

2022

PLAN d' ACTIONS EGALITE FEMMES/HOMMES



Référentes égalité/SG

ENTPE

31 JANVIER 2022

Table des matières

1- INTRODUCTION	3
2- PLAN D' ACTIONS	5



INTRODUCTION :

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.

L'ENTPE entend contribuer par ses actions à lutter contre les discriminations, notamment professionnelles entre les femmes et les hommes, et s'engage fermement dans ce protocole, en accord avec les représentants du personnel.

Les signataires s'engagent en faveur d'une politique d'égalité réelle entre les femmes et les hommes, au bénéfice de l'ensemble du personnel, fonctionnaire, contractuel et hébergé, et des étudiant-es.

Le protocole d'égalité femmes-hommes décrit l'accord et l'engagement stratégique des parties à partir d'un diagnostic et oriente les priorités traduites en plan d'action.

Le protocole a été élaboré par les candidates à la mission de référentes égalité femmes/hommes et des personnes qui ont montré au cours des dernières années une sensibilité à la question de l'égalité femmes/hommes au sein de l'ENTPE.

Il a pour objectif aussi de regrouper les différentes initiatives lancées. A cet effet, on peut noter l'organisation d'une représentation théâtrale « j'ai pas été clair » à destination des étudiant-es le 11 février 2020 sur le thème du harcèlement sexuel et sexiste. Hélène FERNANDEZ, Haute fonctionnaire en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes et Haute fonctionnaire en charge de la lutte contre les discriminations du Ministère, a assisté à cette représentation qu'elle a conclue. Ensuite un échange a eu lieu au cours duquel l'accent a été mis sur la responsabilité de l'école vis-à-vis des étudiant-es futur-es managers et de la nécessité d'(in)former les enseignants sur leurs responsabilités, attendu d'exemplarité, et de mettre en place des actions de formation massives.

Le protocole comprend une première partie, qui constitue le diagnostic. Il permet de donner des indications sur l'égalité professionnelle femme/homme au sein de l'ENTPE et de bâtir un cadre pour un diagnostic plus rigoureux.

La deuxième partie constitue le plan d'actions, qui est structuré autour notamment des 4 axes mentionnés dans le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique :

- Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadre d'emplois, grades et emplois de la fonction publique,
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale,
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le plan d'actions a été constitué à partir de la déclinaison du protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes des Ministères dans lequel seront intégrées des actions plus spécifiques liées au contexte de l'ENTPE et d'éléments issus du diagnostic.

C'est un plan sur 3 ans qui couvre la période (2021 – 2023) et s'applique à l'ENTPE. Le plan fait l'objet d'un suivi et d'une évaluation annuelle afin de le réajuster le cas échéant.

Il est ambitieux et porte notamment sur les actions de sensibilisation, de communication et la mise en place d'une gouvernance. Dans le cadre de ce plan d'actions, l'école s'est fixée pour objectif d'adhérer à la charte égalité de la conférence des grandes écoles CGE.

PLAN D' ACTIONS

Axe 1 : Renforcer la gouvernance transverse de la politique d'égalité et le dialogue social au sein de l'ENTPE

Mesure 1 : Mettre en place des référent.e(s) égalité professionnelle et lutte contre les discriminations au sein de l'ENTPE

L'ENTPE s'engage à mettre en place la mission de référent égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations. Cette mission pourra être tenue par plusieurs personnes. Une lettre de mission sera rédigée pour chacune d'entre elles.

Elle sera la conseillère du directeur/trice et de l'ensemble des services sur ce sujet.

Elle sera la correspondante de la Haute fonctionnaire en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes, Haute fonctionnaire en charge de la lutte contre les discriminations des Ministères et référente locale de la politique de l'ENTPE en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Elle recevra la formation donnée par le Ministère. Pour faire connaître sa mission, elle pourra participer aux diverses actions organisées au sein de l'école (journée des nouveaux arrivants, journée des enseignants, journée d'accueil des doctorants, ...).

Mesure 2 : Organiser la mise en œuvre, le suivi partenarial et l'évaluation du protocole

Un comité de suivi sera mis en place, sur la base du volontariat. Il aura pour objectif de travailler sur la mise en œuvre du protocole. Il disposera d'un espace partagé de stockage des données.

La secrétaire générale, en collaboration avec les référentes et en lien avec les différents services, réalisera un bilan de la mise en place du protocole, qui sera présenté au comité technique chaque année.

Mesure 3 : Améliorer les données générées dans les différents bilans

Demander à chaque département de mener une analyse F/H : enseignants et étudiants par VA.

Genrer les données des différents bilans

Participer au baromètre Égalité femmes hommes de la Conférence des Grandes Écoles (CGE)

Mesure 4 : Sensibiliser

a) Former les directeurs, les directrices et les chefs de services de l'ENTPE dans la mise en œuvre du protocole

Faire une sensibilisation/formation sur ce sujet à l'ENTPE

Présentation du bilan par les référentes aux organes de direction

b) Structurer une stratégie de sensibilisation et de formation sur l'égalité femmes/hommes

À destination des étudiant-es dans le programme DFI

Identifier les actions menées dans le domaine de la formation initiale, la formation doctorale, la recherche et la formation continue

Poursuivre les actions de formation aux discriminations dans les formations managériales de la DDFCI

S'inspirer des recommandations et plans de formation réalisés ailleurs, par exemple le plan de formation du ministère de l'Agriculture, les ressources de la Conférence des Grandes Ecoles (CGE)

c) Constituer un fonds sur l'égalité au Centre de Ressources Documentaires et Numériques

Mesure 5 : Construire un plan de communication « égalité »

Distribution de plaquette ou réalisation

Ajouter une rubrique sur Extranet

Ajouter l'égalité et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans les valeurs de l'ENTPE

Veiller à la « féminisation » des documents institutionnels de l'ENTPE

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

Mesure 6 : Créer un réseau d'expertes parmi les alumni

Confier cette mission à l'AITPE par le biais de la convention pour avoir des « expertes » pour :

- Un vivier d'enseignantes,
- « Une présentation » devant les étudiants
- Comme présidente de la cérémonie des diplômés

Mesure 7 : Actions envers les enseignant-es et les étudiant-es

Sensibiliser les personnes ayant la responsabilité pédagogique d'un cours (plaquettes, ...).

Mentoring pour les étudiantes et les doctorantes pour entrer dans la vie active.

Mesure 8 : Veiller à un équilibre lors du recrutement à l'ENTPE

Veiller à une mixité dans les jurys, notamment lors de l'instruction collective effectuée lors des mobilités entrantes.

Introduire cette notion dans les lignes de gestion de mobilité

Porter une attention à l'analyse de certaines candidatures : nombre de candidats, taux de femmes, taux d'hommes, genre de la personne recrutée

Veiller à la mixité du recrutement des doctorants et des doctorantes

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

Mesure 9 : Lancer la réalisation d'un observatoire des rémunérations et améliorer les données du rapport de situation comparée

Lancer la réalisation d'un observatoire des rémunérations des vacances

Poursuivre les actions dans le bilan social sur l'observation des rémunérations

Mesure 10 : Prendre des mesures pour respecter l'égalité de rémunération et prévenir les écarts de pension

Apporter une vigilance aux propositions de rémunération entre les femmes et les hommes, notamment les primes et les autres indemnités.

Porter une attention à l'analyse de certaines candidatures : nombre de candidats, taux de femmes, taux d'hommes, genre de la personne recrutée et les conséquences sur les niveaux de rémunération. (voir mesure 8)

Mesure 11 : Prendre des mesures pour les déroulements de carrière

Vérifier que les promotions sont proposées sans discrimination : suivre, accompagner, vérifier les procédures de recrutement et les dossiers de progression de carrière (tableaux d'avancement et listes d'aptitude).

Développer le conseil à l'agent sur l'impact des mesures prises (congé parental, temps partiel) sur le déroulement de carrière et la retraite et les aider à mieux orienter leurs choix. (voir aussi la mesure 14)

Veiller à aider les candidates dans la préparation générale des concours et de préparation aux oraux

Tutorat

Axe 4 : Mieux articuler les temps de vie professionnelle et privée

Expérimenter au sein de l'ENTPE la semaine raccourcie de 4 jours suite à un congé lié à une nouvelle parentalité

Mesure 12 : Favoriser le partage de la parentalité

Informers les agents sur les droits

Mesure 13 : Accompagner l'accueil des jeunes enfants

Maintenir la convention avec le centre de loisirs de l'Equipement

Informers les agents sur les dispositifs de garde d'enfants existants

Mesure 14 : Accueillir et accompagner les temps de la grossesse et de la maternité

Informers les agentes de leur droit durant la grossesse (réduction temps de travail, visite médicale,...)

Développer le conseil à l'agent sur l'impact des mesures prises (congé parental, temps partiel) sur le déroulement de carrière et la retraite et les aider à mieux orienter leurs choix.

Mettre l'ancien cabinet médical à disposition pour l'allaitement

Axe 5 : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes

Mesure 15 : Introduire dans les différentes formations de l'ENTPE un module de formation « lutte contre les violences sexuelles et sexistes »

Actions envers les enseignants : sensibilisation et formation à la lutte contre les stéréotypes de genre et contre les violences sexistes et sexuelles.

Introduire dans la formation initiale une action « lutte contre les violences sexuelles et sexistes », en complément de la pièce de théâtre organisée par les étudiants

Poursuivre l'action menée par la DDFCI

Mesure 16 : Diffuser les guides

Les guides existants et à paraître, notamment dans le périmètre du MESRI, seront diffusés.

Des conférences pourront avoir lieu.

Mesure 17 : Mettre en place le dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violences sexuelles et sexistes

Selon les textes législatifs en vigueur. (Voir à ce sujet notamment la circulaire du 9 mars 2018, l'article 80 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et le décret n°2020-256 du 13 mars 2020).

Se faire accompagner par une agence spécialisée pour la mise en place de ce dispositif.

Cette mesure s'applique au personnel et aux étudiant.e.s.

Mesure 18 : Accompagner et soutenir les victimes

L'ENTPE informera les victimes (et l'ensemble des agent.e.s et des étudiant.e.s fonctionnaires) sur leur droit à la protection fonctionnelle, en précisant les bénéfices sur les trois volets prévention, assistance juridique, réparation.

Enfin, la protection des agent.e.s et des étudiant.e.s fonctionnaires victimes pourra être soutenue lors de situations de violences conjugales par la recherche de mise à disposition de logements.

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

Mesure 19 : Expérimenter le remplacement de certains congés maternité

L'ENTPE met en place cette mesure, qui vise à renforcer l'accompagnement de la prise en charge des tâches dans les services lors de congés maternité.

Mesure 20 : Soutenir la mise en place de la subrogation pour les agentes contractuelles en congé maternité

L'ENTPE met en place la subrogation qui permet aux agent.es contractuel.les en cas de congé de maladie, de maternité, de paternité, d'adoption ou d'accident du travail, de percevoir leur traitement de la part de l'ENTPE, alors que l'ENTPE récupère les indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) de la part des organismes de sécurité sociale.

Mesure 21 : Réflexion sur le télétravail

Dans le cadre du bilan annuel, faire un constat sur la mixité des bénéficiaires et de leur équipement.

Mesure 22 : Construire collectivement des projets pour l'égalité

Proposer des espaces de discussion ouverts à personnels et étudiant-es sur les thématiques de ce plan d'action et susciter la participation à des actions
S'informer sur les initiatives menées en autonomie par les associations étudiantes

Mesure 23 : Expérimenter l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la commande publique ministérielle

Expérimentation de la rédaction d'un marché public en y intégrant un nouveau critère « Égalité professionnelle »

Mesure 24 : Étudier les modalités de retour à une quotité de travail à plein temps sur une semaine raccourcie la première année

Les femmes représentent 90 % des agents à temps partiel au sein de l'ENTPE.

L'objectif est ici d'étudier le moyen d'accompagner la reprise de quotités de travail à plein temps de façon progressive par des personnes volontaires souhaitant reprendre un temps complet lorsque leur situation familiale évolue (parents, aidants).

L'objectif est de tester pendant deux ans la possibilité, durant la première année de reprise à temps plein, après un congé maternité, parental, de paternité et d'accueil ou d'adoption, d'organiser le temps de travail de façon à assurer la transition en créant la possibilité d'opter pour une semaine raccourcie de 4 jours pendant un an sur la base d'un cycle de 36h00 hebdomadaires.

//ENTPE

L'école de l'aménagement durable des territoires