

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 : 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)</p> <ul style="list-style-type: none"> -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>ACCROÎTRE LA VISIBILITÉ DES FEMMES POUR FAVORISER LA MIXITÉ PROFESSIONNELLE</p>	<ul style="list-style-type: none"> . 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. . Établir des statistiques genrées pour les réussites aux diplômes et l'insertion professionnelle des étudiants et étudiantes. <p>Indicateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> -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>MIEUX PRENDRE EN COMPTE LES INTERRUPTIONS DE CARRIÈRE DES FEMMES</p>	<ul style="list-style-type: none"> . 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>Indicateur :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Nombre de congé maternité/parental et entretiens tenus

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>
---	---

	<p>-Formations suivies -Réunions Égalités et Diversités et réunions de sentinelles -Répartition femmes/hommes parmi les personnes sentinelles et par communauté</p>
<p>SENSIBILISER ET FORMER LES PERSONNELS ADMINISTRATIFS ET ENSEIGNANTS AUX ENJEUX DU HARCÈLEMENT, DES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES ET DES DISCRIMINATIONS</p>	<p>. 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> <p>Indicateurs :</p> <p>-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>
<p>FACILITER LE SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, DE HARCÈLEMENT ET DE DISCRIMINATIONS ET ACCOMPAGNER LES VICTIMES</p>	<p>. 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> <p>Indicateurs :</p> <p>-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</p>

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>