste des correspondant·e·s « Égalité » sera communiquée au comité de suivi ainsi qu'à l'ensemble des agent·e·s de l'IGN en précisant leur rôle.

Les référent·e·s « Égalité » de l'IGN et de l'ENSG seront indépendants de l'autorité hiérarchique de leur service pour cette responsabilité et exerceront leur fonction sous l'autorité hiérarchique directe respective du directeur général de l'IGN et du directeur de l'ENSG-Géomatique. Elles-Ils sont identifié·e·s. Une consolidation de leurs responsabilités sera menée par la rédaction d'une lettre de cadrage précisant leur mission et ressources allouées. La réussite de la mise en œuvre de l'égalité professionnelle repose sur l'implication du directeur général de l'IGN et des référent·e·s pour diffuser et convaincre les équipes.

Mesure 5 : Initier une stratégie de sensibilisation et de formation sur l'égalité femmes-hommes

Le domaine « Égalité » sera intégré dans le plan de formation initiale et continue de l'IGN. Une sensibilisation sous forme de modules à distance sera dispensée à tous les agent·e·s. Des sessions de formations avec des intervenants extérieurs, sélectionnés sur la base de leurs compétences et de leurs références, seront montées en présentiel pour des actions globales à destination de l'ensemble des agent·e·s de l'IGN et/ou spécifiques pour des publics prioritaires selon leur rôle ou action dans les différentes dimensions de la question de l'égalité (acteurs du processus de traitement des violences sexuelles, personnels RH, cadres, correspondant·e·s « Égalité »).

Les modules de formation et les événements d'information proposés aux niveaux ministériel ou interministériel feront l'objet de promotion auprès des agents éligibles.

Le suivi de certaines formations sera obligatoire à certaines étapes du parcours professionnel (entrée à l'IGN, accès à des responsabilités managériales).

L'ENSG-Géomatique inclura dans les cursus que doivent suivre les élèves et les stagiaires une formation aux enjeux de l'égalité femmes-hommes, et notamment ceux des stéréotypes de genre, sous l'impulsion de la référente « Égalité » de l'ENSG.

Mesure 6 : Intégrer l'enjeu de l'« Égalité professionnelle » dans la communication de l'IGN

La dimension « Égalité » fera l'objet de la définition d'une stratégie de communication spécifique. Cette stratégie de communication « Égalité » sera présentée au comité technique. Les actions qui découleront de cette stratégie de communication seront intégrées dans le plan de communication de l'IGN (communication interne et communication externe). Ce plan de communication intégrera en outre l'ensemble des actions de communications qui seront définies dans le cadre des mesures des différents axes de ce protocole.

Un site intranet dédié aux enjeux de l'égalité, à destination de tous les agent·e·s de l'IGN et directement visible sur le portail intranet IGN <https://intranet2.ign.fr/>, sera mis en place.

Il aura pour objectif de favoriser l'appropriation et la connaissance par tous des enjeux et la meilleure diffusion des droits des agents en matière d'égalité femmes-hommes.

Il permettra d'organiser des consultations des agent·e·s sur la thématique dont les finalités et modalités interactives (questionnaire, sondages ponctuels, boîte à idées, etc.) seront définies au préalable par le comité de suivi.

Un guide, déclinaison du *Guide pour une communication sans stéréotype de sexe* du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE|fh), sera rédigé et utilisé pour éviter les biais de stéréotype dans la communication de l'IGN. Les actions de communication de l'IGN devront notamment assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes.

Mesure 7 : Intégrer la dimension « Égalité » dans les projets d'évolution d'organisation et de règles RH

Les référent·e·s « Égalité » de l'IGN et de l'ENSG seront informé·e·s préalablement des projets d'organisation, d'évolution de dispositifs RH, de règlement à l'IGN.

Elles-Ils devront s'assurer respectivement au niveau des instances de concertation auxquelles elles-ils peuvent être invité·e·s à participer (conseil d'administration, comité technique, CHSCT, Conseil d'enseignement, etc.) que la dimension « Égalité » ait bien été intégrée dans

les analyses réalisées par les responsables de projets d'organisation, d'évolution de dispositifs RH, de règlements.
Elles-Ils devront s'assurer de l'existence des mesures qui permettent d'en suivre les impacts et de les corriger.

Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités

Mesure 8 : Faire progresser la mixité des filières, des corps et des emplois à l'IGN

Les filières, les corps et les unités de travail sont genrés lorsque l'effectif présente un déséquilibre supérieur à 60/40 en pourcentage en faveur d'un genre. À l'IGN, 35 % des agents sont des femmes sur les 9 corps (Ouvrier·ère·s/Maîtrises, Géomètres et TSMA, ITGCE ou équivalents, IPEF ou équivalents, Attaché·e·s, Secrétaires administratif·ve·s, Adjoint·e·s administratif·ve·s/techniques, Contractuel·le·s en CDI et Contractuel·le·s en CDD) qui composent l'effectif de l'établissement, 1 seul d'entre eux est équilibré et 8 corps présentent un déséquilibre de genre, dont 6 d'entre eux sont à prédominance masculine (corps exerçant dans des filières technique, enseignement/recherche) et 2 sont à prédominance féminine (filière administrative).

À titre d'exemple, parmi les fonctionnaires techniques, la part des hommes est de 74 % pour 26 % de femmes.

Certains emplois sont principalement occupés par des hommes (77 % des adjoints logistiques ; 82 % des adjoints techniques dans le secteur forestier) et certains collectifs de travail sont à prédominance masculine (production, informatique, développement et recherche).

Cette situation suppose d'agir sur les recrutements, l'accès aux postes et aux responsabilités à plusieurs niveaux avec des objectifs chiffrés permettant, à compétences équivalentes, d'atteindre la parité :

- Chaque année, sur chaque métier marqué par un déséquilibre structurel au détriment d'un des deux genres, des objectifs chiffrés seront déterminés par le comité de suivi. Les recruteurs s'attacheront à sélectionner des candidatures dans le genre minoritairement représenté afin de viser un recrutement plus équilibré ;
- Les recrutements externes et mobilités internes faisant l'objet d'une publicité (annonce) et promotion (plaquettes, salons) seront rédigés sous la forme épiciène du poste/emploi proposé. Ils mettront en avant une présentation qui souligne les atouts du poste permettant de rendre les postes proposés plus attractifs pour les candidat·e·s du genre minoritairement représenté. Les critères de sélection basés sur les sujétions du poste et susceptibles de créer des biais de genre devront faire l'objet d'une attention particulière et les compensations des sujétions seront clairement exprimées ;
- À l'échelle de l'établissement, un déséquilibre est constaté et les déficits de notoriété de certains métiers de l'IGN auprès des femmes seront étudiés avec le comité de suivi afin de proposer des mesures pour supprimer les facteurs d'inégalités dans l'accès aux emplois de l'IGN. Cela permettra de comparer par genre l'occupation des emplois et des postes suivant leur cotation, en lien avec les objectifs de la mesure 12 (Axe 3) ;
- Les métiers du numérique comportent peu de femmes, comme les autres filières scientifiques et techniques. L'orientation scolaire et professionnelle reste, encore aujourd'hui, genrée et les femmes ont tendance à s'autocensurer et douter de leurs compétences quand il s'agit de se projeter dans ce type de filière. L'IGN investit ce champ dans le cadre de sa transformation numérique, pour constituer des viviers et d'augmenter la part d'agentes dans ces domaines porteurs d'avenir. Des initiatives partenariales avec des associations, en lien avec des acteurs de la formation et les viviers-métier de nos recrutements (développement informatique, opérateurs géomatiques), permettront de développer des actions de sensibilisation auprès des jeunes publics et d'élargir l'attractivité des filières, corps et emplois IGN,

notamment techniques, pour tous et toutes, sans discriminations ni stéréotypes. L'expérimentation de la mesure 34 en est un exemple.

Les processus de recrutement (concours, recrutements externes et mobilités internes) sont décrits dans les lignes directrices de gestion (LDG-Mobilités), pour les corps de fonctionnaires comme pour les contractuels. Ces lignes directrices de gestion seront soumises à l'avis du comité technique et seront communiquées aux agents par les outils appropriés. Pour les ouvriers de l'État, pour lesquels les LDG-Mobilités ne s'appliquent pas, des garanties similaires de transparence seront mises en œuvre. Le processus de recrutement s'attachera à susciter les candidatures pertinentes sur les postes à pourvoir et garantira un égal accès aux emplois de l'IGN.

Un bilan genré des recrutements sera produit chaque année par la Direction des ressources humaines (DRH) et présenté lors d'une réunion du comité de suivi.

Mesure 9 : Renforcer l'action au moment des recrutements

Au sein de l'IGN, près de 17 % des agents annuellement recrutés le sont par des procédures de concours ou par mobilités interministérielles et 83 % le sont par des procédures de recrutement sans concours (chiffres 2019).

La définition des processus de recrutement figurant dans les LDG-Mobilités garantit l'égal accès à l'emploi en proscrivant les biais de genre. La procédure de sélection des candidats et les règles de transparence définies dans les LDG-Mobilités garantiront un égal accès aux postes pour les deux genres. Pour les mobilités internes des ouvriers de l'État, les mêmes garanties s'appliqueront.

La composition des jurys et des comités de sélection respecte les textes nationaux (alternance de leurs présidences) et l'administration s'assurera de la parité et de la diversité de leurs membres.

Pour les candidatures sur appels de postes à pourvoir, dans le cadre de mobilités internes ou externes, les enjeux d'égalité seront systématiquement rappelés à tous les encadrants en situation de sélection et la mixité des sélectionneurs devra être garantie dès lors que le poste nécessite plus de deux membres du jury.

Le service chargé du recrutement développera des actions visant à susciter un meilleur équilibre dans les candidatures, en relation avec le référent « Égalité » de l'IGN.

En cas de présélection sur dossiers, le(s) service(s) chargé(s) d'établir la liste des candidats retenus pour les entretiens visera(ont) à systématiser la parité des candidatures retenues, quand cela est possible.

Les appels à candidature seront rédigés de manière à ce que leurs contenus ne soient pas susceptibles de défavoriser l'égalité des candidatures.

Les agents et cadres chargés des processus de sélection devront obligatoirement avoir suivi des formations spécifiques sur la législation en matière de non-discrimination dans les processus d'embauche, sur les risques d'une discrimination parfois indirecte basée sur les « a priori » et les préjugés, et sur les enjeux de la mixité pour l'établissement.

Mesure 10 : Consolider la mixité des cadres dirigeants au sein de l'IGN

Les emplois dirigeants de l'IGN qui siègent au Conseil d'administration, Comité de direction ou en Réunion des chefs de service restent majoritairement masculins (respectivement à 66 %, 56 % et 71 %), avec des déséquilibres plus ou moins prononcés selon les niveaux hiérarchiques.

La recherche de mixité concerne aussi tous les postes d'encadrement, qu'il s'agisse d'encadrement direct ou transversal.

L'IGN se donne comme objectif à l'issue de ce protocole 2021-2023 de faire progresser le nombre de femmes sur des fonctions d'encadrement et dans les niveaux hiérarchiques les plus élevés jusqu'à l'atteinte d'un équilibre 40/60 en pourcentage. Afin de concrétiser cet objectif, la Direction générale s'engage à améliorer le taux de féminisation des cadres encadrants et non-encadrants et à atteindre une représentation équivalente à la proportion de femmes dans l'effectif global.

Une étude sur les freins à l'accès des femmes aux responsabilités d'encadrement (exogènes et endogènes) et sur les déséquilibres managériaux dans les différentes filières de l'IGN concourra à l'identification d'actions plus ciblées qui intégreront le plan d'action.

Mesure 11 : Désigner paritairement les représentants de l'administration dans les instances de concertation

À l'occasion du renouvellement des représentants de l'administration dans les instances de concertation, l'IGN désignera des remplaçant·e·s pour chercher à atteindre la parité parmi les représentants de l'administration.

Axe 3 : Supprimer les situations inégalitaires de rémunération et de déroulement de carrière

L'enjeu premier est de bien identifier les causes des écarts de rémunérations observés, de comprendre les écarts explicables ou non explicables et de les qualifier afin de prendre les mesures correctives adaptées, y compris financières si cela s'avère nécessaire.

Mesure 12 : Qualifier les écarts de rémunération et identifier leurs causes à l'IGN

L'IGN fera appel à un prestataire pour initier, à partir de 2021, les travaux d'étude sur des cohortes genrées, afin d'évaluer en particulier l'éventuel impact des critères statutaires et de gestion, des temps partiels et temps noncomplets, des parentalités sur les déroulements de carrière et les promotions, et sur les rémunérations. La réalisation de ces études répondra à un cahier des charges (choix des cohortes, indicateurs, méthodologie, etc.) validé par le comité de suivi. Les études différencieront les parts indiciaires et indemnitaires des rémunérations, analysées selon les filières, catégories et corps. Le but est d'objectiver les causes des écarts de rémunération sur l'ensemble des corps et statuts présents à l'IGN, afin de proposer au comité de suivi un plan de réduction des inégalités de salaires.

Chaque année, une observation des différences de rémunération sera effectuée sur la base des critères utilisés par le Ministère du travail pour calculer un indice. Ces critères seront adaptés à l'IGN². Les résultats de cette observation seront communiqués.

Un point de situation comparée sur l'évolution des rémunérations sera produit tous les ans, qui fera apparaître les niveaux indemnitaires et indiciaires par genre.

Ce point de situation pourra être intégré au rapport de situation comparée (remplacé en 2022 par le rapport social unique). Des propositions devront améliorer les indicateurs de ce rapport, soit pour les rendre plus opérationnels (expression en ratio par exemple), soit pour mieux identifier les inégalités entre les femmes et les hommes.

Mesure 13 : Prendre des mesures pour respecter l'égalité de rémunération

Différents régimes indemnitaires coexistent au sein de l'IGN, liés à des corps et fonctions. Certains s'appliquent à des populations à prédominance féminine, d'autres à prédominance masculine. La transparence sur les rémunérations par corps, statuts et postes (rémunérations de base, primes) sera mise en œuvre, permettant une comparaison genrée.

Pour les régimes permettant de reconnaître la manière de servir, un strict équilibre femmes-hommes du taux moyen sera recherché.

Un rapport sur l'utilisation moyenne par corps du complément indemnitaire annuel (CIA) sera produit, ainsi que sur l'octroi d'autres primes si besoin.

² Cet indice est calculé à partir des 5 indicateurs suivants :

- écarts de rémunération moyenne F/H par tranche d'âge et par corps ;
- écart de répartition des augmentations individuelles ;
- écart de répartition des promotions ;
- pourcentage de salariées augmentées au retour de congé de maternité ;
- nombre de personnes du genre sous-représenté dans les 10 plus hautes rémunérations.

Cet indice est rendu public et des mesures correctives sont prises si celui-ci est inférieur à 75/100.

Une analyse sera conduite afin d'identifier les chiffres genrés d'occupation des postes en fonction de leur cotation et de leur métier.

Par ailleurs, des données genrées sur les rémunérations et l'indemnitaire seront présentées aux commissions paritaires, comité technique et conseil d'administration chaque année.

Il conviendra de neutraliser les impacts de la grossesse, des congés familiaux et du temps partiel quant à la reconnaissance de la manière de servir. Ce point sera intégré aux circulaires relatives aux dispositifs indemnitaires.

Les évolutions salariales, qui ont pour conséquence de réduire les inégalités là où elles existent, seront fléchées pour permettre leur identification dans la masse salariale.

Mesure 14 : Faciliter des déroulements de carrière équilibrés entre femmes et hommes à l'IGN

Les chiffres genrés des agents promouvables, proposés et promus seront présentés en amont des cycles et des commissions paritaires, et le bilan ex post sera établi en comparaison de l'état ex ante. Les déséquilibres seront analysés et traités.

Les nouvelles modalités issues de la loi sur la transformation de la fonction publique et relatives à l'avancement dans le cadre des congés paternité, adoption ou congé parental seront spécifiquement et sans délai communiquées aux agents.

Les critères et les orientations en matière de politique de l'emploi définis dans les lignes directrices de gestion devront garantir un équilibre femmes-hommes dans les projets de recrutement ou d'affectation, et dans les déroulements de carrière.

Afin de prévenir les discriminations et leur impact sur les écarts de pensions, et d'y remédier le cas échéant, des comparaisons des déroulements de carrière des femmes et des hommes au sein des filières, catégories et corps seront mises en œuvre par l'IGN et présentées au comité de suivi. En particulier, une analyse comparative sera conduite pour identifier, pour chaque genre, la durée moyenne passée dans chaque grade, à ancienneté équivalente, par corps. Cette démarche, en lien avec l'étude présentée en mesure 12, aura pour objectif d'identifier les éventuels phénomènes de blocage dans la progression et d'en examiner les causes et les conséquences. Elle sera complétée par une évaluation des déséquilibres de genre entre les demandes et les affectations sur les postes offerts à la mobilité.

Axe 4 : Mieux articuler les temps de vie professionnelle et privée et soutenir l'égalité par l'action sociale

La conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée est un principe consacré par l'article 33 §2 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne de 2007. En France, le protocole d'accord du 8 mars 2013 (PA 2013) a consacré un axe spécifique au thème de la meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Il rappelle qu'il est de la responsabilité sociale des employeurs publics d'actionner les leviers qui sont à leur disposition pour favoriser un meilleur équilibre et un meilleur partage des temps de vie professionnelle et de vie personnelle, quelle que soit la situation familiale ou personnelle des agents.

La répartition et le temps consacré aux tâches liées à la famille (enfants, ascendants) sont déséquilibrés entre les femmes et les hommes, non seulement au cours de la journée mais également tout au long de la vie (PA 2013). Ce constat social se traduit au sein des mondes professionnels. À l'IGN plus d'une femme sur cinq exerce à temps partiel alors que cela ne concerne qu'un homme sur dix. Cependant, depuis 2017 on constate une diminution du temps partiel féminin. Par ailleurs, une augmentation du télétravail est observée : les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à télétravailler que les hommes (18% des femmes contre 12% des hommes) (RSC et Bilan social 2019). Le télétravail est une nouvelle modalité d'organisation du travail qui permet une meilleure articulation du temps professionnel avec le temps personnel.

Les motifs familiaux, notamment les enfants et les rôles d'aidants, agissent de façon importante sur ce choix, mais d'autres motifs peuvent l'expliquer comme le temps de trajet domicile-travail ou d'autres contraintes géographiques.

Avec l'usage du numérique, les modalités de travail dans la fonction publique se modernisent et s'assouplissent. Dans le cadre de sa réflexion sur le télétravail, l'IGN cherchera à concilier les besoins de l'établissement liés à l'activité et les attentes du personnel en matière d'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle afin de faire évoluer ses pratiques en la matière. Une attention particulière sera portée au maintien des limites entre monde personnel et professionnel.

L'organisation et la charge du travail doivent aider à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie privée. Les situations de grossesse, de parentalité et d'aidant doivent être mieux accompagnées afin de prévenir les situations de décrochage ou d'éviction pour les agent.e.s. Il est nécessaire de porter une attention bienveillante aux parents isolés, et ce d'autant plus si leur poste demande des horaires de travail atypiques (astreintes, missions).

Mesure 15 : Promouvoir de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail

Le protocole de 2013 incite les employeurs à définir des dispositifs d'organisation du temps de travail visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, notamment en passant par la négociation de chartes du temps et leur suivi. À l'IGN il convient de poursuivre et amplifier les efforts en la matière pour mieux prendre en compte les attentes des agent.e-s au regard de l'organisation du travail.

En 2016, une charte des temps de travail a été mise en place. L'IGN en assure la promotion, notamment en éditant, sur l'intranet de la DRH pour un accès facilité, une documentation

complète sur les modalités relatives au temps de travail et doit en informer les nouveaux arrivants.

La mise à jour de la charte sera inscrite à l'agenda social 2020-2021 pour intégrer les recommandations du protocole « Égalité professionnelle » et favoriser ainsi l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations.

Cette révision de la charte des temps de travail contiendra des bonnes pratiques qui seront déterminées en concertation avec les organisations syndicales représentatives, notamment à travers une enquête auprès des agents pour évaluer l'impact du numérique sur le temps de travail, et plus particulièrement avec le CHSCT, en concertation avec la médecine de prévention.

L'IGN s'engage à appliquer dès que possible et informer les agents et l'encadrement sur toute nouvelle réglementation applicable en termes d'organisation du temps de travail.

Une attention toute particulière devra être accordée aux demandes d'organisation du temps de travail des femmes en état de grossesse, des parents de jeunes enfants, des parents isolés, ainsi que des aidants familiaux.

L'exercice de fonctions à temps partiel ne peut être un motif de discrimination des agent·e·s dans les procédures d'évaluation, de nominations, avancements et promotions, ou l'accès à la formation continue. Il en est de même pour l'exercice de fonctions en télétravail.

Concernant le télétravail, les discussions doivent être menées dans le cadre fixé par la Fonction publique pour la mise en œuvre du décret n°2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret N° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mises en œuvre du télétravail dans la fonction publique et magistrature (ainsi qu'aux nouvelles dispositions relatives aux congés maternités, paternités, parentaux, temps partiel, congés pour les aidants, etc.).

Pour permettre sa généralisation au sein de l'IGN, il convient d'équiper de manière égale les agent·e·s, en matériels et en accès aux logiciels-métiers, quelle que soit la proportion d'hommes ou de femmes au sein du métier considéré, dès lors qu'il comprend des activités télétravaillables.

L'effet du télétravail sur le collectif et sur la vie privée n'étant pas neutre, ses impacts doivent être évalués. Cette évaluation doit prendre en compte le regard des agent·e·s et des encadrant.e.s, notamment sur le niveau d'information à apporter à l'encadrement sur les situations familiales dans lesquelles peuvent être placés leurs agents. Dans ce cadre, une concertation sur le droit à la déconnexion doit être engagée.

Une démarche sera engagée pour étudier l'opportunité de recourir à d'autres lieux d'accueil pour télétravailler, que ce soit sur tout autre site de l'IGN ou toute autre solution collective (Météo-France, CEREMA, etc.), si l'activité de l'agent·e le permet et qu'il ou elle en fait la demande.

Ainsi, l'adaptation des formations en mode à distance (e-learning) sera recherchée, afin de faciliter l'accès aux enseignements préparatoires ou ultérieurs aux promotions et plus largement de concilier les horaires de formation avec les contraintes personnelles et familiales des agent·e·s.

L'établissement d'un bilan de formation genré permettra de mieux mesurer l'impact de cette initiative et d'évaluer la pertinence du dispositif. Il sera présenté au comité de suivi et à la commission de formation professionnelle.

Mesure 16 : Faciliter la coparentalité (partage équilibré des contraintes parentales)

Les contraintes associées à la parentalité se répercutent sur la vie professionnelle et constituent un facteur de différenciation dans les profils de carrière comparés des femmes et des hommes. Les droits et dispositifs d'accompagnement varient selon les situations familiales mais sont parfois méconnus des bénéficiaires potentiels. L'IGN fournira conformément à sa responsabilité « employeur » aux femmes comme aux hommes une documentation complète et facilement accessible pour leur permettre de faire valoir leurs droits dans le cadre professionnel.

L'IGN communiquera aux agent·e·s dans les plus brefs délais toute évolution de leurs droits liés à leur parentalité, que cela concerne la mère ou l'autre parent, quel que soit le régime qui les lie.

Une réflexion sur l'élargissement des dispositifs visant à favoriser la parentalité pour accueillir un enfant sera menée dans le cadre des expérimentations proposées par le comité de suivi.

L'IGN valorisera le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ainsi que l'autorisation spéciale d'absence pour naissance ou adoption. Une information générale sera diffusée une fois par an à minima et par un lien internet direct sur le site de la DRH, portant sur tous les types de congés ou autorisations spéciales d'absence favorisant le partage de la parentalité. Un entretien du nouveau parent avec son encadrant sera systématiquement proposé. Cet entretien devra permettre d'évoquer les adaptations nécessaires en matière de gestion du temps de travail pour faciliter la reprise d'activité pendant la première année.

Par ailleurs, pour les agent·e·s prenant un congé post congé-maternité ou parental de moins de 3 mois, le maintien en poste sera assuré, sauf exceptions motivées. Ces exceptions ne seront effectives qu'après avis favorable du comité technique sur la liste des motifs. Le nombre d'agent·e·s concerné·e·s par ces mesures et ces exceptions sera indiqué dans le bilan social (qui deviendra en 2021 le rapport social unique).

Mesure 17 : Accueillir et accompagner les temps de la grossesse et des premiers mois de la maternité

L'accompagnement des temps de la grossesse et des premiers mois de la maternité constitue une phase clé.

Les agent·e·s bénéficieront d'une information spécifique sur leurs droits et leur évolution conformément à l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, ainsi que sur les services mis à leur disposition au sein de l'IGN pendant cette période (salles de repos, adaptation des postes, conseils médicaux, action sociale, etc.).

Lors de leur reprise d'activité, l'IGN favorisera sur tous ses sites à la demande des agentes la mise à disposition d'espaces de confidentialité et de matériel frigorifique dédié permettant une gestion de l'allaitement.

L'IGN facilitera la possibilité pour les femmes pendant la première année de leur enfant de prendre 1 heure par jour, en 2 fois, afin de gérer l'allaitement. L'organisation de cette modalité sera fixée dès la reprise d'activité conjointement entre l'agente et l'équipe médicale et/ou sa hiérarchie. Une médiation entre l'agente et sa hiérarchie en cas de désaccord pourra être assurée par la.le référent.e « Égalité ».

Dès la reprise d'activité, l'agente doit bénéficier d'une visite médicale quel que soit son site de rattachement. L'IGN rappellera aux encadrant·e·s et aux agent·e·s l'existence du service médical et son rôle dans l'accompagnement de la grossesse.

Mesure 18 : Sécuriser la situation des élèves et stagiaires enceintes au cours de leur scolarité à l'ENSG-Géomatique, ainsi que la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant durant la scolarité

La grossesse ne doit pas être un obstacle ou une source de discrimination à l'encontre des femmes qui réussissent un concours de la fonction publique. Afin de favoriser une meilleure prise en compte de l'état de grossesse des lauréates de concours, élèves ou stagiaires de l'ENSG-Géomatique, l'IGN se charge de les informer sur les textes ou pratiques de gestion qui leur sont applicables.

De même, l'IGN s'assurera de l'absence de discrimination liée à la parentalité dans les parcours de scolarité. Il informera les fonctionnaires stagiaires du droit au congé de maternité, de paternité ou d'adoption dont ils bénéficient au même titre que les autres agent·e·s et que la prolongation de stage imputable à l'un de ces congés est sans effet sur la date de titularisation dans le corps ou cadre d'emplois.

Mesure 19 : Aider les agent·e·s dans la recherche d'un logement social ou intermédiaire

Du fait des inégalités de salaires structurelles constatées et leurs surreprésentations dans les familles monoparentales (80% - source INSEE), les femmes sont plus exposées aux difficultés pour se loger dans des logements confortables et correspondant à la taille de leur foyer (source : Fondation Abbé-Pierre - Étude 2020 sur le mal-logement). Ces difficultés s'accroissent lorsque la famille s'agrandit (naissance d'enfant, personne dépendante à domicile).

Afin de se loger décemment, les agent·e·s sont de plus en plus obligé·e·s de s'éloigner de leur lieu de travail.

En rallongeant ainsi le temps de trajet domicile-travail et en déséquilibrant de ce fait la répartition entre temps de travail et temps personnel, les risques de stress, de déconcentration pendant l'activité professionnelle liés aux contraintes horaires du mode garde et aux aléas de durée de trajet sont démultipliés.

L'IGN, à travers son action sociale, est attentif aux besoins des agent·e·s en matière de logement et communique de manière à mieux faire connaître les dispositifs d'aide et d'accompagnement existants. Les modalités de recensement des situations impliquant une aide de la part du service social seront définies avec le comité de gestion du budget social (CGBS) de l'IGN.

Mesure 20 : Soutenir les mesures d'aide pour la prise en charge des enfants et des personnes dépendantes

L'IGN soutient les parents dans leur recherche de solutions de garde des jeunes enfants. Il identifiera l'offre locale de garde d'enfants en lien avec les SRIAS et les CIAS et informera les agent·e·s sur cette offre.

De la même façon, il soutient les agents aidants dans la recherche d'informations sur les solutions adaptées.

Il cherchera à apporter un soutien financier dans le cadre de sa politique d'action sociale, en interagissant notamment avec l'association chargée de l'Entraide sociale du personnel de l'IGN (ESPIGN). Il apportera également son soutien en proposant une assistance à la rédaction de contrat de travail pour les agent·e·s particuliers employeurs.

L'IGN, dans le cadre de sa politique d'action sociale, adaptera ses aides à l'évolution des besoins des agents sur site ou à distance.

Afin de faciliter la prise en charge des enfants et personnes dépendantes, l'IGN intégrera dans les travaux à venir sur le temps de travail la recherche de solutions d'aménagements horaires pour les parents et aidants et informera les agent·e·s concerné.e.s des différentes modalités de temps partiel.

Mesure 21 : Favoriser la pratique physique, sportive et culturelle, sur site ou en télétravail

Les journées de travail combinées à la vie de famille restreignent les possibilités de pratique physique, sportive et culturelle notamment pour les parents de jeunes enfants et plus particulièrement pour les femmes.

En effet, les femmes renoncent généralement à ces activités pendant leur grossesse et cet arrêt se prolonge souvent dans le temps.

Il convient donc de faciliter l'organisation de ces pratiques sur le créneau de la pause méridienne (11h30 - 14h) permettant ainsi de concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Les effets positifs de telles pratiques sont nombreux : baisse du stress au travail, des maladies chroniques, de l'absentéisme et amélioration des conditions de travail, des relations entre agent·e·s et de leur sérénité.

Dans ce contexte, l'IGN réaffirme l'utilité de ces pratiques et y contribue à travers son soutien à l'action des associations de l'établissement en la matière (lecture, musique, sport, etc.).

Une réflexion relative à ces temps de pratiques sera initiée à l'occasion de la refonte du règlement du télétravail et des travaux sur le temps de travail.

Axe 5 : Renforcer la prévention et la lutte contre les actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes

Conformément aux engagements pris par le Président de la République le 25 novembre 2017, lors de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, et rappelés par le Premier ministre lors du comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes, les employeurs publics doivent être exemplaires en matière de lutte contre les actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes. La circulaire conjointe du 9 mars 2018 du ministère de l'Action et des Comptes publics et du secrétariat d'État en charge de l'Égalité entre les femmes et les hommes, relative à la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique (cf. annexe 2), a ainsi renforcé les obligations des employeurs publics en ce domaine. Les employeurs publics ont un rôle déterminant à jouer dans le plan gouvernemental d'action contre les violences sexuelles et sexistes, pour mener une gestion plus active et rapide des remontées et la mise en œuvre de sanctions. L'objectif est d'offrir aux agent·e·s victimes dans et hors du travail, la garantie d'un traitement de la situation efficace et non discriminatoire et pour cela de faire monter en compétence collective le réseau d'acteurs. Cela passe par le renforcement de la sensibilisation sur les comportements sexistes inacceptables et sanctionnables.

Le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique précise le contenu du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes mis en place dans l'ensemble des administrations. Il prévoit notamment la mise en place de procédures visant à recueillir les signalements desdits actes par les victimes ou les témoins, l'orientation des agents victimes ou témoins vers les services en charge de leur accompagnement et de leur soutien et les procédures d'orientation des mêmes agents vers les autorités compétentes en matière de protection des agents et de traitement des faits signalés. Il précise enfin les exigences d'accessibilité du dispositif de signalement et de respect de la confidentialité ainsi que les modalités de mutualisation du dispositif entre administrations.

L'IGN et les signataires du présent protocole s'engagent à mettre en œuvre une politique active de prévention et de traitement des situations de violences sexuelles, de harcèlement moral et sexuel, et d'agissements ou d'ambiances sexistes sur le lieu de travail ou repérées sur le lieu de travail, et garantir dans l'établissement qu'aucune tolérance ne sera admise, à travers un traitement systématique, sans complaisance et rapide de toute situation qui serait portée à connaissance, dès le premier signalement.

Mesure 22 : Publier et diffuser un guide « violence et harcèlement »

L'IGN publiera un guide « violence et harcèlement » en lien avec le service social, les référent·e·s « Égalité » de l'IGN et de l'ENSG et le réseau des correspondant·e·s « Égalité », en prenant exemple sur les guides de la DGAFP, notamment celui sur la procédure disciplinaire. Ce guide regroupera la qualification et la caractérisation des actes de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes et de violences sexuelles, les dispositions et les outils afin qu'aucun·e agent·e de l'IGN, témoin et a fortiori victime, n'ignore les ressources et l'appui dont il·elle peut bénéficier mais aussi les sanctions encourues par les auteur·e·s de violences ou harcèlement.

Cette communication permettra d'identifier les facteurs de risques spécifiques pour conforter la prévention, d'adapter spécifiquement les modalités actuelles de prise en charge (document unique d'évaluation des risques professionnels - DUERP) en attendant la mise en place des procédures pérennes mentionnées à la mesure 25 et de lister les contacts. Ce guide et ses révisions seront validés par le comité de suivi, soumises au CHSCT et diffusées sur le site intranet de l'IGN.

Mesure 23 : Mieux évaluer les risques afin de renforcer la prévention des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes à l'IGN

La prévention couvre l'ensemble des personnes exerçant leurs fonctions, dans tous types de modalités de travail, que ce soit sur le lieu de travail habituel, en situation de déplacement professionnel, en mission ou en télétravail, y compris les agent·e·s en contrat à durée déterminée, les apprenti·e·s, les stagiaires et étudiant·e·s et les salarié·e·s des prestataires, le cas échéant.

À l'IGN, l'ensemble de la chaîne de prise en charge des situations de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes doit être clarifiée et professionnalisée afin de permettre d'une part de prévenir, informer et former et, d'autre part, le cas échéant, de traiter, protéger et sanctionner. Du fait de la multiplicité des sites de l'IGN sur le territoire métropolitain, une chaîne de prise en charge adaptée à chaque site de l'IGN sera mise en place pour garantir un égal traitement pour tous·tes les agent·e·s.

L'analyse des risques d'agissements sexistes, de violence et de harcèlement sexuel ainsi que les travaux et le programme de prévention élaboré par les groupes de travail sur les violences sexuelles du MTE et du MAA alimenteront les réflexions du CHSCT de l'IGN. Les agissements sexistes, la violence et le harcèlement sexuel sont des risques professionnels. Ces risques seront intégrés dans un volet du DUERP.

Mesure 24 : Déployer un dispositif de formation différencié par public-cible, afin de sensibiliser à tous les niveaux

La formation des agents publics constitue un levier déterminant pour prévenir et mieux traiter les situations d'agissements sexistes, de violence sexiste et sexuelle et de harcèlement moral ou sexuel. Cela entre en concordance avec l'engagement pris lors du comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018, de déployer un plan de formation à la prévention des violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique et les écoles de service public, dont les modalités sont prévues dans la circulaire du 9 mars 2018.

Dès 2021, des publics prioritaires (encadrants, référents Égalité professionnelle, services des ressources humaines, médecins du travail et représentants du personnel, élèves des écoles du service public) seront formés à l'identification des agissements sexistes, des violences sexistes et sexuelles et du harcèlement moral ou sexuel, à l'accueil de la parole des victimes et au signalement déployé afin de permettre à ces acteurs d'adopter les comportements professionnels face à ces situations sensibles. Cette formation sera différenciée pour répondre aux besoins spécifiques des populations métier concernées et complètera le dispositif plus généraliste de formations décrit à la mesure 5 de l'axe 1 « Initier une stratégie de sensibilisation et de formation sur l'égalité femmes-hommes ».

En outre, s'agissant de l'IGN, cette formation constitue une action prioritaire du plan pluriannuel de la formation professionnelle tout au long de la carrière des agents. Ce volet fera l'objet d'un échange lors de la commission pour la formation professionnelle.

Mesure 25 : Améliorer l'identification des victimes et garantir la prise en charge des situations signalées, de la saisine à la sanction

En matière d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes, la présomption de véracité s'impose, c'est-à-dire la présomption selon laquelle une personne qui se déclare victime est supposée dire la vérité. La procédure de traitement du signalement garantit les droits des différentes parties prenantes, à travers la présomption d'innocence.

L'IGN mettra en place le dispositif de signalement, en conformité avec le décret 2020-256 du 13 mars 2020.

Cette mise en place d'un dispositif de signalement et d'écoute consistera à assurer la mise en place de procédures dédiées, à destination du(es) service(s) et agent·e·s en charge de ce traitement et de l'ensemble des agents :

- au recueil des signalements effectués par les agent·e·s s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;
- à l'orientation des agent·e·s s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien, et à la coordination de cet accompagnement ;
- à l'orientation et à la protection des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée ;
- au traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative ;
- au signalement au procureur de la République des faits relevant potentiellement d'une action pénale, conformément à l'article 40 du Code de procédure pénale, cf. annexe 2.

Les processus de signalement et de traitement seront encadrés pour permettre de garantir la confidentialité, la sécurité ainsi que la transparence sur les mesures mises en œuvre. Leur mise en œuvre sera assurée par des agent·e·s formés. La procédure de recueil des signalements définira les modalités d'instruction d'une situation rapportée par un témoin tiers et l'implication dans ce cas de la victime.

La victime sera tenue informée régulièrement et confidentiellement des suites données au signalement la concernant.

Si les fiches de signalement demeurent une modalité de saisine opérationnelle, les victimes de violences sexistes ou sexuelles peuvent légitimement préférer des voies de recours moins contraignantes formellement. Ces signalements ne sont pas moins valables et engagent l'IGN de manière identique en matière de prise en charge des victimes.

À cette fin, l'IGN s'assurera de la mise en place d'une cellule externalisée et indépendante d'écoute et de conseil pour la collecte, le signalement et le suivi des signalements de cas avérés ou supposés de discrimination et de violences sexuelles et sexistes. L'IGN pourra adhérer à une cellule mise en place par les ministères de tutelle. Une communication auprès de l'ensemble du personnel garantira la visibilité du dispositif et de ses conditions d'accès.

Mesure 26 : Accompagner et soutenir les victimes

L'IGN, en mobilisant les acteurs de la prévention (service d'action sociale et de prévention, instances en charge des questions de santé et sécurité au travail) prendra toutes les mesures visant à assurer le soutien et l'accompagnement des agents victimes d'actes de violences

sexuelles, de harcèlement ou d'agissements sexistes, permettant ainsi d'agir rapidement et de faire cesser toute situation à risque.

L'IGN apportera son soutien, son écoute et informera les victimes ainsi que la ou les personnes qui ont signalé les faits (et l'ensemble des agent-e-s) sur leur droit à la protection fonctionnelle, en précisant les bénéfices sur les trois volets : prévention, assistance juridique, réparation.

L'agent-e victime ne sera pas déplacé-e durant l'enquête administrative, sauf à sa demande expresse, et l'auteur-e présumé-e des violences devra faire l'objet de mesures conservatoires pour permettre la neutralité de l'enquête et assurer la protection de la victime.

Cet accompagnement permettra la prise en charge médicale et psychologique, jusqu'à la déclaration d'accident du travail.

L'accompagnement sera assuré pendant la durée nécessaire souhaitée par les agent-e-s, y compris après la fin du traitement des événements.

Enfin, la protection des agent-e-s victimes pourra être soutenue lors de situations de violences conjugales par la recherche de mise à disposition de logements et/ou par la recherche de souplesse organisationnelle pour réaliser les démarches administratives nécessaires à la prévention des risques que suscite sa situation personnelle. Des modalités d'aménagement du temps de travail seront accordées aux agent-e-s, selon une procédure qui impliquera l'avis de l'assistante sociale du personnel.

Par ailleurs, face aux situations d'agissements sexistes, tous-tes les agent-e-s du service, et plus largement celles et ceux impliqué-e-s dans l'enquête, auront la possibilité de rencontrer les professionnels de santé.

Dans le cas où l'enquête administrative déboucherait sur une commission disciplinaire, l'IGN proposera que les victimes qui le souhaitent puissent assister en tant que témoin de l'administration ou s'exprimer par écrit à la commission disciplinaire éventuelle chargée d'évoquer le cas des auteur-trice-s des faits. Dans le cas où la commission n'est pas organisée par l'IGN, ce dernier demandera à l'autorité organisatrice de la commission disciplinaire de solliciter ce témoignage.

Mesure 27 : Faire évoluer les perceptions et les consciences sur les violences sexistes et sexuelles à tous les niveaux

Afin de renforcer la portée du protocole sur les violences, il est indispensable d'agir pour lutter contre le déni et l'euphémisation des violences sexistes et sexuelles à tous les niveaux.

Pour cela, l'IGN organisera dans le cadre de la mise en œuvre de la mesure 6 de l'axe 1 « Intégrer l'enjeu de l'« Égalité professionnelle » dans la communication de l'IGN » des campagnes internes de communication pour renforcer la sensibilisation des agents, notamment à l'occasion de la journée du 25 novembre, et les informer sur les outils de signalement existants.

Le recours à des prestataires et interlocuteurs extérieurs (associations ou médecins spécialisés) est de nature à renforcer la prise de conscience et la compréhension des enjeux liés à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Ainsi, une recherche des partenariats extérieurs pour accompagner la sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles, notamment celles intervenues dans la sphère privée, sera entreprise et un budget sera alloué au niveau du service d'action sociale et de prévention.

L'engagement de l'établissement dans la lutte contre les agissements sexistes et violences sexuelles sera par ailleurs promu par des actions externes.

Mesure 28 : Suivre l'évolution des violences et du harcèlement sexuels et des agissements sexistes

L'ensemble des dispositions de protection des victimes de violences sexuelles devront être évalués tous les ans et feront l'objet d'un bilan présenté au CHSCT, au CT et au Conseil d'administration de l'IGN selon des modalités débattues en comité de suivi.

Un recensement sexué par catégorie d'acte, conformément aux nomenclatures du « Guide pour comprendre et agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail » de la délégation à la diversité et l'égalité professionnelle, des cas de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes figurera dans les bilans sociaux.

Axe 6 : Expérimenter et innover en matière d'égalité femmes-hommes

Le développement des actions permettant de faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'IGN suppose d'innover ou de tester des solutions complémentaires. Cette approche permet de développer de nouveaux droits et une implication active à tous niveaux sur des projets favorisant l'égalité. C'est la raison pour laquelle cet axe propose des expérimentations particulières qui font écho aux thématiques des axes précédents.

Afin d'évaluer le bénéfice de ces expérimentations, l'IGN s'efforcera pour chacune d'entre-elles de :

- définir des objectifs précis ;
- recueillir des données statistiques avant de rentrer dans l'expérimentation, afin de pouvoir les comparer à la fin avec les résultats ;
- identifier les moyens financiers et humains qui seront mis en œuvre ;
- déterminer les critères de réussite et les modalités d'évaluation en amont de l'expérimentation.

Mesure 29 : Construire collectivement des projets pour l'égalité

L'intervention du Lab IGN repose sur la nécessité de mobiliser des approches créatives, collectives et innovantes, en lien avec les enjeux techniques, organisationnels, de positionnement stratégique de l'établissement.

Le Lab IGN pourra contribuer à proposer et traiter des sujets relatifs aux questions d'égalité en mobilisant ses approches créatives et innovantes. En complément, une expérimentation sur un sujet d'innovation sera engagée avec le Lab IGN sur la durée du présent protocole, sur proposition du comité de suivi.

Les résultats issus de cette démarche seront portés à connaissance du comité de suivi, qui jugera de la pertinence du projet en cohérence avec l'ensemble du texte du protocole.

Par ailleurs, l'initiative « Fabrique à projets Égalité » portée par l'Institut de formation de l'environnement (IFORE) pourra être mobilisée.

Mesure 30 : Expérimenter l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la commande publique de l'IGN

Les objectifs de contribution au développement des questions d'égalité peuvent faire l'objet d'une expérimentation dans le cadre de la politique d'achats de l'IGN. Une réflexion sera menée par le service des achats et marchés pour étudier la possibilité de faire évoluer les modalités de passation des marchés en intégrant des critères relatifs à l'égalité.

Mesure 31 : Expérimenter le remplacement des agentes en congé maternité

Pour permettre aux agentes de décider du moment de leur maternité en dehors de considérations liées aux conditions de leur remplacement, l'IGN expérimente le principe de remplacement des congés maternité.

Dans le cadre des arbitrages mensuels de recrutement, une proposition de remplacement des agentes en congés maternité ou de renforcement de l'équipe sera présentée. En cas d'arbitrage défavorable, le non-remplacement d'une agente devra être justifié et un bilan sera présenté au Comité technique.

Mesure 32 : Soutenir la mise en place de la subrogation pour les agentes contractuelles en congé maternité

L'IGN étudiera les conditions de la mise en œuvre de la subrogation à l'échelle de l'institut en lien avec les résultats de cette expérimentation au niveau ministériel.

Mesure 33 : Mener une étude sur la relation entre les missions de terrain et la non-féminisation de certains métiers

Une étude sera menée sur les mutations des travaux de terrain (MAJEC, inventaire forestier, géodésie) spécifiques à l'IGN et leur féminisation.

Cette étude devra permettre de mettre en évidence les impacts des missions sur le terrain, les évolutions de ces métiers et inclure dans les réflexions la recherche de piste d'amélioration de ces dispositifs permettant un meilleur accès aux femmes.

La méthode d'analyse, ici pratiquée à titre expérimental, pourra être capitalisée et reprise pour l'analyse de l'évolution d'autres métiers et l'organisation de leurs temps de travail en vue d'atteindre la parité (informatique ou recherche, par exemple).

Mesure 34 : Favoriser la création de viviers féminins pour les métiers du numérique et de la géomatique

L'IGN, en particulier avec l'ENSG-Géomatique, travaillera au renforcement de l'attractivité de la filière numérique à travers la mise en place d'une part de réseau(x) interne(s) pour promouvoir auprès des femmes les métiers du numérique et de la filière géomatique, et d'autre part d'un dispositif de mentorat pour participer aux actions visant à changer le regard des élèves des lycées et des classes préparatoires et des agentes de la fonction publique sur ces métiers.

L'expérimentation pour le domaine numérique pourra donner lieu à sa reproduction dans d'autres filières-métiers, en lien avec les problématiques de l'axe 2.

Saint-Mandé (94), le lundi 8 mars 2021

Sébastien SORIANO



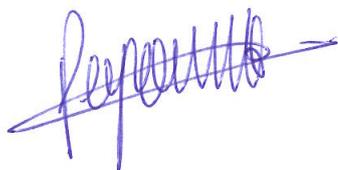
Directeur général de l'IGN

Anne HARLÉ



Directrice des ressources humaines – IGN

Éric PEYROUSE



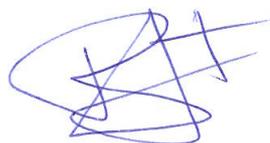
Secrétaire général de la CFDT – IGN

Pierre THOMAS



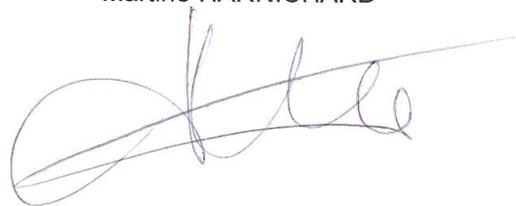
Secrétaire général de la CGT-PTA – IGN

Benjamin BRIANT



Secrétaire général de la CGT-OM – IGN

Martine HARNICHARD



Secrétaire générale de la fédération UNSA
« Alimentation Agriculture Forêts » (UNSA-AAF)

ANNEXE 1 DU PROTOCOLE : LEXIQUE, ACRONYMES ET ABRÉVIATIONS

Lexique

Sources : *Protocole d'accord du MTE, dont le lexique est lui-même basé sur l'accord du 27 novembre 2015 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire, étendu par arrêté du 20 avril 2018 JORF 26 avril 2018 ; Wikipédia, section sciences sociales ; <https://europa.eu>*

Acteurs de la prévention et du traitement des VSS (Axe 5) : Il s'agit de l'ensemble des agents qui interviennent, ou peuvent intervenir, dans le processus de prévention ou de traitement des violences, des harcèlements moral ou sexuel et des agissements sexistes : l'agent·e victime, l'encadrant·e, les responsables hiérarchiques, les personnels RH, les correspondant·e-s « Égalité », les médecins de prévention et les soignants des équipes médicales, l'assistant·e social·e, les référents « Égalité ». La liste exacte de ces acteurs, avec leur rôle, sera précisée dans les procédures prévues à la mesure 25.

Charte des temps de travail : À l'IGN, un document rappelle des principes et des bonnes pratiques en matière d'exemplarité des cadres, de conciliation entre vie privée et vie professionnelle, des conseils simples pour optimiser les réunions et l'usage des courriels. Ces principes ne constituent pas une réglementation en soi, mais partagés par tous, ils garantissent une bonne qualité de vie au travail. La charte des temps de travail a été validée par le comité technique de l'IGN en 2016, a fait l'objet d'une large publicité dans *Échanger* (journal interne) et est [consultable](#) sur le site de la Direction générale/RSO de la GED Intradoc.

Cohortes (étude sur les) : Afin de mesurer les écarts de rémunération, il convient de comparer ce qui est comparable. Une étude de cohorte est une étude statistique qui regroupe des sujets partageant ensemble un certain nombre de caractéristiques (par exemple : même corps, même métier) suivis dans le temps, à l'échelle individuelle (par exemple : évolution des rémunérations).

Un ensemble d'agent·e-s qui ont intégré l'IGN avec le même niveau d'ancienneté et des statuts similaires constitue par exemple une cohorte. La mesure des écarts de rémunération constatés à l'issue d'un déroulement partiel ou total de carrière des membres de cette cohorte permettent de déterminer les aspects quantitatifs. L'étude de leurs parcours professionnels permet de déterminer les raisons et de qualifier les causes de ces écarts de rémunération ou d'avancement.

Comité de suivi (du protocole « Égalité professionnelle ») : Un comité de suivi du protocole « Égalité professionnelle » de l'IGN est mis en place afin de suivre l'avancement des actions du présent protocole, de participer à l'élaboration, et à la validation des certaines de ces actions et d'en mesurer l'efficacité au travers des indicateurs et bilans prévus dans le cadre du protocole. La mesure 1 précise le rôle et la composition de ce comité de suivi. De manière analogue, un comité de suivi « Égalité » du Ministère de la transition écologique (MTE) assure le suivi des protocoles des établissements publics sous tutelle du MTE. Celui-ci sera destinataire du bilan annuel du protocole « Égalité professionnelle » de l'IGN.

Congés familiaux : Il s'agit des autorisations d'absences et des congés dont bénéficient les agents pour des événements familiaux :

Le congé de maternité, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le congé d'adoption, l'autorisation d'absence de trois jours pour naissance ou adoption, le congé parental, le congé

de présence parentale, la disponibilité et le congé non rémunéré pour adopter un enfant, la disponibilité et le congé pour élever un enfant de moins de huit ans, la disponibilité pour donner des soins à un proche, la disponibilité pour suivre le conjoint, le congé non rémunéré pour motif familial, le congé de solidarité familiale

Coparentalité (partage équilibré des contraintes parentales) : Le terme est employé ici pour désigner le partage équilibré des contraintes et des responsabilités parentales entre les deux parents, quel que soit leur genre.

Correspondant-e-s « Égalité » : Agent-e-s de l'IGN chargés d'accompagner la mise en œuvre du protocole dans les services de l'IGN (à l'exception de leur service d'origine). Leurs missions et moyens seront formalisés dans une lettre de mission (cf. mesure 4).

Discrimination (définition du défenseur des droits) : En droit, une discrimination est un traitement défavorable qui doit généralement remplir deux conditions cumulatives : être fondé sur un critère défini par la loi (sexe, âge, handicap...) ET relever d'une situation visée par la loi (accès à un emploi, un service, un logement...). Une discrimination peut prendre la forme d'un harcèlement fondé sur un des critères définis par la loi.

- **Discrimination directe** : Une discrimination peut être directe si la décision contestée est fondée sur un de ces critères définis par la loi.
- La notion de **discrimination indirecte** définie par la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 « *constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient nécessaires et appropriés.* ».

Est également considérée comme une discrimination - fondée sur le critère du sexe - le harcèlement sexuel.

L'incitation à la discrimination et l'instruction donnée de discriminer sur le fondement d'un critère défini par la loi (par ex : ordre donné à un cabinet de recrutement d'écarter les candidatures en raison de l'âge, de l'origine, de l'adresse...) constituent également des discriminations.

Enfin, la loi protège contre toutes les mesures de représailles ou de rétorsion les personnes qui se sont plaintes de discriminations interdites par la loi ou celles qui en ont été témoins.

La loi définit 25 critères de discrimination. La liste de ces critères a plusieurs sources. D'une part, les conventions internationales et textes européens définissent un socle de critères fondés sur les caractéristiques de la personne. D'autre part, le législateur français a ajouté des critères spécifiques, certains se référant à des motifs classiques (nation, nom, apparence physique) alors que d'autres traitent de situations spécifiques (lieu de résidence, perte d'autonomie, etc...).

Liste des critères : <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/institution/competences/lutte-contre-discriminations>

Diversité (définition du protocole ministériel) : c'est la présence et la valorisation de populations ou personnes de différents profils (sexe, âge, handicap, origine, orientation sexuelle, formation, etc.).

Égalité professionnelle (définition du protocole ministériel) : c'est l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération (égalité salariale).

Égalité salariale (définition du protocole ministériel) : c'est d'abord la traduction du principe « à travail de valeur égale, salaire égal ». Mais au-delà de cette acception qui touche aux discriminations, c'est la traduction concrète de l'égalité professionnelle à laquelle on doit tendre.

Espace numérique collaboratif dédié : Il s'agit d'un outil informatique à destination des membres du comité de suivi et des personnes impliquées dans la réalisation des actions du protocole, qui permettra la consultation, le partage et l'élaboration collaborative de documents, ainsi qu'une communication facilitée entre ces contributeurs (chat, réunions à distance, etc.).

Filière (ou famille métier) : dans la terminologie RH, une filière est un domaine d'activité dans lequel les agent·e·s exercent des activités en recourant aux mêmes outils et concepts (par exemple : filière informatique, juridique, enseignement). La notion de filière évoque aussi la transversalité de la carrière (intégrant aussi la formation, les voies d'accès aux emplois et leur exercice, de l'apprentissage jusqu'à l'expertise).

Genre (définition du protocole ministériel) En sciences sociales, concept utilisé pour désigner les différences non biologiques entre les femmes et les hommes et renvoyant à la dimension culturelle de la sexuation du monde à laquelle correspondent les termes français de masculin et féminin. Il intègre l'ensemble de règles implicites et explicites régissant les relations femmes-hommes et leur attribuant des travaux, des valeurs, des responsabilités et des obligations distinctes. Ces règles s'appliquent à trois niveaux : le substrat culturel (normes et valeurs de la société), les institutions (famille, système éducatif et de l'emploi...) et les processus de socialisation, notamment au sein de la famille. Ces règles produisent des conséquences psychologiques, mentales, économiques, démographiques, ou encore, politiques.

Genré·e : se dit d'un groupe de personnes (filière, corps, unité de travail) à partir du moment où l'effectif présente un déséquilibre supérieur à 60/40 en pourcentage en faveur d'un genre.

Lab IGN : lieu et [écosystème ouvert](#) à l'ensemble des agents IGN destiné à réfléchir autrement, construire des projets, faire émerger des sujets d'intérêt ou résoudre des problématiques par le « faire », tant sur des aspects techniques, organisationnels que métiers. Lancé en février 2020, il pourrait être sollicité dans le cadre de la mise en place de mesures expérimentales de l'axe 6 du protocole (notamment la mesure n° 29).

Mixité professionnelle (définition du protocole ministériel) : c'est la présence de femmes et d'hommes dans un même emploi, une même catégorie professionnelle ou un métier, sans être forcément paritaire (exemple : 30% d'hommes et 70% de femmes).

Parité (définition du protocole ministériel) : c'est avoir le même nombre de femmes et d'hommes dans une entreprise ou une instance de consultation ou de décision. La parité n'implique pas la mixité (exemple : une entreprise avec le même nombre de femmes et d'hommes mais avec 100% des hommes cadres et 100% des femmes assistantes est paritaire sur le plan numérique au niveau de l'entreprise, mais elle n'a pas une mixité des emplois).

Protection fonctionnelle : La protection fonctionnelle désigne les mesures de protection et d'assistance due par l'administration à tout agent victime d'une infraction dans l'exercice de ses fonctions ou en raison de ses fonctions. L'agent public bénéficie de la protection fonctionnelle s'il est victime d'une infraction à l'occasion ou en raison de ses fonctions. L'administration doit protéger l'agent, lui apporter une assistance juridique et réparer les préjudices qu'il a subis. La demande de protection fonctionnelle doit être formulée par écrit auprès de l'administration employeur à la date des faits en cause.

Rapport de situation comparée (entre les hommes et les femmes) : document statistique structuré autour de 27 indicateurs réglementaires (effectifs, organisation du travail, rémunération, fonctions, promotions, etc.). Il est produit à l'IGN avec le bilan social et fait l'objet d'un avis du Comité technique. Ce rapport doit permettre de repérer et d'analyser la situation des hommes et des femmes au sein de l'établissement et est un appui factuel pour baser la définition des actions à mener visant à supprimer les inégalités

Rapport social unique : Basé sur des indicateurs calculés à compter du 1^{er} janvier 2021, le rapport social unique est un document qui comporte des éléments et des données notamment relatives à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, aux parcours professionnels, aux recrutements, à la formation, à la mobilité, à la promotion, à la rémunération, à la diversité, à la lutte contre les discriminations, au handicap, à l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail ainsi qu'à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Référent·e « Égalité » : Agent·e mandaté·e pour porter et animer la thématique « Égalité professionnelle » à l'échelle d'un périmètre donné. Ce mandat est en général cadré par une lettre de mission qui clarifie la quotité de temps dédiée à cette mission et précise les activités et résultats attendus. Ces missions peuvent recouvrir les activités d'information et de communication, de formation, de conseil et d'écoute et/ou de mise en place ou de suivi des accords « Égalité » et de participation à l'élaboration de données genrées (RSC, bilan social, études).

Les référents « Égalité » en place à la date de signature du présent protocole sont :

- Référent « Égalité » à l'IGN : Frédéric Brönnimann (chef du SASP)
- Référente « Égalité » à l'ENSG-Géomatique : Claire Driessens (Responsable de l'international et des langues)
- Référentes « Égalité » des ministères : Hélène Fernandez (MTE) et Françoise Liebert (MAA)

Rémunération (définition du protocole ministériel) : la notion de rémunération selon l'article L3221-3 du Code du travail « *constitue une rémunération au sens du présent chapitre, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur à l'agent en raison de l'emploi de ce dernier.* »

La notion d'écart de rémunération : pour l'Union Européenne, « l'écart de rémunération non ajusté entre hommes et femmes se définit comme la différence de salaire horaire brut moyen entre les hommes et les femmes, exprimée en pourcentage du salaire horaire brut moyen des hommes. Selon cette définition, en France, cet écart est de 15,4% (UE, 2017 - Eurostat).

Subrogation : En droit civil français, la subrogation est l'opération de substitution d'une personne ou d'une chose par une autre, la remplaçante obéissant au même régime juridique que l'élément qu'elle remplace. Dans le cas évoqué dans la mesure 32, il s'agit pour l'IGN de se substituer à l'Assurance Maladie pour verser à l'agent·e ses indemnités journalières.

Violences sexuelles (ce que dit la Loi) :

Les différents types de violences

- **L'outrage sexiste :**

Constitue un outrage sexiste le fait, hors les cas prévus aux articles 222-13,222-32,222-33 et 222-33-2-2, d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

- **Le harcèlement sexuel :**

La loi définit ce délit comme un ensemble de propos ou comportements « répétés » à connotation sexuelle qui portent atteinte à la dignité de la personne ou qui créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Elle ajoute à cela le fait, « même non

répété », d'user de toute forme de pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle. Le harcèlement sexuel est un délit quel que soit le lien entre l'auteur et la victime, mais la loi prévoit des sanctions spécifiques lorsqu'il intervient en milieu professionnel.

- **L'agression sexuelle :**

L'agression sexuelle est un délit qui regroupe toutes les atteintes sexuelles commises avec « violence, contrainte, menace ou surprise ». Ce sont par exemple des caresses sur la poitrine ou les fesses, des baisers forcés ou encore des attouchements sexuels qui ne sont pas consentis.

- **Le viol :**

Le viol est un crime défini par la loi comme tout acte de pénétration sexuelle non consenti (avec violence et/ou contrainte, menace, surprise). Tous les actes de pénétration sexuelle sont visés (buccale, vaginale, anale, par le sexe, par le doigt ou encore par l'objet). La loi réprime également les tentatives de viol, c'est-à-dire les actes stoppés uniquement « *en raison de circonstances indépendantes de la volonté de [leur] auteur* ».

C'est un crime passible de la cour d'assises. Les peines sont aggravées s'il est commis sur un mineur de quinze ans ou par le conjoint ou le concubin de la victime ou le partenaire lié à la victime par un Pacs et lorsqu'il a entraîné la mort de la victime

- **Les circonstances aggravantes :**

Parfois minimisées, certaines situations sont au contraire jugées comme aggravantes par la justice et peuvent entraîner des sanctions plus sévères, selon les types de violences. Voici les principales :

- *L'abus d'autorité ;*
- *Les agressions commises par un ascendant ou un conjoint ;*
- *Les agressions commises en état d'ivresse ;*
- *L'usage de la menace ou d'une arme ainsi que les blessures et lésions ;*
- *Les atteintes aux personnes vulnérables ;*
- *Les violences commises en groupe ;*
- *Les violences commises dans l'espace public ou les transports.*

Toutes les violences sexuelles commises par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice sont plus sévèrement

Viviers(-métier) : réseau interne d'agent·e·s de l'IGN ou source externe de potentiels recrutements (écoles, entreprises) qui peuvent fournir des candidat·e·s appelé·e·s à travailler dans une filière (comme le numérique).

Liste des acronymes et abréviations utilisés dans le protocole « Égalité »

AA	Adjoint·e·s administratif·ve·s
AP	Assistant·e·s de prévention
AS-IGN	Association sportive de l'IGN (association IGN)
ASA	Autorisation spéciale d'absence
BS	Bilan social (statistiques RH)
CA	Conseil d'administration
CAdC (ou CAC)	Cellule d'accompagnement du changement (IGN/DRH)
CAP	Commission administrative paritaire
CCP	Commission consultative paritaire
CDD	Contractuel·le·s à durée déterminée
CDI	Contractuel·le·s à durée indéterminée
CFP	Commission de la formation professionnelle
CE	Conseil d'enseignement (IGN/ENSG)
CEREMA	Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (EP du MTE)
CFDT	Confédération française démocratique du travail (OS de l'IGN)
CGBS	Comité de gestion du budget social (instance IGN)
CGE	Conférence des grandes écoles
CGT	Confédération générale du travail (OS de l'IGN)
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CIA	Complément indemnitaire annuel (prime)
CIAS	Centre intercommunal d'action sociale
CIEFH	Comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes
CNFPT	Centre national de la fonction publique territorial
CODIR	Comité de direction (IGN)
CCOPAL	Collectivité culturelle à options artistiques et littéraires (association IGN)
CoSui	Comité de suivi (du plan d'action « Égalité professionnelle »)
CP	Conseiller·ère·s de prévention
CPO	Commission paritaire ouvrière
CSA	Comité social d'administration (CT + CHSCT à compter de 2022)
CSEP	Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (entre les femmes et les hommes)
CSP	Correspondant·e·s de sécurité et de prévention (équival. AP à l'IGN)
CT	Comité technique
C(M)VRH	Centre (ministériel) de valorisation des ressources humaines
DG	Direction générale / Directeur·trice général·e
DGAFP	Direction générale de l'administration de la fonction publique
Dir.	Directeur·trice·s
DirCom	Direction de la communication (IGN)
DOT	Direction des opérations et des territoires (IGN)
DRH	Direction des ressources humaines
DSI	Direction des systèmes d'information
DT	Direction·s territoriale·s (IGN/DOT)
DU(ERP)	Document unique (d'évaluation des risques professionnels)
Égalité	Égalité professionnelle (cf. lexique)
ENSG ou ENSG-Géomatique	École nationale des sciences géographiques (direction de l'IGN)
EP(A)	Établissement public (à caractère administratif)
ESPIGN	Entraide sociale du personnel de l'IGN (association IGN)
FàD	Formation(s) à distance (ou <i>e-learning</i>)
F/H (ou H/F)	Femmes-Hommes (ou Hommes-Femmes)
FHF	Fédération hospitalière de France

FP	Fonction publique
FPE	Fonction publique d'État
FPH	Fonction publique hospitalière
FPT	Fonction publique territoriale
HCE fh	Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes
IFORE	Institut de formation de l'environnement (EP du MTE)
IGN	Institut nationale de l'information géographique et forestière (EP du MTE)
ITGCE	Ingénieur·e·s des travaux géographiques et cartographiques de l'État
JORF	Journal officiel de la République française
LDG	Lignes directrices de gestion (règles RH)
MAA	Ministère de l'agriculture et de l'alimentation (tutelle de l'IGN)
MAJEC	Mise à jour en continue (des bases de données géographiques)
MCTRCT	Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales
MF	Météo-France (EP du MTE)
MIPROF	Mission interministérielle de protection des femmes contre les violences et de lutte contre la traite des êtres humains
MJ	Mission juridique (IGN/SG)
MTE	Ministère de la transition écologique (tutelle de l'IGN)
MTES	Ministère de la transition écologique et solidaire (ex-MTE)
OM	Ouvrier·ère·s (de l'État) / Maîtrise·s
OS	Organisation syndicale
PA	Protocole d'accord
Pacs	Pacte civil de solidarité
PF	Plan de formation
PTA	Personnel·s technique·s et administratif·s
Réf. Égalité	Référent·e·s Égalité professionnelle (cf. lexique)
RF	Référent·e·s formations
RH	Ressources humaines
RP	Représentant·e·s du personnel
RSC	Rapport de situation comparée (cf. lexique)
RSU	Rapport social unique (cf. lexique)
SA	Secrétaire·s administratif·ve·s
SAFCG	Service des affaires financières et du contrôle de gestion (IGN/SG)
SAM	Service des achats et marchés (IGN/SG)
SASP	Service d'action sociale et de prévention (IGN/DRH)
SDFE	Service des droits des femmes et à l'égalité
SG	Secrétariat général / Secrétaire général·e
SILOG	Service de l'immobilier et de la logistique (IGN/SG)
SOI	Service socle informatique (IGN/DSI)
SPER	Service du personnel (IGN/DRH)
SREF	Service recrutement, emploi et formation (IGN/DRH)
SRIAS	Section régionale interministérielle d'action sociale
SST	Santé et sécurité au travail
TG	Technicien·ne·s géomètre·s
TSMA	Technicien·ne·s supérieur·e·s du ministère chargé de l'agriculture
UE	Union européenne
UGE	Université Gustave Eiffel
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes (OS de l'IGN)
VSS	Violences sexistes et sexuelles

ANNEXE 2 DU PROTOCOLE : RAPPELS RÉGLEMENTAIRES

Annexe 2.1 : Article 40 du Code de procédure pénal

Article 40

Le procureur de la République reçoit les plaintes et les dénonciations et apprécie la suite à leur donner conformément aux dispositions de l'article 40-1.

Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs.

Article 40-1

Lorsqu'il estime que les faits qui ont été portés à sa connaissance en application des dispositions de l'article 40 constituent une infraction commise par une personne dont l'identité et le domicile sont connus et pour laquelle aucune disposition légale ne fait obstacle à la mise en mouvement de l'action publique, le procureur de la République territorialement compétent décide s'il est opportun :

- 1° Soit d'engager des poursuites ;
- 2° Soit de mettre en œuvre une procédure alternative aux poursuites en application des dispositions des articles 41-1, 41-1-2 ou 41-2 ;
- 3° Soit de classer sans suite la procédure dès lors que les circonstances particulières liées à la commission des faits le justifient.

Article 40-2

Le procureur de la République avise les plaignants et les victimes si elles sont identifiées, ainsi que les personnes ou autorités mentionnées au deuxième alinéa de l'article 40, des poursuites ou des mesures alternatives aux poursuites qui ont été décidées à la suite de leur plainte ou de leur signalement.

Lorsqu'il décide de classer sans suite la procédure, il les avise également de sa décision en indiquant les raisons juridiques ou d'opportunité qui la justifient.

Article 40-3

Toute personne ayant dénoncé des faits au procureur de la République peut former un recours auprès du procureur général contre la décision de classement sans suite prise à la suite de cette dénonciation. Le procureur général peut, dans les conditions prévues à l'article 36, enjoindre au procureur de la République d'engager des poursuites. S'il estime le recours infondé, il en informe l'intéressé.

Article 40-4

Lorsque la victime souhaite se constituer partie civile et demande la désignation d'un avocat après avoir été informée de ce droit en application du 3° de l'article 10-2, le procureur de la République, avisé par l'officier ou l'agent de police judiciaire, s'il décide de mettre l'action publique en mouvement, en informe sans délai le bâtonnier de l'ordre des avocats.

Dans le cas contraire, il indique à la victime, en l'avisant du classement de sa plainte, qu'elle peut directement adresser sa demande de désignation auprès du bâtonnier si elle maintient son intention d'obtenir la réparation de son préjudice.

Article 40-4-1

La victime qui souhaite se constituer partie civile peut déclarer :

- 1° Une adresse personnelle ;
- 2° L'adresse d'un tiers, sous réserve de l'accord exprès de celui-ci. Cet accord n'est toutefois pas nécessaire lorsque la personne est dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public et que l'infraction a été commise en raison de ses fonctions ou de sa mission, si l'adresse déclarée est son adresse professionnelle.

Elle est avisée qu'elle doit signaler au procureur de la République, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, tout changement de l'adresse déclarée. Elle est également avisée que toute notification faite à la dernière adresse déclarée sera réputée faite à sa personne.

Faute par elle d'avoir déclaré un changement d'adresse, la partie civile ne peut opposer le défaut de notification des actes qui auraient dû lui être notifiés aux termes de la loi.

Article 40-5

En cas d'évasion d'une personne, le procureur de la République informe sans délai de cette évasion la victime des faits ayant entraîné la détention ou sa famille, dès lors que cette évasion est susceptible de leur faire courir un risque et sauf s'il ne paraît pas opportun de communiquer cette information au regard du risque qu'elle pourrait entraîner pour l'auteur des faits.

Annexe 2.2 : Circulaire conjointe du 9 mars 2018 du ministère de l'action et des comptes publics et du secrétariat d'État en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes, relative à la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/cir_43173/CIRC



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de l'Action et des Comptes publics
Secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes
Secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics

Circulaire du 9 mars 2018
relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

NOR : CPAF1805157C

Le ministre de l'action et des comptes publics
La secrétaire d'État auprès du Premier ministre, chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes
Le secrétaire d'État auprès du ministre de l'action et des comptes publics

à

Mesdames et Messieurs les ministres
Mesdames et Messieurs les préfets de région,

Mesdames et Messieurs les préfets de département,
(Métropole et départements d'outre-mer),
Mesdames et Messieurs les directeurs généraux des agences régionales de santé

Paris, le 9 mars 2018

Objet : Lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

PJ : Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013 ; circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique ; circulaire NOR RDFS1636262C du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Résumé : la présente circulaire précise la mise en œuvre des engagements pris par le Président de la République, le 25 novembre 2017, dans le cadre de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique. Elle s'inscrit en cohérence avec l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 8 mars 2013 et les textes associés.

Mots-clés : égalité professionnelle femmes-hommes ; stéréotypes ; formation professionnelle ; prévention des violences sexuelles et sexistes ; harcèlement sexuel ; harcèlement moral ; agissement sexiste ; sexisme ; agression sexuelle ; prévention des discriminations ; cellule d'écoute ; accompagnement des victimes ; testing ; dispositif d'alerte ; Label Égalité ; Label Diversité ; obligation de protection des agents ; comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ; médecin de prévention ; médecin du travail ; sanction des auteurs.

Textes de référence : loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ; loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 ; loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 ; loi n° 2012-954 du 6 août 2012 ; loi n° 2014-873 du 4 août 2014 ; loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 ; loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

Le 25 novembre 2017, dans le cadre de la grande cause du quinquennat pour l'égalité entre les femmes et les hommes, le Président de la République s'est engagé à ce que soit mis en œuvre un plan d'action ambitieux contre les violences sexuelles et sexistes, dans tous les domaines de la vie sociale et économique du pays.

Au titre de l'exemplarité, les employeurs publics ont un rôle déterminant à jouer pour faire évoluer les mentalités et garantir à leurs agents la mise en œuvre de toute mesure nécessaire à la prévention, au traitement et à la condamnation des actes de violences sur le lieu de travail.

Deux chiffres doivent nous faire réagir : 20 % des femmes actives disent avoir été confrontées à une situation de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle et près de 30 % des victimes n'en parlent à personne³.

Ainsi les engagements pris par le Président de la République le 25 novembre dernier renforcent et amplifient la portée des orientations fixées par le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 8 mars 2013 par l'ensemble des employeurs publics et des organisations syndicales représentatives des fonctionnaires, et par les lois n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité

³ Enquête Défenseur des droits 2014.

réelle entre les femmes et les hommes et n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

Ces engagements s'articulent autour de trois axes, qui constituent la trame d'un plan de prévention et de traitement des violences sexuelles et sexistes qu'il convient de mettre en place dans vos services.

Axe 1. Prévenir les violences sexuelles et sexistes⁴ dans la fonction publique

1.1 Déployer à partir de 2018 un plan ambitieux de formation à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Une formation initiale et continue dédiée à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes sera élaborée dans les trois versants de la fonction publique.

Cette offre de formation devra être adaptée, au-delà des enseignements fondamentaux qui en constitueront le tronc commun, aux spécificités de chaque fonction publique et de chaque contexte professionnel. Elle devra être prioritairement déclinée :

- À destination des agents en situation d'encadrement, des référents Égalité et Diversité, des agents des services ressources humaines qui pourront ainsi relayer et amplifier l'action, des médecins du travail et médecins de prévention, des inspecteurs de santé et sécurité au travail (FPE), des agents en charge d'une fonction d'inspection (FPT), des inspecteurs du travail (FPH), des assistants et conseillers de prévention, ainsi que des représentants du personnel, notamment des membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).
- À l'intention des élèves des écoles de service public dans le cadre de leur formation initiale. Chaque école devra, au plus tôt et avant la fin de l'année 2018, inclure dans son programme de formation un module de formation dédié.

Afin d'assurer le déploiement à la fois large et cohérent de cette offre de formation, un référentiel commun sera mis à disposition des employeurs publics des trois versants de la fonction publique et des écoles de service public qui pourront ainsi s'appuyer sur celui-ci pour élaborer une offre de formation circonstanciée. Ce référentiel commun sera élaboré par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) en partenariat avec la Mission interministérielle de protection des femmes contre les violences et de lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF), le Service des droits des femmes et à l'égalité (SDFE), la Fédération hospitalière de France (FHF) et le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et les écoles des trois versants de la fonction publique.

Ces formations doivent permettre aux agents concernés d'acquérir les compétences nécessaires à l'identification, la qualification et le traitement des différents types de situations de violences rencontrés ainsi qu'à l'écoute et l'accompagnement des agents victimes.

S'agissant de la fonction publique d'Etat, cette action constitue une priorité du nouveau schéma directeur de la formation professionnelle. Aussi les formations rentrant dans le cadre

⁴ Les violences sexuelles (viol, agression sexuelle, harcèlement sexuel) et sexistes (agissement sexiste) sont définies par le code pénal et le statut de la fonction publique (cf. l'annexe 1 de la présente circulaire).

de cette priorité bénéficieront de l'exonération de régulation budgétaire des crédits de formation concernés.

1.2 Informer et sensibiliser le plus grand nombre d'agents sur les situations de violences et les acteurs à mobiliser

En complément des actions de formation susmentionnées, les employeurs publics mettront en place tout dispositif d'information, de communication et de sensibilisation auprès de leurs agents, sur la prévention et le traitement des situations de violences. L'enjeu est d'éclairer les agents publics sur les différentes situations de violence et la qualification juridique de celles-ci, ainsi que sur les acteurs à mobiliser en cas de difficultés rencontrées sur le lieu de travail : les services des ressources humaines, les représentants du personnel, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), les médecins de prévention, les inspecteurs santé et sécurité au travail, les assistants de service social, les assistants et conseillers de prévention⁵.

Ces informations devront être « contextualisées » afin d'en renforcer la pertinence et l'efficacité auprès des publics concernés.

En particulier, les employeurs publics peuvent par exemple :

- Mettre en place un affichage dédié dans les espaces communs, reposant sur un message fort (« Zéro tolérance en matière de violences sexuelles et sexistes »), le rappel du numéro vert 3919 « Violences femmes info », ainsi que des dispositifs mis en place localement (cf. infra) ;
- Indiquer les informations essentielles à connaître et rappeler l'interdiction de tels agissements dans les livrets d'accueil ou d'intégration des nouveaux agents publics ;
- Créer un dépliant ad hoc permettant à tout agent de savoir qui contacter et quelle procédure suivre lorsqu'il est victime de tel acte ou qu'il en a connaissance ;
- Organiser des réunions de sensibilisation au bénéfice de leurs agents, a minima une fois par an, avec l'appui des acteurs de la prévention des violences faites aux femmes internes à la structure ou extérieurs.

Les réseaux professionnels, notamment les réseaux de femmes, créés au sein de certains organismes publics, pourront être mobilisés pour contribuer à cette information.

Les mesures d'application de cet axe feront l'objet d'un bilan, qui sera inséré dans le rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Nous vous invitons également à veiller à la diffusion de ces informations au plus près des agents publics pour contribuer à leur appropriation par tous.

Axe 2. Traiter les situations de violences sexuelles et sexistes

2.1 Définir et mettre en œuvre un dispositif de signalement et de traitement des violences sexuelles et sexistes

Les employeurs publics sont tenus de définir et de mettre en place un dispositif de signalement (cellule d'écoute ou dispositif équivalent) et de traitement des violences sur le lieu

⁵ Le rôle de ces différents acteurs est détaillé en annexe 2.

de travail ainsi qu'un circuit RH de prise en charge permettant d'accompagner les agents victimes.

- Mise en place d'une cellule d'écoute ou d'un dispositif équivalent :

En vue de la mise en place d'une cellule d'écoute, vous veillerez à avoir un temps de concertation avec les partenaires sociaux et les parties prenantes concernées pour préparer au mieux l'installation de ce nouveau dispositif.

Afin de faciliter et d'opérationnaliser la mise en œuvre de cette obligation, les employeurs publics qui ont obtenu la labellisation des pratiques de ressources humaines au titre du Label diversité pourront s'appuyer sur les cellules d'écoute mises en place obligatoirement dans ce cadre. D'autres dispositifs préexistants peuvent également être mobilisés à cet effet à l'instar des dispositifs de signalement et d'accompagnement des victimes ad hoc déjà mis en place par certaines administrations (Ministère des Armées, Ministères sociaux).

Quel que soit le format retenu (cellule d'écoute, personne référente, etc.), le dispositif doit comporter toutes les garanties nécessaires en termes d'accueil, de confidentialité, d'expertise, de qualité et de rapidité de traitement et de suivi des saisines. Toute saisine doit donner lieu à une réponse, et si nécessaire, à des mesures concrètes visant à protéger la victime et assurer l'arrêt de la violence concernée. La cellule d'écoute peut être un dispositif internalisé ou externalisé assurant le respect des garanties précitées.

Ces dispositifs doivent faire l'objet d'une information large et régulière avec notamment un affichage dédié dans chaque structure, sur le site interne, une communication régulière via intranet par exemple, une information systématique des personnes nouvellement recrutées, etc.

Dans les petites structures, les employeurs publics, qui ne sont pas en mesure de mettre en place une cellule d'écoute ou une personne ressource dédiée, veilleront à assurer une prise en charge et un accompagnement adapté des agents victimes de violences sexuelles et sexistes, le cas échéant dans le cadre de dispositifs mutualisés.

- Mise en place d'un circuit RH de traitement des signalements :

Les employeurs publics doivent mettre en place un processus de traitement des signalements, comportant notamment d'une fiche de signalement accessible à l'ensemble des agents (un exemple de fiche figure en annexe 3).

Lorsque des faits constitutifs d'une violence sexuelle ou sexiste sont signalés par un agent, l'administration doit dans les délais les plus brefs, notamment :

- Procéder à une enquête interne ;
- Orienter le plaignant vers les acteurs adéquats (services RH, médecine de prévention, service social...);
- Faire cesser les faits en prenant toute mesure conservatoire y compris l'éloignement de l'auteur supposé des faits ou de la victime ;
- S'assurer que la victime des actes de violences ne subit pas de la part de quiconque d'actes de représailles⁶.

⁶ cf. article 6 de la loi n°83-634.

Un suivi des signalements effectués (nature, nombre) et des suites qui y sont données (règlement du litige, suites disciplinaires, suites judiciaires) est à mettre en place afin d'être en mesure d'évaluer les actions mises en œuvre par les employeurs publics. Ces données sont conservées par les services de ressources humaines des employeurs publics de manière à assurer la confidentialité tant de la nature des faits en cause, des victimes et auteurs des actes concernés et des suites données. Les CHSCT seront tenus informés des cas de violence identifiés et des suites qui y sont données, dans les services auprès desquels ils sont placés.

2.2 Protéger et accompagner les victimes

L'obligation de protection des agents s'impose à tout employeur public.

L'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 précise que « la collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté ». Les agents contractuels régis par la loi de 1983 bénéficient de ces mêmes garanties (article 32 de la loi n°83-634).

La protection fonctionnelle dont bénéficient les agents victimes recouvre trois obligations :

- de prévention : une fois informée des agissements répréhensibles, l'administration doit mettre en œuvre toute action appropriée pour éviter ou faire cesser les violences auxquelles l'agent victime est exposé, même lorsqu'aucune procédure judiciaire n'est enclenchée (par exemple, mesure interne de changement d'affectation voire suspension de la personne présumée agresseur dans l'attente du conseil de discipline) ;
- d'assistance juridique : il s'agit principalement d'apporter à l'agent victime une aide dans les procédures juridictionnelles engagées ; l'administration peut payer les frais de l'avocat désigné par l'agent victime dès lors qu'elle a signé une convention avec ledit avocat et à certaines conditions⁷.
- de réparation : la mise en œuvre de la protection accordée par l'administration ouvre à la victime le droit d'obtenir directement auprès d'elle la réparation du préjudice subi du fait des attaques.

La [circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique](#), le [Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique](#) (DGAFP, 2017) ainsi que les « Fiches pratiques sur la conduite à tenir dans les situations de harcèlement sexuel au sein de la fonction publique » (SDFE-ministères sociaux, DGAFP, Défenseur des droits, 2018) et le [Kit pour agir contre le sexisme, Trois outils pour le monde du travail](#) (CSEP, 2016) constituent des appuis méthodologiques utiles pour l'accompagnement des victimes⁸.

Les agents victimes seront tenus informés des suites données à leur signalement par leur employeur.

⁷ Elle peut notamment refuser de prendre en charge la totalité des frais « lorsque le nombre d'heures facturées ou déjà réglées apparaît manifestement excessif » (cf. décret n° 2017-97 du 26 janvier 2017 relatif aux conditions et aux limites de la prise en charge des frais exposés dans le cadre d'instances civiles ou pénales par l'agent public ou ses ayants droit).

⁸ Une liste d'outils méthodologiques récents est indiquée en annexe 4.

Il est rappelé que la responsabilité de l'employeur peut être engagée en cas de carence en matière de prévention, de protection et de traitement des violences dont peuvent être victimes les agents publics sur leur lieu de travail, indépendamment des actions pouvant être conduites à l'encontre des personnes à l'origine de ces violences.

En outre, il convient de rappeler l'obligation de signalement fondée sur les dispositions du deuxième alinéa de l'article 40 du code de procédure pénale, qui prévoient que tout fonctionnaire « qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs ». S'il s'agit d'une obligation qui revêt un caractère personnel, le juge admet que le signalement puisse être effectué par le supérieur hiérarchique du fonctionnaire qui a eu connaissance des faits délictueux (Cass. crim, 14 décembre 2000, n° 00-86595).

Enfin, les employeurs publics sont incités à étendre l'application de ces dispositifs aux violences et au harcèlement d'origine extra-professionnelle détectés sur le lieu de travail. Ainsi, les acteurs de prévention, notamment les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), peuvent être alertés – dans le respect du secret de la vie privée – sur des situations professionnelles difficiles pouvant trouver leur source dans des violences et du harcèlement subis hors de la sphère professionnelle (violence familiales, conjugales....), comme le prévoit la [circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique](#).

Axe 3. Sanctionner les auteurs de violences sexuelles et sexistes

Les employeurs se doivent d'être exemplaires dans la sanction des violences sexuelles et sexistes.

Le code pénal, qui s'applique à l'ensemble des agents publics, sanctionne les violences sexuelles et sexistes (viol, agression sexuelle, harcèlement sexuel) de peines variables pouvant aller jusqu'à quinze ans de réclusion criminelle (cf. annexe 1). En outre, la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 prévoit plus spécifiquement des sanctions pour les faits de harcèlement sexuel : l'article 6 ter précise ainsi qu'« est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel » et d'agissement sexiste (l'article 6 bis interdit l'agissement sexiste défini comme « tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant »).

Les actes constitutifs de violences sexuelles ou sexistes doivent être sanctionnés par le biais de la procédure disciplinaire et/ou par le juge pénal. Ils peuvent également donner lieu à une indemnisation par le juge civil. Les procédures disciplinaires, administratives et pénales sont indépendantes les unes des autres.

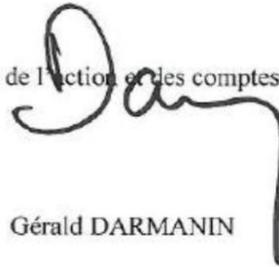
Pour rappel, les mesures administratives applicables, qui peuvent être prises par les employeurs publics, sont les suivantes :

- mesure de suspension de l'auteur présumé des faits ;
- sanctions disciplinaires proportionnées à la gravité des faits pouvant aller jusqu'à la révocation.

Afin de mettre en œuvre les trois axes de ce plan, vous pourrez compter sur un accompagnement méthodologique mis en place par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique, en étroite collaboration avec le Service des droits des femmes et à l'égalité.

Nous attirons votre attention sur le fait que la mise en œuvre concrète et opérationnelle des engagements présidentiels pourra être approfondie et précisée dans le cadre de la future concertation relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Le ministre de l'action et des comptes publics,



Gérald DARMANIN

La secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre,
chargée de l'égalité entre les femmes et les
hommes,



Marlène SCHIAPPA

Annexe 1 de la circulaire – Définitions

Viol :

L'article 222-23 du code pénal dispose que « tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol ».

Le viol est puni au pénal, d'une peine de 15 ans de réclusion criminelle (art. 222-23 du code pénal).

Agression sexuelle :

L'article 222-22 du code pénal rappelle que « constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ».

L'article 222-22-2 du code pénal précise que « constitue également une agression sexuelle le fait de contraindre une personne par la violence, la menace ou la surprise à subir une atteinte sexuelle de la part d'un tiers ».

L'agression sexuelle est punie par le juge pénal d'une peine de 5 ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende (article 222-27 du code pénal). Les sanctions disciplinaires sont également applicables.

Harcèlement sexuel :

L'article 222-33 du code pénal (repris dans l'article 6 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983) définit le harcèlement sexuel comme :

- « le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle 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 » ;
- « le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave 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 » (paragraphe II du même article).

Le harcèlement sexuel est puni par le juge pénal de deux ans d'emprisonnement et d'une amende de 30 000 euros (article 222-33 du code pénal). Les sanctions disciplinaires sont également applicables.

Agissement sexiste :

L'article 6 bis de la loi n° n° 83-634 du 13 juillet 1983 repris de l'article L. 1142-2-1 du code du travail, interdit l'agissement sexiste qu'il définit comme « tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

L'agissement sexiste est puni par des sanctions disciplinaires.

Annexe 2 de la circulaire – Acteurs de la prévention

- Les autorités en charge de la protection des agents ont pour charge d'assurer que les agents publics disposent de conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique dans l'exercice de leur travail : le chef de service dans la fonction publique de l'État, l'autorité territoriale dans la fonction publique territoriale et l'employeur public dans la fonction publique hospitalière.

En matière d'hygiène et de sécurité, des décrets prévoient que les règles définies par le code du travail s'appliquent dans les trois versants de la fonction publique. L'article L 4121-2 du code du travail prévoit que « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
- des actions d'information et de formation ;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. »

- Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) jouent un rôle dans la protection de la santé physique et mentale des agents, notamment en participant à l'analyse des situations et des relations sociales au travail et en veillant à la légalité et à la pertinence des décisions prises par l'administration en matière de sécurité au travail. Ils comprennent des représentants désignés par les organisations syndicales les plus représentatives proportionnellement au nombre de voix obtenues aux élections aux comités techniques. Ils comprennent également un président qui est l'autorité auprès de laquelle le CHSCT est placé et un responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines.

Un membre du CHSCT qui constate un danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un fonctionnaire ou d'un agent qui fait usage du droit de retrait, en avise immédiatement l'autorité administrative ou son représentant. Les CHSCT contribuent également à la promotion de la prévention des risques professionnels et suscitent toute initiative qu'ils estiment utile dans cette perspective. Ils peuvent proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel définis aux articles 6 ter et 6 quinquies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Par ailleurs, le CHSCT coopère aux actions de prévention du harcèlement mises en place à destination du personnel. Lorsque le CHSCT émet des propositions, notamment en matière de harcèlement moral et sexuel, la présidente ou le président informe par écrit des suites réservées à ces propositions. Si une suite favorable n'a pas été réservée aux propositions, les motifs en seront donnés dans l'information écrite au CHSCT.

Le CHSCT analyse les risques professionnels et les conditions de travail et effectue des visites et des enquêtes. Il joue un rôle essentiel dans l'élaboration du programme de prévention annuelle des risques professionnels établi à partir des analyses qu'il a réalisées.

Il est habilité à prévenir et prendre en charge les situations de violence.

Le CHSCT peut également demander à l'autorité administrative de faire appel à un expert agréé en application de l'article R. 236-40 du code du travail en cas de risque grave, révélé ou non par un accident de service, ou de maladie à caractère professionnel. Les frais d'expertise sont supportés par l'administration ou l'établissement dont relève le comité d'hygiène et de sécurité. Le chef de service ou d'établissement fournit à l'expert les informations nécessaires à sa mission. L'expert est enfin soumis à une obligation de discrétion. La décision de l'administration refusant la désignation d'un expert doit être substantiellement motivée, et communiquée au CHSCT.

- Le comité technique (dans la fonction publique de l'État et dans la fonction publique territoriale) et comité technique d'établissement (dans la fonction publique hospitalière) sont des instances de concertation chargées d'examiner les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services. Ils sont appelés à se prononcer sur l'organisation interne générale des services à l'exclusion de situations particulières. Lorsqu'un CHSCT lui est associé, le comité technique peut le saisir de toute question d'hygiène, de sécurité et de

conditions de travail. Dans le cas contraire, lorsqu'il n'y a pas de CHSCT, le comité technique doit être consulté sur ces questions.

- Dans les versants étatique et territorial de la fonction publique, le médecin de prévention a pour rôle d'éviter toute altération de santé des agents du fait de leur travail ; dans la fonction publique hospitalière ce rôle est assuré par le médecin du travail. Le médecin du travail ou le médecin de prévention est compétent pour conseiller l'administration en matière d'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services.

Il peut par ailleurs accorder un soutien psychologique, une écoute ou accorder les premiers soins à la victime si cela est nécessaire. En effet, la médecine de prévention ou du travail permet aux personnes se sentant harcelées de verbaliser leur souffrance, et de trouver les solutions et les ressources pour agir. Elle analyse la situation et voit si les faits avérés sont réels (étude de site et de poste, rencontre d'autres personnes au sein du service...). Il convient de souligner qu'en cas de violence grave, l'examen de médecine légale est organisé conjointement avec la police ou la gendarmerie par un médecin spécialiste. Le médecin du travail ou de prévention peut aussi orienter vers les services, personnes ou instances compétentes pour gérer la situation. Il peut faire un rapport à l'employeur (DRH). Il établit un certificat ou un courrier qui alerte l'employeur des agissements dont il a connaissance. Le signalement du médecin de prévention ou du travail peut être collectif ou individuel si l'agent ou agente victime en est d'accord.

La médecine de prévention ou du travail peut aider, par son action, à interrompre le processus en liaison avec la direction de l'établissement, le CHSCT et d'autres professionnels relevant du service de médecine de prévention ou de santé au travail (psychologue, assistant social ou assistante sociale).

- Les inspecteurs santé et sécurité au travail (FPE), les agents chargés d'une fonction d'inspection (FPT) ou les inspecteurs du travail (FPH) contrôlent l'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail, ils conseillent le chef de service, chef d'établissement ou autorité territoriale pour mieux prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail. Lors de leurs visites, ils consultent le DUERP et le registre santé et sécurité au travail (SST).

- Les assistants et conseillers de prévention sont chargés d'assister et de conseiller les chefs de service, l'autorité territoriale ou les chefs d'établissements dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité. Ils peuvent être en charge de la rédaction du DUERP et à ce titre de participer à l'élaboration du diagnostic en matière de RPS avec les agents. Ce sont également eux qui tiennent le registre SST dans les versants État et territorial de la fonction publique.

- Les représentants du personnel peuvent être interlocuteurs d'une victime de harcèlement ou de violence. Ils jouent un rôle d'accompagnement des victimes dans les démarches administratives et procédurales que celles-ci pourront mettre en œuvre.

- Les assistants de service social sont soumis au secret professionnel et peuvent être des interlocuteurs privilégiés. Ils peuvent faire le lien avec le médecin de prévention ou du travail, le ou la psychologue du travail. Ils exercent au sein du service social du personnel dont l'objet est de concourir à l'amélioration des conditions de travail des agents.

- Des associations spécialisées dans la lutte contre les violences et le harcèlement peuvent intervenir dans l'accompagnement des victimes et dans la gestion des situations de harcèlement ou de violences. Selon les administrations, ces associations peuvent être ou non présentes.

Les victimes et les professionnels ou proches qui les accompagnent peuvent appeler le 39 19 afin de recevoir une écoute, des conseils et une orientation, ainsi qu'une aide pour identifier les associations compétentes.

En outre, la fédération nationale des associations d'aide aux victimes, Francevictimes dispose d'un numéro national d'aide aux victimes qui permet également d'identifier les associations compétentes.

- Le [Défenseur des droits](#) est une autorité indépendante, qui défend les droits de manière gratuite. Outre ses actions en faveur de la promotion de l'égalité et de l'accès aux droits, il reçoit et traite les réclamations des personnes s'estimant, notamment, atteintes dans leurs droits ou discriminées. Il peut ainsi être saisi de situations de harcèlement sexuel au titre de sa compétence en matière de lutte contre les discriminations. L'agent victime peut le saisir directement et aucune mesure de représailles ne peut être prise à son encontre pour ce motif. Le Défenseur des droits dispose de larges pouvoirs d'investigation. Il peut demander des explications à toute personne physique ou morale mise en cause devant lui, procéder à des auditions ainsi qu'à des vérifications sur place. Si le harcèlement sexuel est reconnu, il peut faire des recommandations, demander des poursuites disciplinaires, proposer une transaction financière ou présenter des observations devant les juges. Des délégués du Défenseur des droits effectuent des permanences sur l'ensemble du territoire.

Annexe 3 de la circulaire – Exemple de fiche de signalement

Fiche de signalement d'une situation de travail dégradée comportant des troubles psychosociaux	
Mode d'emploi	
À quoi sert ce formulaire dématérialisé ? Il a pour unique finalité d'alerter l'assistant de prévention et le chef de service sur une situation de travail, en vue de permettre son traitement et de prévenir sa récurrence dans le cadre de la procédure définie au sein de chaque administration. Il n'a pas vocation ni à établir ou qualifier une situation, ni à être utilisé à des fins statistiques.	
Qui en est destinataire ? Ce document est à renseigner de préférence de manière dématérialisée et à adresser par courriel à l'assistant de prévention du service concerné par le signalement, qui en assure la transmission au chef de service l'accompagnant, si besoin, d'éléments d'information complémentaires recueillis par ses soins.	
Le CHSCT pourra être informé immédiatement de certaines situations. Dans les autres cas, le CHSCT sera informé périodiquement des situations signalées et des mesures de prévention mises en œuvre et/ou envisagées.	
Qui peut l'utiliser ? Cette fiche peut être renseignée par tout agent, quel que soit sa fonction, pour sa propre situation ou pour celle de collègues, y compris l'assistant de prévention.	
Dans quelles situations ? Cette fiche est destinée à alerter lorsque les situations d'exposition aux risques psychosociaux déclenchent des troubles, notamment dans les cas de conflits interpersonnels, de violence (lien fiche RPS) entre agents, de souffrance au travail... Elle concerne aussi bien les situations collectives que les situations individuelles.	
Que se passe-t-il après le signalement ? Une procédure de traitement des situations de travail dégradées comportant des troubles psychosociaux est définie par chaque administration. Elle peut faire appel au médecin de prévention ou, plus largement, à l'équipe pluridisciplinaire en santé au travail qui peut associer des psychologues du travail, l'assistant de service social...	
L'alerte est-elle anonyme ? L'objectif est de traiter les situations difficiles et de prévenir leur récurrence, ce qui n'est possible qu'en analysant ces situations de travail qui doivent donc se rattacher explicitement à un service et parfois à des fonctions ou des personnes. Les éventuels destinataires des informations contenues dans les fiches de signalement sont couverts par le secret professionnel ou par une obligation de discrétion. Les données individuelles figurant dans une fiche de signalement ne sont consignées ni dans le dossier administratif de l'agent ni dans son dossier médical en santé au travail.	
SIGNALEMENT	
Service concerné par le signalement	
Nom du service :	Nom et prénom du Chef de service :
.....
Nom et prénom de l'assistant de prévention :	Nom et prénom du médecin de prévention :
.....
Auteur du signalement	Fonction :
Nom et prénom :	
.....	Courriel :
.....	
Service (si différent de celui du signalement) :	
.....	Téléphone :
.....	
Date du signalement : .. / .. / ..	
Noms, qualités et fonctions des personnes concernées et des témoins	

Noms et prénoms de personnes concernées	Fonctions	Qualité
		Agents de service Usagers Autres
Noms et prénoms des témoins	Fonctions	Qualité
		Agents de service Usagers Autres
Description de la situation donnant lieu à un signalement		
Description chronologique des faits (sans interprétation ni jugement personnel) :		La situation ou l'évènement se sont-ils déjà produits avant les faits décrits ? OUI NON
		Si oui, indiquer la ou les dates ou périodes :
		Une arme a-t-elle été utilisée ? OUI NON Si oui, indiquer quel type d'arme :
Conséquences en termes d'arrêts de travail, de déclaration d'accident de service ou de maladie professionnelle, de dépôt de plainte	Le cas échéant, description des actions déjà menées par les agents et/ou la hiérarchie et des mesures déjà décidées	
Arrêt(s) de travail : (date début/date fin)		
Déclaration d'accident de service ou de maladie professionnelle (rayer la mention inutile) déposée le : (date)		
Dépôt de plainte le (indiquer la date)		
Pour : (indiquer le motif)		

NB : Cette fiche constitue un exemple qui doit être adapté à chaque service au regard de la procédure existante.

Annexe 4 de la circulaire – Outils méthodologiques

« Fiches pratiques sur la conduite à tenir dans les situations de harcèlement sexuel au sein de la fonction publique » (SDFE-Ministères sociaux, Défenseur des droits, DGAFP, 2018, accessible sur le site <http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr>, le site <https://www.defenseurdesdroits.fr/> et le site <https://www.fonction-publique.gouv.fr/>).

Défenseur des droits, [Agir contre les discriminations et le harcèlement dans la fonction publique territoriale](#), 2017.

DGAFP, [Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique](#), 2017.

CSEP, [Kit pour agir contre le sexisme, Trois outils pour le monde du travail](#), 2016.

ANNEXE 3 DU PROTOCOLE : CHARTRE POUR L'ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE RECHERCHE

https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Charte_egalite_femmes_hommes/90/2/chartes_dossier_couv_239902.pdf

ENSG
Géomatique

ÉCOLE NATIONALE
DES SCIENCES
GÉOGRAPHIQUES

**CONFÉRENCE DES
GRANDES
ÉCOLES**

CHARTRE EGALITE FEMMES/HOMMES

ADHESION A LA CHARTRE

Après avoir pris connaissance des engagements prévus par la charte égalité femmes/hommes signée par la Conférence des grandes écoles (CGE) et par les ministres de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Geneviève Fioraso, et des Droits des femmes, Najat Vallaud Belkacem,

Je, Nicolas PAPANODITIS, Directeur de l'Ecole nationale des sciences géographiques déclare vouloir mettre en œuvre les mesures proposées dans la charte au sein de notre établissement, et nomme ou confirme Claire DRIESENS comme référente égalité femmes-hommes de notre Ecole.

Tel : 01 64 15 31 95 Mèl : claire.driessens@ensg.eu

Fait à Champs sur Marne

le 12/11/2020

Nicolas PAPANODITIS
Directeur de l'Ecole nationale
des sciences géographiques

Pour l'ÉCOLE
Le Directeur,



Cachet de l'établissement

A retourner à la CGE, courriel : adelaide.ceccon@cge.asso.fr

ANNEXE 4 DU PROTOCOLE :
PLAN D'ACTION « ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE » 2021 – 2023
6 axes – 34 mesures – 100 actions

N.B. : Les actions en gras sont des actions identifiées comme transversales : elles participent à la réalisation de plusieurs mesures / axes, autres que celles où elles sont inscrites (par ex. : études, formations, communications)

Mesure	Actions	Indicateur	Cible	Échéance	Pilote	Acteurs	
Axe 1 : Assurer la gouvernance transverse de la politique d'égalité et le dialogue social associé							
1	Organiser la mise en œuvre et le suivi partenarial du protocole « Égalité » de l'IGN	1a Cadrer le dispositif : Définir la composition et le mandat du comité de suivi et mettre à jour les lettres de cadrage (mandat, référents, e.s "Egalité" (IGN et ENSG))	Signature DG	T1 2021	DG Dir. ENSG	Réf. Égalité CoSui	
		1b Installer le comité, proposer le règlement intérieur et proposer un calendrier annuel de réunions et des travaux	Installation du comité	Comité installé	Signature protocolée + 1 mois	DG	DRH Réf. Égalité CoSui
		1c Lancer un espace numérique collaboratif « Égalité » pour les membres du Comité de suivi "Egalité"	Espace actif	Accès de tous les membres (liste des accès restreints définie)	S2 2021	DSI	DSI/SOI Réf. Égalité
		1d Définir et produire les informations de suivi (indicateurs de pilotage de l'Égalité professionnelle)	Tableau de suivi	Outil mis en place permettant de suivre les évolutions	Conception : S2 2021 Production : T1 de chaque année	Conception : Réf. Égalité Production : DRH/ SPER	CoSui Dir. + Chefs de Services + Réf. Égalité + DRH + DG + OS
		1e Sécuriser les ressources, avec un budget de fonctionnement annuel à compter de l'année 2021 dédié à l'action, la création d'un code de comptabilité analytique et le recrutement d'une personne ressource en support pour la mise en œuvre du protocole	Enveloppe dédiée	50 k€ (Fonctionnement 2021)	BR 2021, BI 2022, BI 2023	Réf. Égalité	DG + SG + DRH DRH/SREF
2	Mobiliser le comité de direction (CODIR (IGN) et les chefs de service dans la mise en œuvre du protocole	1f Dresser un bilan du plan d'action et le transmettre aux tutelles	Bilan présenté	T1 2022 - T1 2023 - T1 2024	Réf. Égalité		
		2a Produire un guide méthodologique pour mettre en œuvre le plan d'action du protocole « Égalité » pour que les encadrants disposent d'un outil pour conduire leur réflexion sur la mise en œuvre du plan d'action	Instructions rédigées	Validation	S2 2021	Réf. Égalité	CoSui
		2b Faire évoluer les entretiens professionnels des directeurs-trices/chefs de service en intégrant un volet « Égalité » dans le compte-rendu d'entretien professionnel (CREP) pour une évaluation adaptée à son unité	Évolution des modalités d'entretien annuel	Intégration dans les CREP des dir. / chefs de service d'un volet "Egalité"	à partir de l'entretien d'évaluation qui a lieu en 2022	DRH	Réf. Égalité DRH/SPER
3	Impulser la démarche d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les services de l'IGN	2c Former le CODIR et les encadrant-e-s et former les nouveaux cadres à travers la formation continue	Nombre d'encadrants formés	100%	DRH	DRH/SREF	
		3a Lancer une réflexion dans chaque direction et service en identifiant les unités-test (directions, services et départements) puis étendre progressivement la démarche à l'ensemble des services de l'IGN	Liste des actions à mettre en œuvre dans les services Liste des unités-test	Chaque service a une liste d'action à mettre en œuvre	S2 2021	CODIR	Chefs de service DRH/CAdC

Mesure	Actions	Indicateur	Cible	Échéance	Pilote	Acteurs
4 Faire vivre un réseau de correspondant.e.s « Égalité » auprès des services et des agent.e.s de l'IGN	4a	Rédiger une note précisant l'architecture / l'organisation du réseau et une lettre de cadrage (mandat, durée, moyens et quotité), fiche de mission des correspondant.e.s	Note architecture / organisation + Lettres de missions	S1 2021	Réf. Égalité	DRH CoSui
	4b	Constituer le réseau, notamment en lançant un appel à manifestation d'intérêt sur la fonction de « correspondant.e.s » parmi les agents de l'IGN. Former les correspondant.e.s et organiser le réseau (notamment les réunions référent.e.s / correspondant.e.s et les échanges annuels)	Appel à manifestation	S2 2021 (mise en place réseau) 2022 (formation)	Réf. Égalité	DirCom CoSui
	4c	Concevoir et organiser un temps fort par an, pour promouvoir l'Égalité professionnelle (et le réseau) auprès de tous les agents de l'IGN	Réunion / Séminaire / Conférence / Publication annuelle	2021, 2022, 2023	Réf. Égalité	DirCom CoSui
	5a	Dispenser à tous les agents des modules de sensibilisation à distance	Nombre d'agents formés	100%	fin 2022	Réf. Égalité
5 Initier une stratégie de sensibilisation et de formation sur l'égalité femmes-hommes	5b	Former systématiquement tous les nouveaux arrivants à l'IGN (recrutements) et inclure des formations dans le cursus des élèves géomètres et ingénieurs 1 ^{ère} année de l'ENSG (concours)	Nombre d'agents formés Nombre d'élèves formés	100%	S1 2021 avant le stage terrain 2021	DRH/SREF ENSG-Géomatique
	5c	Proposer des modules thématiques animés par des intervenants extérieurs (avec des cibles globales ou spécifiques : sur les violences, etc.)	Nombre d'agents formés	100% des agents ciblés : Les référents, les correspondants, les responsables d'associations, agents de la DRH	2021-2022	Réf. Égalité DRH/SREF
	5d	Promouvoir les modules de formations et événements (inter)ministériels auprès de tous les agents IGN éligibles	Nombre d'agents formés	A définir en lien avec le plan pluriannuel de formation	2021-2023	Réf. Égalité DRH/SREF
6 Intégrer l'enjeu de l'« Égalité professionnelle » dans la communication de l'IGN	6a	Définir et présenter au CT les actions de communication Égalité prévues au plan de communication annuel, intégrant 2 actions à visibilité externe en faveur de l'égalité professionnelle	Document de stratégie de communication	Présentation CT	S1 2021	DirCom Réf. Égalité
	6b	Lancer le site intranet dédié aux enjeux de l'Égalité (présentation de la démarche « protocole » et traitement des sujets « Égalité ») et le doter d'un outil de consultation interactif	Espace intranet, intégrant l'outil de consultation	Espace accessible à tous les agents de l'IGN	site : S1 2021 outil de consultation interactif : S2 2021	DirCom DSI/SOI Réf. Égalité
	6c	Éditer et promouvoir le guide IGN pour une communication sans stéréotype de genre	Un guide, décliné de celui du HCE FH	Guide utilisé dans toutes les publications DirCom IGN	S2 2021	DirCom Réf. Égalité
7 Intégrer la dimension « Égalité » dans les projets d'évolution et de règles RH	7a	Définir la méthode de travail pour formaliser la prise en compte de la dimension « Égalité » dans les réflexions relatives aux projets d'évolution, en vue de leur instruction et la mettre en œuvre	Méthode définie	Tous les projets d'évolution d'organisation et de règles RH	S1 2021	Réf. Égalité DRH
	7b	Informar les encadrants/services et les pilotes de projets sur la nécessité de signaler aux référents tout projet d'évolution	Informations des encadrants et pilotes de projets	Encadrants et pilotes de projets informés	S2 2021	Réf. Égalité DRH/CdAC

7 mesures – 22 actions

Mesure	Actions	Indicateur	Cible	Échéance	Pilote	Acteurs	
Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités							
8 Faire progresser la mixité des filières, des corps et des emplois à l'IGN	8a	Produire annuellement les indicateurs de déséquilibre selon les métiers et identifier des objectifs de rééquilibrage dans les métiers en fort déséquilibre	Indicateurs de déséquilibre définis et calculés	S1 2021	DRH/SREF	DRH	
	8b	Produire un bilan annuel genré des recrutements	Bilan annuel produit	S2 2021, 2022, 2023, 2024	DRH/SREF	Ref. Égalité	
	8c	Définir le cahier des charges et réaliser une étude sur les déficits de notoriété	Attribution du marché	S2 2021	DRH/SREF	Ref. Égalité CoSui	
	8d	Identifier et engager les partenariats de sensibilisation auprès des jeunes publics (élèves du secondaire et des classes préparatoires)	Actions de sensibilisation	Actions lancées	S2 2021, 2022, 2023, 2024	Ref. Égalité ENSG	ENSG-Géomatique
	8e	Communiquer les LDG-Mobilités à tous les agents, en précisant les règles et principes (transparence, égal accès aux postes) dans les mobilités de personnel	Campagne de communication	Appropriation des LDG-Mobilités par les agents	S2 2021	DRH/SREF	Ref. Égalité
9 Renforcer l'action au moment des recrutements	9a	Produire un guide pour la rédaction des appels à candidature et une procédure de sélection des candidatures incitant à des recrutements équilibrés	Supports diffusés	Instructions mises en œuvre par les recruteurs	S1 2021	DRH/SREF	ENSG-Géomatique Ref. Égalité
	9b	Étudier et combattre les freins à la parité dans la composition et la présidence des jurys (concours, avancements) et des comités de sélection	Note de problématique Composition genrée des jurys	Présentation au CoSui Parité	S2 2021	DRH/SREF ENSG-Géomatique	
	9c	Viser la mixité systématique des candidats présélectionnés sur dossier, quand cela est possible et la parité des candidats reçus par le service-métier recruteur et des commissions de recrutements lors des entretiens de sélections	Genre des candidats présélectionnés Ratio F/H des candidats reçus par le service-métier recruteur et des commissions de recrutement lors des entretiens de sélections	Mixité systématique quand cela est possible Parité des candidats reçus	S2 2021	DRH/SREF	Ref. Égalité
10 Consolider la mixité des cadres dirigeants au sein de l'IGN	9d	Former les agents chargés des processus de sélection	Taux de recruteurs formés	100%	S2 2021	DRH/SREF	Ref. Égalité
	9e	Engager une sensibilisation générale pour tous les agents sur les problématiques genrées en situation d'entretien de recrutement	Module de sensibilisation disponible	100%	2023	DRH/SREF	Ref. Égalité DirCom
11 Désigner paritairement les représentants de l'administration dans les instances de concertation	10a	Mener une étude sur les freins à l'accès des femmes aux responsabilités d'encadrement (exogènes et endogènes) et sur les déséquilibres managériaux dans les différentes filières de l'IGN, et en mettre en œuvre les conclusions afin de rendre les postes d'encadrants plus attractifs pour les femmes	Présentation des résultats de l'étude	Solutions proposées	2022	DRH/CADAC	Ref. Égalité CoSui
	11a	Désigner les représentants de l'administration dans les instances de concertation de l'IGN	Représentants de l'administration	Parité	à l'occasion des renouvellements (au fil de l'eau)	DRH	Ref. Égalité

4 mesures – 12 actions

Mesure	Actions	Indicateur	Cible	Échéance	Pilote	Acteurs
Axe 3 : Supprimer les situations inégalitaires de rémunération et de déroulement de carrière						
12 Qualifier les écarts de rémunération et identifier leurs causes à l'IGN	12a	Lancer l'étude sur les cohortes des éléments liés aux différences de rémunération pour mesurer les écarts et identifier les leviers d'intervention (cahier des charges qui sera validé par le comité « Égalité » de suivi du protocole)	Cahier des charges rédigé Résultats de l'étude	Validation CoSui Présentation CoSui/CAP/CT	S1 2021 S2 2021	Réf. Égalité DRH/SREF DRH/SPER CoSui
	12b	Calculer et communiquer un indice de différences de rémunération et faire un point sur son évolution annuelle	Index publié	Présentation CoSui	S2 2021, 2022, 2023	Réf. Égalité DRH/SPER
	12c	Améliorer les indicateurs du rapport social unique (RSU)	Propositions d'indicateurs	Présentation du RSU	RSU 2021 (en 2022)	DRH/SPER Réf. Égalité
13 Prendre des mesures pour respecter l'égalité de rémunération	13a	Établir un plan de réduction des inégalités de salaires sur la base des analyses issues de l'étude et le mettre en œuvre	Plan d'action et calendrier	Présentation CoSui	S2 2021	Réf. Égalité DRH
	13b	Assurer, après avoir défini en comité de suivi une méthode de présentation conforme à celle de la circulaire DGAFP, la transparence des écarts de rémunérations (rémunération de base ; attribution des primes : montant servi / tranche / genre ; primes et indemnités perçues dans le cadre des congés familiaux)	Publication des écarts de rémunérations	Écarts de rémunérations publiés	RSU 2021 (en 2022)	Réf. Égalité DRH/SPER
	13c	Publier la note de gestion (calcul des primes)	Publicité	Tous les agents sont informés	S1 2021	DRH/SPER
14 Faciliter des déroulements de carrière équilibrés entre femmes et hommes à l'IGN	13d	Mettre à jour et publier les notes de gestion/service pour rappeler les principes d'égalités de traitement dans l'attribution des primes des agents e-s partant/revenant de congés maternité/parentaux ou exerçant à temps partiel	Notes de gestion/service révisées et publiées	Présentation CoSui	S2 2021	Réf. Égalité DRH/SPER
	14a	Communiquer les nouvelles modalités de la loi de transformation de la fonction publique relatives à l'avancement dans le cadre des congés paternité, adoption ou congé parental	Campagne d'information ciblée	Tous les agents	dès publication des textes	Réf. Égalité DRH/SPER
	14b	Analyser les ratios de promotions en entrée et sortie entre proposés / promus / promouvables et, en cas de déséquilibre, les corriger	Rapport et actions correctives	Présentation CoSui + CAP/CPO	bilans 2020 S2 2021	DRH/SPER DRH
	14c	Diffuser les lignes directrices de gestion « Promotions » qui garantiront un équilibre dans les déroulements de carrière	Campagne de communication	Diffusion tous agents IGN	S1 2021	DRH/SPER Réf. Égalité
	14d	Informar les agents des éléments potentiellement impactant les pensions (temps partiel, congés parentaux)	Campagne d'information ciblée	Tous les agents en demande	dès la demande de l'agent	Réf. Égalité DRH/SREF DRH/SPER
14e	Garantir l'absence de biais sur les déroulements de carrières au moment du retour de grossesse/de congé familial	Suivi des retours (en lien avec les promotions)	Présentation CoSui	S2 2021	Réf. Égalité DRH/SPER DRH/SREF	

3 mesures – 12 actions

Mesure	Actions	Indicateur	Cible	Échéance	Pilote	Acteurs	
Axe 4 : Mieux articuler les temps de vie professionnelle et privée et soutenir l'égalité par l'action sociale							
15 Promouvoir de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail	15a	Réaliser une enquête sur le temps de travail F/H (statistiques et sondage des agents e s pour les aspects qualitatifs) avec analyse des écarts (cause/profil), de l'impact du numérique, ainsi que du temps-partiel et du télétravail et leur corrélation	Enquête auprès des agents	25% de réponse	2022 (en lien avec le chantier « Temps de travail » de l'agenda social)	DRH/SPER	Ref. Égalité DRH
	15b	Intégrer les bonnes pratiques « Égalité » et « Droit à la déconnexion », en particulier pour les parents, les aidants et en matière de soutien à la pratique sportive, dans la concertation de l'agenda social de l'IGN sur a. le « Temps de travail » et b. le « Télétravail » - en y étudiant notamment l'opportunité de recourir à d'autres sites IGN ou solution collective	(a) Mise à jour de la charte des temps de travail (b) Mise à jour du règlement du télétravail et contacts avec les EP	Documents validés en CT et diffusés	S2 2021 (en lien avec le chantier « Temps de travail » de l'agenda social)	Ref. Égalité (participation aux travaux)	DRH/SPER DRH DS/SOI DRH/SASP OS
	15c	Privilégier le mode distanciel pour certaines formations (quand cela est possible et bénéfique), en concevant leur déroulement pour concilier les exigences d'équilibre vie personnelle-vie professionnelle	Ratio de formations à distance Définition claire des modalités d'apprentissage en FAD (sur site ou en télétravail)	Augmentation du taux de formations à distance (à voir en CFP) Document transmis et formations adaptées	S2 2021	DRH/SREF	Ref. Égalité ENSG-Géomatique
	15d	Établir un bilan généré des formations à distance	Bilan intégré au bilan formation annuel	Présentation en CFP	S2 2021	DRH/SREF	ENSG-Géomatique
	15e	Élaborer les indicateurs de suivi des aménagements du temps de travail (à faire figurer dans le RSU) afin d'analyser les demandes par type d'aménagements	Indicateurs renseignés dans RSU	Outils d'analyse opérationnels	2022	DRH/SPER	Ref. Égalité
	16a	Valoriser le congé paternité et l'ASA naissance	Communication générale faite une fois par an minimum	Personnel informé	2021, 2022, 2023	DRH/SPER	DirCom
	16b	Fournir l'information sur les droits et dispositifs d'accompagnement à destination de toutes les agents e s et de l'encadrement	Mise à jour du livret d'accueil + intranet DRH	Diffusion annuelle Cadres formés	S2 2021, 2022, 2023	Ref. Égalité	DRH/SPER DRH/SREF Chefs de service DRH/CaDC
	16c	Élaborer la liste des motifs qui permettraient de déroger au principe de maintien dans le poste pour des congés post-maternité inférieurs à 3 mois et garantir le maintien en poste pour les agents e s non concernés par cette liste	Liste constituée Présentation des dérogations	Validation CT 100% de maintien (hors dérogations)	S2 2021	Ref. Égalité	DRH DRH/SPER CoSui
	17a	Rédiger un support d'information complet sur les droits des agents pendant leur grossesse et à leur reprise d'activité (promotion de l'accompagnement médical et de l'allaitement) à destination des agents et de l'encadrement	Information des agents et formation des RH et cadres	Support diffusé Cadres formés	S2 2021	DRH/SASP	Ref. Égalité DirCom
	17b	Renforcer les équipements permettant de faciliter l'allaitement (frigo, espace de repos, etc.)	Procédure pour aménager l'espace	1 espace identifié / site minimum	S1 2022	Chefs de site	Ref. Égalité DRH/SASP CSP SG/SILOG

Mesure	Actions	Indicateur	Cible	Échéance	Pilote	Acteurs
18 Sécuriser la situation des élèves et stagiaires encadrés au cours de leur scolarité à l'ENSG-Géomatique, ainsi que la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant durant la scolarité	18a	Information lors de la journée d'accueil + note	Chaque promotion d'élève et les cadres de l'ENSG	rentrée 2021, 2022, 2023	ENSG-Géomatique	Réf. Égalité ENSG
	18b	Présentation annuelle des dispositions	CODIR ENSG-Enseignement	en fonction des situations	ENSG-Géomatique	Réf. Égalité ENSG
19 Aider les agent-e-s dans la recherche d'un logement social ou intermédiaire	19a	Nouvelles dispositions proposées aux agents	Validation CGBS	2022	DRH/SASP	Réf. Égalité
	19b	Communication générale faite une fois par an minimum	Personnel informé	2021, 2022, 2023	DRH/SASP	Réf. Égalité DirCom
20 Soutenir les mesures d'aide pour la prise en charge des enfants et des personnes dépendantes	20a	Nouvelles dispositions validées et proposées aux agent-e-s	Validation CGBS Agents informés	S1 2021, 2022, 2023	DRH/SASP	Réf. Égalité
	20b	Mise à jour intranet + communications (dans le cadre de la mesure 6)	Agents informés	2021, 2022, 2023	DRH/SASP	Réf. Égalité DirCom
	20c	Rédaction d'une note	Note diffusée	S2 2021	DRH/SASP	Réf. Égalité DirCom
21 Favoriser la pratique physique, sportive et culturelle, sur site ou en télétravail	21a	Rapports d'activités des associations	Fléchage des activités	S2 2021	DRH/SASP	Réf. Égalité COOPAL AS-IGN

7 mesures – 18 actions

Mesure	Actions	Indicateur	Cible	Échéance	Pilote	Acteurs	
Axe 5 : Renforcer la prévention et la lutte contre les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes							
22 Publier et diffuser un guide « violence et harcèlement »	22a	Rédiger un guide à partir des ressources existantes (IGN, DGAFP, MTE) et soumettre ce document, validé par le CoSui, au CHSCT de l'IGN	Guide rédigé	Validation CoSui et CHSCT	S2 2021	DRH/SASP	Ref. Égalité DRH DRH/SPER DirCom
	22b	Diffuser ce guide et ses révisions à tous les agent-e-s de l'IGN et sur le site intranet de l'IGN, puis en informer tous les nouveaux arrivants (insertion dans le livret d'accueil)	Guide diffusé Nombre de consultations du site intranet IGN	Tous agents, nouveaux arrivants et site intranet IGN	S2 2021	Ref. Égalité	DirCom DRH/SREF
	23a	Définir pour chaque site la chaîne de prise en charge des situations de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes, et vérifier qu'elle garantit les mêmes droits et le même accompagnement à tous les agents	Adaptation locale de la procédure de signalement (cf. mesure 25)	Tous les sites IGN	2022	Chefs de site	Ref. Égalité Chef de service des agent-e-s concerné-e-s
	23b	Définir la chaîne de prise en charge des situations de violences, de discrimination, de harcèlement moral et sexuel et d'agissements sexistes pour les agent-e-s en CDD courts, les apprenti-e-s, les stagiaires et étudiant-e-s et les salarié-e-s des prestataires	Adaptation locale de la procédure de signalement aux publics cibles (cf. mesure 25)	Toutes les situations à l'IGN	2022	Ref. Égalité	DRH DRH/SREF DRH/SPER ENSG-Géomatique SG/SIOLOG
23 Mieux évaluer les risques afin de renforcer la prévention des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes à l'IGN	23c	Intégrer les risques de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes dans les matrices d'évaluation du document unique et former les évaluateurs	Nouvelle matrice d'évaluation des risques professionnels	Évaluateurs formés et accompagnés	S2 2021	DRH/SASP	Ref. Égalité
	23d	Analyser les risques pour renforcer la prévention des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes à l'IGN en accompagnant les équipes, en lien avec les GT MTE, MAA et CoSui	Analyse rédigée avec le document unique	Validation CHSCT	S1 2022	DRH/SASP	Ref. Égalité CoSui Chefs de site Chefs de service CSP
	24a	Concevoir et rédiger le contenu du dispositif de formation adapté aux rôles dévolus à chaque type d'acteur des procédures de signalement, d'orientation et de traitement (encadrants, référents Égalité professionnelle, services des ressources humaines, médecins du travail et représentants du personnel et des élèves de l'école)	Volet du plan de formation rédigé Contractualisation des formateurs	PF validé en CFP et CT Marchés notifiés	S2 2021	DRH/SREF	Ref. Égalité SG/SAM
	24b	Former ces acteurs de façon récurrente et à chaque remplacement selon leur niveau d'intervention dans la chaîne de prise en charge	Taux de formation des acteurs de la prévention	100% des acteurs concernés	S2 2021	DRH/SREF	Ref. Égalité
24 Déployer un dispositif de formation différencié par public-cible, afin de sensibiliser à tous les niveaux	24c	Organiser un échange à la CFP sur la tenue de l'objectif-cible	Bilans des formations VSS	Dispositif de formation optimisé	à chaque CFP	DRH/SREF	Ref. Égalité

Mesure	Actions	Indicateur	Cible	Échéance	Pilote	Acteurs
25 Améliorer l'identification des victimes et garantir la prise en charge des situations signalées, de la saisine à la sanction	25a	Proposer un mode opératoire simplifié et transitoire avant l'adoption de la procédure complète	Procédure temporaire opérationnelle (basée sur le guide DGAFP)	T1 2021	DRH/SASP	Réf. Égalité CoSui DirCom
	25b	Élaborer le dispositif de signalement et d'écoute par des procédures dédiées de traitement du signalement, d'orientation, de protection, d'accompagnement et d'enquête selon les termes du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020	Procédures définitives élaborées et publiées Acteurs recensés	S2 2021	DRH	Réf. Égalité DRH/SPER DRH/SASP SG/MJ
	25c	Préciser le mode opératoire de saisine du procureur de la République dans les situations de violences, de harcèlements et ou d'agissements sexistes et en rappeler les principes aux acteurs concernés (article 40 du Code de procédure pénale)	Analyse des situations et prise de décision sur la pertinence des poursuites	S2 2021	DRH/SPER	DRH SG/MJ Réf. Égalité
	25d	Intégrer dans la fiche de poste de tous les acteurs identifiés leur rôle dans la prévention et la lutte contre les violences et le harcèlement sexuels et les agissements sexistes	Fiche de postes amendées	S1 2022	Réf. Égalité	Acteurs DRH/SREF
	25e	Mettre en place la cellule externalisée et indépendante d'écoute	Cellule d'écoute active	2022	Réf. Égalité	DRH/SASP
	25f	Informier sur les outils de signalements existants	Communication faite	Tous les agents	S2 2021	DirCom
26 Accompagner et soutenir les victimes	26a	Informier les agent-e-s sur leur droit à la protection fonctionnelle, en précisant les bénéfices sur les trois volets : prévention, assistance juridique et réparation	Communication sur intranet Égalité	T1 2021	SG/MJ	Réf. Égalité DRH/SPER DRH/SASP
	26b	Prendre à chaque signalement les mesures adaptées pour garantir la sécurité physique, morale et professionnelle de la victime	Instruction des dossiers signalés	permanente	DRH (par délégation du DG)	DRH/SASP Réf. Égalité
	26c	Accompagner à chaque signalement les agent-e-s victimes de violences conjugales et/ou intrafamiliales pour s'extraitre de la situation	Victimes prises en charge, logement trouvé et organisation de travail temporairement adaptée	permanente	DRH/SASP	Réf. Égalité
	26d	Définir les modalités d'aménagements de temps de travail pour faciliter les démarches liées à la protection des agent-e-s	Procédure établie	S2 2021	Réf. Égalité	DRH DRH/SPER DRH/SASP
27 Faire évoluer les perceptions et les consciences sur les violences sexistes et sexuelles à tous les niveaux	27e	Introduire dans la procédure d'organisation de la commission disciplinaire le fait de proposer systématiquement que les victimes qui le souhaitent soient citées en tant que témoin	Révision de la procédure disciplinaire	S2 2021	DRH/SPER	DRH Réf. Égalité
	27a	Identifier et recourir à des prestataires et interlocuteurs extérieurs pour la compréhension des enjeux liés à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles	Partenariats conventionnés	S2 2021	Réf. Égalité	DirCom CoSui
28 Suivre l'évolution des violences et du harcèlement sexuels et des agissements sexistes	27b	Organiser des campagnes internes de communication (25 novembre, rappel périodique sur les outils de signalement, etc.) et valoriser à l'externe les actions menées	Nombre de communications 2 actions internes 2 actions externes	S2 2021	DirCom	Réf. Égalité DRH/SASP
	28a	Réaliser un bilan annuel le plus exhaustif possible du dispositif de signalement et de traitement des violences sexistes et sexuelles et le présenter aux instances	Bilan rédigé	S2 2021	DRH/SPER	Réf. Égalité DRH/SASP

7 mesures – 23 actions

Mesure	Actions	Indicateur	Cible	Échéance	Pilote	Acteurs		
Axe 6 : Expérimenter et innover en matière d'égalité femmes - hommes								
29 à 34	Action transversale de l'axe 6	Grille d'évaluation	Grille définie et remplie CoSui (selon sujet)	En amont et aval de chaque mesure expérimentale	Réf. Égalité	Pilotes de mesures expérimentales CoSui		
29	Construire collectivement des projets pour l'égalité	29a	Identifier le (ou les) sujet(s) à traiter en collaboratif avec l'ensemble du personnel IGN	Projets proposés	2 ou 3 sujets retenus	2022	Lab IGN CoSui	
		29b	Monter un projet « Égalité » dans le cadre du Lab IGN et présenter le résultat au CoSui	Nombre de participants	À déterminer avec le CoSui (selon sujet)	2022	Réf. Égalité	
		29c	Intégrer les principes « Égalité professionnelle » dans le fonctionnement du Lab IGN	Échanges avec responsables du Lab IGN	Responsables sensibilisés	S2 2021	Réf. Égalité	Lab IGN
		29d	Participer éventuellement à la « Fabrique des projets Égalité » du MTE	Identification (de la pertinence) du projet / de la méthode	À déterminer avec le CoSui (selon sujet)	2023	Réf. Égalité	DRH/CaDC CoSui
30	Expérimenter l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la commande publique de l'IGN	Lancer la réflexion avec le SAM en regard des pratiques des autres EP et identifier le(s) marché(s) qui sera(ont) porteur(s) de nouveaux critères « Égalité »	Liste des marchés 2021	Au moins 1 marché retenu	SG/SAM	S1 2021	Réf. Égalité CoSui	
31	Expérimenter le remplacement des agentes en congés maternité	31a	Créer une procédure visant à remplacer les agentes ou à renforcer le collectif en cas de départ en congé maternité, et à informer les encadrants et agentes	Procédure	Validation CoSui	S2 2021	Réf. Égalité DRH	
		31b	Évaluer les ressources nécessaires et justifier les non-remplacements	Nombre ETPT ou CDD à affecter à ces remplacements	À déterminer avec le CoSui	S2 2021	DRH/SREF	DRH
32	Soutenir la mise en place de la subrogation pour les agentes contractuelles en congé maternité	32a	Étudier la faisabilité et l'opportunité de mise en place de la subrogation pour les agentes contractuelles de l'IGN, en fonction de l'expérimentation du MTE	Étude de faisabilité	Présentation au CoSui	selon bilan MTE (2022)	DRH/SREF	Réf. Égalité
		33a	Lancer une étude sur les impacts des travaux de terrain et leur féminisation	Cahier des charges rédigé et étude lancée	Validation CoSui	T1 2021	DT	Réf. Égalité DRH/SASP DRH/SREF DOT
33	Mener une étude sur la relation entre les missions de terrain et la non-féminisation de certains métiers	33b	Présenter les résultats de l'étude au CHSCT et au CT	Rapport de l'étude	Présentation CHSCT / CT	S2 2021	DRH	DOT Réf. Égalité
		33c	Inclure dans les réflexions de l'égalité professionnelle dans les évolutions des métiers de terrain	Evolution des fiches métiers	Référentiel mis à jour	2022	DRH/SREF	DRH/SASP
34	Favoriser la création de viviers féminins pour les métiers du numérique et de la géomatique	Mettre en place un réseau interne pour promouvoir auprès des femmes les métiers du numérique et de la géomatique, ainsi qu'un dispositif de mentorat	Création d'un réseau Création d'un dispositif de mentorat	Réseau créé Dispositif en place	2022	DRH/SREF	ENSG-Géomatique Réf. Égalité	

6 mesures – 13 actions

Annexe 4 - Plan d'action « Égalité professionnelle » 2021-2023

Page 59 sur 60



IGN – 8 mars 2021

NOTES

A series of horizontal dotted lines for writing notes.



UNIVERSITÉ GUSTAVE EIFFEL

Campus de Marne-la-Vallée
5 Boulevard Descartes
Champs-sur-Marne 77454 Marne-la-Vallée cedex 2
T: 01 60 95 75 00
univ-gustave-eiffel.fr

