

Plan égalité Femmes/Hommes du Groupe des écoles nationales d'économie et statistique

Pour la période 2023-2025

La loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique et le décret 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique, imposent désormais aux établissements publics et leurs administrations à prévoir un plan d'actions effectives et concrètes en faveur de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Ce plan permet à l'établissement de structurer son action en la matière, et d'encourager son objectivation. C'est à la lumière du référentiel de plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, rédigé en 2019 par la DGAFP, que ce plan a été élaboré.

L'ensemble des dispositions présentées seront mises en place sur la période 2023-2025 et feront l'objet de la présentation d'un bilan devant les instances de l'établissement (comité social d'administration, comités de direction des entités).

Dans son contrat d'objectifs et performance pour la période 2022-2026, le Genes a en particulier affirmé son engagement dans une démarche active de diversification du recrutement des personnels en excluant toute forme de discrimination et en promouvant notamment l'égalité femmes/hommes. La féminisation des postes académiques notamment, est un enjeu fort.

Par ailleurs, préalablement à la rédaction de ce plan, les rapports sociaux uniques du Genes pour les années 2020 et 2021 ont permis d'établir un premier état des lieux de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'établissement, sur le plan notamment des rémunérations, mais également sur l'ensemble des thématiques abordées dans le RSU.

Conformément à ce que prévoit l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018, le plan d'action du Genes est structuré selon les quatre axes suivants :

- Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres 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 discriminatoire ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Panorama du Genes¹ :

Le Genes, établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP), compte 217 agents (effectifs physiques), dont 42% de femmes.

Parmi ces effectifs, on compte 73 enseignants et enseignants-chercheurs (dont 20% de femmes), 36 doctorants, post-docs et assistants de recherche (dont 44% de femmes) et 108 personnels administratifs et techniques (dont 57% de femmes).

1. Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Les rémunérations des fonctionnaires reposent sur les grilles indiciaires du ministère chargé de l'économie et des finances, en fonction des corps et grade ; celles des contractuels sont basées sur l'instruction relative au recrutement et à l'emploi d'agents contractuels dans les ministères économiques et financiers, et prennent en compte le niveau de diplôme, l'expérience professionnelle, l'ancienneté et le niveau de responsabilité sur le poste. Ces deux éléments (grilles, instruction) favorisent l'égalité de traitement en matière salariale.

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont suivis chaque année dans le cadre de la préparation du rapport social unique (RSU) de l'établissement. Les données suivies concernent les salaires médians, avec une répartition par statut (fonctionnaire, contractuel) et par catégorie (A+, A, B et C). Toutefois, il arrive que les effectifs de l'un des genres dans un couple statut/catégorie soient trop faibles pour calculer une médiane significative ; de même, les faibles effectifs du Genes dans les catégories B et C conduisent à fusionner ces 2 catégories dans l'analyse qui est faite.

En tout état de cause, les données de l'année 2021 fournissent les enseignements suivants :

	Fonctionnaires			Contractuels		
	A+	A	B et C	A+	A	B et C
Ecart femmes/hommes	Non calculé	+10% en faveur des femmes	+2% en faveur des hommes	+3,7% en faveur des hommes	+2% en faveur des hommes	Non calculé

Pour aller plus loin, le Genes doit à court terme mettre en œuvre la méthodologie d'identification des écarts de rémunération développée par la DGAFP en 2019. Cette méthode d'autodiagnostic permet aux employeurs publics de décomposer les différentes causes des écarts de rémunération tels que, par exemple, la démographie, les conditions d'avancement et de déroulement de carrière, les primes, les heures supplémentaires, les temps partiel et temps non complet, les interruptions ou retards de carrière en raison des charges familiales.

En fonction du résultat de ce diagnostic, le Genes devra, le cas échéant, mettre en œuvre des mesures visant à prévenir et à traiter les écarts de rémunération relevant de sa compétence : cotation des postes, politique de revalorisation, politique de promotion.

¹ Données RSU 2021 (effectifs au 31/12/2021)

Synthèse axe 1 :

ACTION	Echéance	Indicateur de suivi / livrable
Mettre en œuvre la méthodologie d'identification des écarts de rémunération (DGAFP)	2023	Résultat du diagnostic initial
Mettre en œuvre des mesures correctives adaptées au résultat du diagnostic	2025	Résultat du diagnostic après mise en œuvre des mesures

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

Il y a lieu de distinguer sur ce sujet ce qui relève de la compétence du Genes. En effet, le Genes ne possédant pas de corps propre, la proportion des femmes et des hommes parmi les corps et grades amenés à être représentés au Genes ne relève pas de sa compétence. En revanche, il revient à l'établissement de faire en sorte d'être attractif auprès de ces viviers, aussi bien auprès des femmes que des hommes, de garantir l'égal accès aux postes ouverts aux candidats femmes et hommes, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels, ainsi que d'offrir, à l'ensemble de ses agents, femmes et hommes, contractuels ou fonctionnaires, des conditions équivalentes pour accéder à de la mobilité et à des promotions.

Le Genes devra donc dans un premier temps s'attacher à dresser un état des lieux documenté de ses pratiques et de l'existant en matière de recrutement, d'accès aux formations, de promotions, de féminisation de l'encadrement et de composition des instances de gouvernance.

Recrutement :

L'existant :

- L'ensemble des fiches de poste publiées par le Genes sont rédigées avec un soin particulier pour veiller à ce que les formulations ne puissent pas laisser supposer que l'on cherche plutôt un agent d'un genre ou de l'autre ;
- Lors du processus de recrutement des personnels administratifs et techniques, une attention est portée à la mixité des interlocuteurs rencontrés par les candidats lors des entretiens, dans la mesure aujourd'hui permise par les effectifs en présence au Genes, notamment dans la population des encadrants ;
- Dans la charte qui décrit le processus de recrutement des enseignants-chercheurs, il est indiqué que la composition des comités de sélection doit refléter la diversité de genre présente au GENES. Par ailleurs, les fiches de poste publiées lors du recrutement d'enseignants-chercheurs portent la mention suivante en français et en anglais : « *Le GENES recrute, emploie et promeut sans tenir compte de l'ethnie, de la religion, de la couleur, de la nationalité, du sexe, du handicap ou de l'âge des individus.* ». Cette mention devrait être enrichie pour intégrer l'orientation sexuelle et l'identité de genre.

Pour aller plus loin :

- Pour chaque recrutement, il sera mis en place un suivi de la répartition par genre des candidats, qui conduira à un bilan annuel en matière de proportion des candidats ;
- Une cartographie de la représentation des genres dans les différents métiers du Genes sera réalisée de pouvoir concentrer les efforts de féminisation là où celle-ci est significativement faible, en particulier au sein de la population des enseignants-chercheurs

Formation :

Le rapport social unique annuel du Genes présente un bilan de la formation permettant de distinguer les bénéficiaires par genre. Pour aller plus loin, ces données devront être analysées afin de vérifier que les actions de formation des agents bénéficient bien aux femmes dans des proportions comparables aux effectifs, et ce pour l'ensemble des domaines de formation. Si des écarts étaient constatés, les plans de formation de l'établissement seraient ajustés afin de prévoir des mesures spécifiques visant à les réduire.

Un effort particulier doit être apporté pour favoriser la participation des femmes aux formations ayant vocation à préparer aux concours de la fonction publique.

Management :

Le rapport social unique annuel du Genes sera enrichi d'une rubrique visant à mesurer le taux de féminisation des postes d'encadrement. Au 31 octobre 2022, 13 des 32 postes (42%) du Genes comportant de l'encadrement sont occupés par des femmes, mais il existe des disparités entre les entités.

Afin de favoriser l'accès des femmes à des postes d'encadrement, le plan de formation intégrera des actions de formation destinées à sensibiliser les managers à la lutte contre les stéréotypes de genre.

Promotions :

Pour les fonctionnaires, le Genes assure un suivi annuel de la proportion entre les hommes et les femmes parmi les agents qui sont proposés par l'établissement pour les promotions au choix. Cet indicateur est toutefois imparfait car les faibles effectifs peuvent rendre la donnée peu significative.

Il y a lieu de s'assurer également de l'accès égal des femmes et des hommes à la titularisation en tant qu'enseignant-chercheur du Genes et aux promotions aux appellations d'*Associate* ou *Full Professor*. La charte qui décrit le processus de titularisation et de promotion des enseignants-chercheurs du Genes prévoit que la composition des comités de promotion qui étudient ces dossiers reflète la diversité de genre présente au Genes. Elle prévoit également que chaque enseignant-chercheur recruté en *Tenure-Track* soit accompagné pendant cette période d'un tuteur, choisi parmi les enseignants-chercheurs permanents du CREST ; celui-ci remplit un rôle de conseil auprès de l'enseignant-chercheur pendant la période de *Tenure-Track*.

Par ailleurs, parmi les critères sur lesquels s'appuie le comité d'évaluation pour attribuer les congés pour recherches et conversions thématiques, il est prévu un critère lié à la réduction des inégalités femmes/hommes. Ainsi, toutes choses étant égales par ailleurs, une priorité sera accordée aux personnels sollicitant un CRCT après un congé de maternité ou un congé parental. Cette incitation a vocation à permettre à ces agents de reprendre leur recherche dans les meilleures conditions après ces congés, ce qui est de nature à renforcer leur dossier en vue d'une promotion à l'appellation supérieure. De même, les enseignantes-chercheuses ayant été en congé maternité pendant la durée de leur *Tenure-Track* sont éligibles au congé pour recherches et conversions thématiques, ce qui leur permet de se consacrer pendant un semestre à la recherche afin de présenter leur dossier de titularisation dans les meilleures conditions.

Instances de gouvernance :

L'établissement s'engage également à s'assurer que les responsabilités de gouvernance sont confiées aussi bien à des agents féminins qu'à des agents masculins. Ainsi, un bilan biennal de la répartition des hommes et des femmes dans les différentes instances de gouvernance de l'établissement (comité de direction, conseils des écoles, conseil d'administration, conseil scientifique, comité social d'administration) sera réalisé et des actions seront proposées si la représentation des femmes s'avère insuffisante.

Synthèse axe 2 :

ACTION	Echéance	Indicateur de suivi / livrable
Suivi de la répartition des candidats pour chaque recrutement	2023	Bilan annuel
Analyse de l'accès des femmes et des hommes aux actions de formation	2023	Bilan annuel et le cas échéant actions spécifiques
Renforcement des formations de préparation aux concours de la fonction publique pour les femmes	2023	Nombre de bénéficiaires/répartition par genre des bénéficiaires
Sensibilisation des managers à la lutte contre les stéréotypes de genre	2023	Nombre de bénéficiaires de la formation
Suivi annuel de la proportion d'hommes et de femmes proposés dans les campagnes de promotion au choix	2023	Bilan annuel et le cas échéant actions de réduction des écarts
Suivi de la proportion d'hommes et de femmes dans les bénéficiaires des CRCT	2025	
Suivi de la proportion d'hommes et de femmes dans les instances de gouvernance du groupe	2023	Bilan biennal et le cas échéant actions de réduction des écarts

3. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Dans le cadre du questionnaire mise en œuvre pour l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp), à la question « Que pensez-vous de l'affirmation suivante : "Je considère que l'établissement me permet de concilier vie professionnelle et vie personnelle" ? », 84% des répondants ont répondu « d'accord » ou « tout à fait d'accord ».

Ce résultat est une indication que le Genes met en œuvre des actions et un mode de management qui apportent déjà de bons résultats sur cet axe.

Flexibilité et individualisation des horaires de travail :

Le Genes a adopté pour ses personnels administratifs et techniques le régime des horaires variables. Ainsi les agents peuvent le cas échéant moduler leurs heures d'arrivée et de départ au sein des plages variables. Cette souplesse offre plusieurs avantages en matière d'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale : adaptation aux horaires d'entrée et de sortie des établissements scolaires, présence dans les transports hors des heures les plus denses, possibilité de

faire face à des aléas d'organisation, possibilité de prendre des jours de récupération sur crédit d'heures...

Télétravail :

Après une année d'expérimentation, le Genes a adopté fin 2019 son premier règlement de mise en œuvre du télétravail, qui prévoyait la possibilité de télétravailler un jour fixe par semaine.

En septembre 2022, ce règlement a évolué et permet désormais aux agents d'opter entre 2 régimes de télétravail :

- 1 jour fixe par semaine et 22 jours flottants par an ;
- Par de jour fixe hebdomadaire et 36 jours flottants par an.

Sécurisation de la situation des femmes enceintes :

Le Genes a formalisé au travers d'une note de la direction générale la prise en compte des congés longs, notamment les congés de maternité, sur les services d'enseignement des enseignants et enseignants-chercheurs. Ainsi, les femmes enceintes sont assurées que leurs obligations de service sont ajustées au regard du temps de leur absence pour maternité.

Par ailleurs, les personnels académiques de retour de congé maternité ou de congé parental sont prioritaires, toutes choses étant égales par ailleurs, pour bénéficier d'un congé pour recherches ou conversions thématiques.

Service de conciergerie :

Sur le site de Palaiseau, le Genes a établi un partenariat avec un service de conciergerie d'entreprise intervenant sur le campus. Les agents ont ainsi accès depuis leur lieu professionnel à divers services à la personne.

Pour aller plus loin sur cet axe, le Genes devra engager une réflexion globale sur la Qualité de Vie au Travail (QVT) qui reprendra les éléments ci-dessus en les complétant par d'autres dispositifs ou recommandations : mise en place d'une charte portant sur le droit à la déconnexion, état des lieux et préconisations éventuelles en matière d'horaires de réunions.

Synthèse axe 3 :

ACTION	Echéance	Indicateur de suivi / livrable
Mettre en place un groupe de travail pour réfléchir à la QVT	2023 (GT) 2024 (livrable)	Charte sur le droit à la déconnexion Plan d'actions QVT

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

La lutte contre les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel est une priorité de l'État. Le cadre juridique de cette lutte s'est renforcé ces dernières années avec notamment une modification en 2016 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant sur les droits et obligations des fonctionnaires.

En mars 2018 a été publiée une circulaire relative à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique prévoyant le déploiement d'un plan de formation et la mise en place de dispositifs de prévention et de traitement.

Le référentiel de plan d'action égalité F/H de la fonction publique recommande l'écriture et l'affichage de procédures claires de prise en charge de ces situations.

En matière de lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles, les deux écoles du Genes se sont dotées d'une procédure de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes. Cette procédure s'appuie d'une part sur une plateforme numérique de signalement, propre à chaque école, et d'autre part sur des référents égalité/diversité qui constituent les interlocuteurs de proximité pour traiter ces signalements. Cette procédure s'adresse aussi bien aux victimes qu'aux témoins de ces actes.

Si à l'ENSAI cette procédure, mise en place en 2021, s'adresse aussi bien aux étudiants qu'aux personnels, elle n'a pas encore été étendue aux personnels sur les sites franciliens et devrait l'être dans les prochains mois. Cette mise en place à l'échelle du groupe devra s'accompagner d'une communication adaptée aux enjeux. De même, si l'ENSAI a déjà formalisé en 2019 la création d'une cellule égalité-diversité avec des référents formés, celle-ci doit être dupliquée prochainement au périmètre de l'ENSAE, du CEPE et des services du secrétariat général.

Au sein du CREST, une cellule d'écoute a également été mise en place.

L'un des enjeux importants est constitué par la formation des acteurs de cette procédure

En ce qui concerne la prévention, l'accent doit être mis sur les actions de sensibilisations, tant auprès des étudiants que des personnels et de l'encadrement. Celles-ci existent déjà auprès des promotions des deux écoles, à chaque rentrée universitaire.

Pour les personnels, l'ENSAI a ici aussi un temps d'avance, ayant déjà mené des campagnes de sensibilisation et ayant mis en place une formation obligatoire des membres du comité de direction de l'école autour des enjeux associés à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations. L'expérience acquise à l'ENSAI pourra ainsi bénéficier à l'ensemble des entités du groupe pour généraliser ces actions à très court terme. Fin 2022, une première action de sensibilisation collective, déployée à l'échelle de l'ensemble du groupe sous la forme d'un théâtre forum, est organisée. Le plan d'actions pluriannuel de prévention, attaché au Duerp, prévoit également la formation de l'ensemble des managers à la prise en compte de la diversité.

Synthèse axe 4 :

ACTION	Echéance	Indicateur de suivi / livrable
Elargir la procédure de signalement aux personnels de l'ensemble des entités du groupe	2023	Bilan annuel de la procédure
Formaliser la mise en place d'une cellule égalité-diversité au niveau des sites franciliens du groupe	2023	Lettre de mission
Densifier les actions de sensibilisation et de formation sur la thématique des discriminations et des VSS	2025	Nombre d'actions et nombre de bénéficiaires de ces actions

5. Gouvernance

L'existence et la mise en œuvre de ce plan doivent s'accompagner d'un suivi de sa réalisation et des indicateurs associés à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Un premier niveau de suivi sera réalisé par les cellules égalité-diversité mises en place localement. Celles-ci se réuniront au moins 2 fois par an pour partager leur suivi respectif et échanger sur les bonnes pratiques ou les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre du plan.

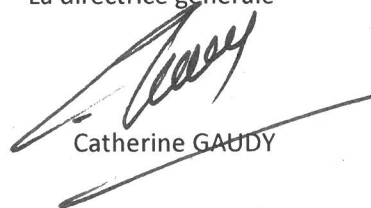
Un bilan annuel de mise en œuvre du plan sera présenté en comité social d'administration et porté à la connaissance des comités de direction du Genes et des écoles. Les échanges autour de ce bilan pourront conduire à des ajustements du plan d'actions (nouvelles actions, ajustement du calendrier...).

Enfin, l'appropriation collective est un élément clef à prendre en compte dans la mise en œuvre d'un tel plan. Une communication dédiée sera mise en place auprès de l'ensemble des étudiants et personnels du groupe dès sa parution.

Ce plan a reçu l'avis favorable unanime du comité technique du Genes en date du 29/11/2022.

A Palaiseau, le 29/11/2022

La directrice générale



Catherine GAUDY