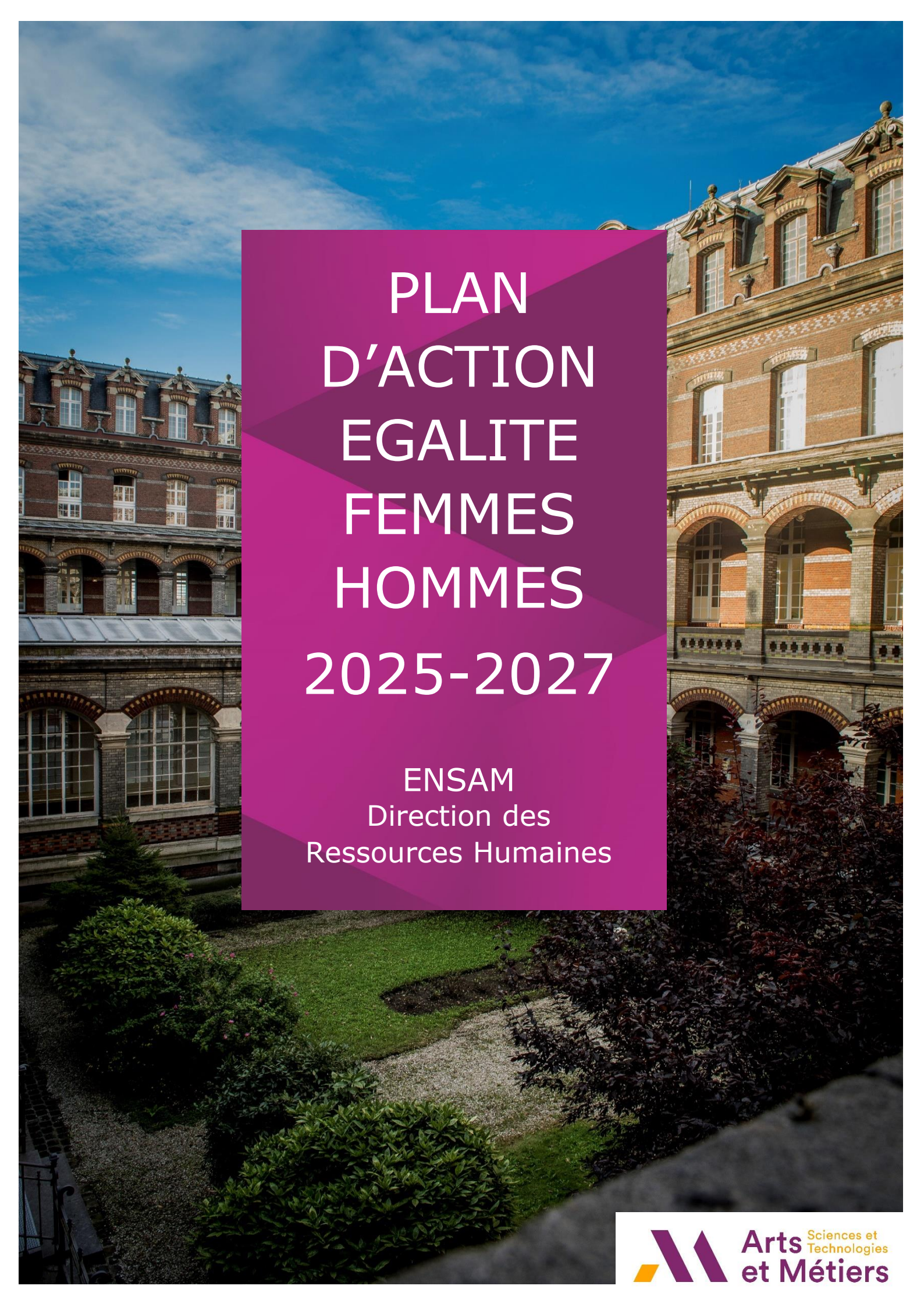




PLAN D'ACTION EGALITE FEMMES HOMMES 2025-2027

ENSAM
Direction des
Ressources Humaines

SOMMAIRE

Introduction et rappel du cadre législatif en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. page 3

AXE 1 GOUVERNANCE page 6

AXE 2 REDUIRE LES ECARTS DE REMUNERATION page 8

AXE 3 PROMOUVOIR L'EGALITE DES CHANCES ET FAVORISER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL INCLUSIF page 11

AXE 4 AMELIORER LA SANTE DES AGENTS, EN TENANT COMPTE DES SPECIFICITES DE GENRE page 13

AXE 5 SENSIBILISER A LA DIMENSION DE GENRE DANS LA RECHERCHE ET LES CONTENUS PEDAGOGIQUE page 16

AXE 6 LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES SEXUELLES HARCELEMENTS ET DISCRIMINATIONS page 17

AXE 7 CONCILIER VIE PRIVEE ET PROFESSIONNELLE page 18

CONCLUSION page 21



INTRODUCTION

Notre établissement, acteur public engagé et responsable, entend réaffirmer son ambition en matière d'égalité entre les femmes et les hommes à travers ce deuxième Plan d'Actions pour l'Égalité Professionnelle.

En cohérence avec les grandes orientations nationales, notamment le plan interministériel « Toutes et tous égaux » et le Plan National d'Action pour l'Égalité Professionnelle (PNA) porté par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, nous nous inscrivons résolument dans une dynamique volontariste visant à garantir un environnement professionnel respectueux, équitable et inclusif pour toutes et tous.

L'égalité entre les femmes et les hommes constitue à la fois un principe fondamental du service public et un enjeu stratégique de qualité de vie au travail, de cohésion sociale et de performance collective.

Le premier Plan d'Actions 2021-2024 a permis d'établir les premières fondations de notre politique en matière d'égalité professionnelle : structuration de la gouvernance, mise en place d'indicateurs, début d'identification des écarts de situation, et premières actions concrètes notamment en matière d'égal accès aux emplois et à la prévention des violences sexistes et sexuelles.

Forts de cette première étape, nous poursuivons et renforçons notre engagement avec ce deuxième Plan, plus opérationnel.

Ce plan s'articule autour d'objectifs stratégiques et de mesures concrètes, adaptées à nos enjeux spécifiques et assorties d'indicateurs de suivi robustes, permettant d'évaluer leur mise en œuvre et leur efficacité. Il s'appuie sur :

- un tableau détaillé d'actions (Tableau EPFH 2025-2028.xlsx), déclinant axes, objectifs, actions, exemples concrets, calendrier et groupes de travail associés ;
- une gouvernance partagée, mobilisant les directions, les services, ainsi que les instances nationales compétentes, notamment le CSAE et la formation spécialisée F3CST.

Ce nouveau plan intègre également les évolutions législatives et réglementaires récentes, en particulier les obligations fixées par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique, qui impose aux employeurs publics de s'engager de manière effective pour l'égalité professionnelle.

L'index de l'égalité professionnelle, désormais outil de référence, constitue un levier essentiel pour objectiver les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes, et orienter nos actions en matière de rémunération, de promotion, et de lutte contre les discriminations.

Chaque direction, chaque campus et chaque membre de notre communauté est invité à s'approprier ces mesures et à contribuer activement à leur mise en œuvre, dans le cadre d'un dialogue social soutenu et d'un pilotage rigoureux.

Enfin, ce plan se veut un document vivant et évolutif, susceptible d'être enrichi en fonction des retours d'expérience, des évaluations annuelles et de l'évolution des besoins exprimés par les agents.

Notre responsabilité collective est aujourd'hui de traduire en actes concrets et mesurables le principe d'égalité entre les femmes et les hommes, et d'en faire une réalité tangible et durable au sein de notre établissement. Nous y veillerons avec détermination et vigilance, aux côtés de toutes et tous.

Notre plan d'actions se structure autour de sept axes principaux :

Axe 1 : Gouvernance.

Nous veillerons à ce que la gouvernance de l'Ensam reflète notre engagement en faveur de l'égalité, en intégrant des indicateurs de suivi et d'évaluation de nos actions.

Axe 2 : Réduire les écarts de rémunération.

Nous nous engageons à analyser et à corriger les disparités salariales injustifiées entre les femmes et les hommes (à compétences, niveau d'expérience et responsabilités égales), en veillant à une transparence accrue et à des mesures correctives efficaces.

Axe 3 : Promouvoir l'égalité des chances et favoriser un environnement de travail inclusif.

Nous mettrons en place des initiatives visant à garantir l'égalité des chances à tous les niveaux de notre établissement, tout en cultivant un environnement de travail respectueux et inclusif.

Axe 4 : Améliorer la santé des agents, en tenant compte des spécificités de genre.

Nous nous concentrerons sur la promotion de la santé des femmes, en prenant en compte leurs besoins spécifiques.

Axe 5 : Sensibiliser à la dimension de genre dans la recherche et les contenus pédagogiques Nous intégrerons la dimension de genre dans nos activités de recherche et dans les contenus pédagogiques, afin de promouvoir une compréhension plus équilibrée et inclusive des enjeux de genre.

Axe 6 : Lutte contre les violences sexistes, sexuelles, harcèlements et discriminations.

Nous renforcerons nos actions de prévention et de lutte contre toutes formes de violences sexistes et sexuelles, de harcèlement et de discrimination, en poursuivant la mise en place des dispositifs de soutien et de protection pour les victimes.

Axe 7 : Concilier vie privée et professionnelle.

L'Ensam développera des mesures visant à favoriser un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, en proposant des solutions adaptées aux besoins des personnels de l'établissement.

Ce plan d'actions pluriannuel témoigne de notre détermination à faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes, en créant un environnement de travail plus juste, inclusif et respectueux pour tous.

Il s'appuie notamment sur un cadre juridique et réglementaire que nous respecterons.

Rappel du cadre réglementaire en matière d'égalité femmes hommes :

- ✚ **L'accord du 30 novembre 2018** : Cet accord, signé par les organisations syndicales représentatives et les représentants des employeurs publics, structure la politique en faveur de l'égalité professionnelle dans la fonction publique. Il comporte 30 actions ambitieuses pour promouvoir l'égalité et lutter contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.
- ✚ **La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique** : Cette loi impose à tous les employeurs publics de mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel sur l'égalité professionnelle. Elle renforce les engagements en matière de prévention et de lutte contre les discriminations.
- ✚ **Le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique** : Ce rapport présente l'actualité de la politique en faveur de l'égalité professionnelle et les retours d'expérience des trois versants de la fonction publique. Il met en lumière les actions menées pour promouvoir l'égalité et lutter contre les violences sexistes et sexuelles.
- ✚ **La loi n°2023-623 du 19 juillet 2023** renforce l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique. Un dispositif appelé « index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » est institué au sein des trois versants de la fonction publique, sur le modèle de celui existant dans le secteur privé depuis 2019. Cet index a pour objectif de mesurer les écarts de rémunération et de promotion entre les femmes et les hommes par le biais d'une obligation de publication d'indicateurs et d'objectifs à atteindre. Il vise à « *évaluer le degré d'implication des employeurs publics dans la mise en œuvre d'une politique d'égalité professionnelle* », comme l'indique l'exposé des motifs de la loi précitée. (<https://www.senat.fr/leg/exposes-des-motifs/ppl22-123-expose.html>)

Deux décrets, datés du 5 décembre 2023 permettent l'application des articles L. 132-9-3 à L. 132-9-5 du code général de la fonction publique (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000044416551/LEGISCTA000047863422/#LEGISCTA000047863422) introduits par la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 pour ce qui concerne les **administrations de l'Etat et ses établissements publics**

- ✚ Le décret n° 2023-1136 définit les indicateurs permettant de mesurer les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes au sein de la fonction publique de l'Etat. Il précise, en outre, les modalités de publication des résultats de ces indicateurs et d'information des instances de dialogue social. Il prévoit, par ailleurs, le régime des sanctions applicables en cas de non-publication des résultats ou lorsque ces résultats sont inférieurs à une cible fixée par le décret n° 2023-1137. (<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000048514563>)
- ✚ Le décret n° 2023-1137 indique la cible à atteindre par les employeurs, la période de référence sur laquelle les indicateurs doivent être calculés. Il précise les catégories d'agents qui sont

comptabilisés dans l'index et les éléments de rémunération à prendre en compte. Il prévoit enfin la méthode de calcul des indicateurs et le barème à appliquer aux résultats obtenus. (<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000048514594>)

Axes, objectifs, actions à mettre en œuvre et exemples d'actions concrètes.

Axe 1 : Gouvernance

L'Ensam s'engage à renforcer la gouvernance de son plan d'action pluriannuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes en mettant en place un comité de suivi des actions.

Ce comité, composé de représentants du personnel, du référent égalité femmes-hommes et d'autres parties prenantes, aura pour mission de superviser la mise en œuvre des initiatives et d'assurer une restitution annuelle des progrès réalisés.

Le rôle de la u référente égalité femmes-hommes sera renforcé afin qu'il soit pleinement identifié comme expert et ressource sur l'ensemble des sujets liés à l'égalité professionnelle. À ce titre, elle sera systématiquement sollicitée pour contribuer à l'élaboration, au suivi et à l'évaluation des actions engagées en matière d'égalité, ainsi que pour apporter un appui méthodologique et stratégique aux équipes, directions et instances de l'établissement. En outre, l'Ensam souhaite favoriser une dynamique collective en impliquant activement des représentants du personnel dans les groupes de travail et le comité de suivi.

Par cette approche collaborative, l'Ensam aspire à créer un environnement de travail inclusif et équitable, où chaque action est soutenue par une gouvernance transparente et participative.

Objectifs :

Premier objectif : Mettre en place un comité de suivi des actions en confortant le rôle des représentants du personnel siégeant au sein de la F3SCT et du CSAE.

Actions à mettre en œuvre :

-  Nommer les membres participants activement au comité de suivi des actions
-  Organiser des groupes de travail sur les sujets choisis en instances et dans le cadre du comité de suivi des actions.

Exemples d'actions concrètes :

-  Programmation d'un calendrier prévisionnel des réunions de travail et du comité du suivi des actions.

Second objectif : Renforcer le rôle de la référente égalité femmes-hommes

Actions à mettre en œuvre :

-  Animer et piloter le plan d'action pluriannuel
-  Présentation du bilan annuel des actions au sein de la F3SCT et du CSAE

Exemples d'actions à mettre en œuvre :

- ✚ Intégrer le rôle et la participation de la référente égalité professionnelle dans les notes de cadrage en lien avec le sujet.
- ✚ La référente égalité femmes-hommes participera à des événements importants de l'Ensam (telles que les journées portes ouvertes)

Troisième objectif : Consolider la politique de l'Ensam en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et communiquer autour de ce sujet

Actions à mettre en œuvre :

- ✚ Session d'information destinée à l'ensemble des personnels sur le rôle de la référente égalité femmes-hommes

Exemples d'actions concrètes à mettre en œuvre :

- ✚ Présentation des missions dans le cadre des matinales RH et Parlons RH
- ✚ Page intranet dédiée aux missions et aux fonctions de la référente égalité femmes hommes.

Calendrier :

- ✚ Année 1 : (Fin de l'année) Constitution et installation du comité de suivi des actions
- ✚ Année 2 : Mise en route des groupes de travail en fonction des sujets choisis. Présentation des missions dans le cadre des matinales Rh et Parlons RH
- ✚ Année 3 : Création d'un espace numérique dédié aux missions et aux fonctions de la référente égalité femmes hommes.

Référents : DRH

Indicateurs :

- ✚ Nombre de réunions/ Nombre et types d'actions proposées ou de sujets proposés
- ✚ Nombre de participation aux jurys, aux réunions, nombre de notes rédigées
- ✚ Nombre de communication par mail/nombre de connexion sur le site intranet
- ✚ Groupe de travail (nombre de réunions, CR)

Axe 2 : Réduire les écarts de rémunération

L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes constitue un enjeu majeur pour l'Ensam. Malgré les avancées législatives et les initiatives en faveur de l'égalité, des disparités persistent encore dans les rémunérations.

Cet axe vise à identifier et à corriger les facteurs contribuant à ces écarts, en mettant en place des actions concrètes et mesurables. Il s'agit notamment de renforcer la transparence des rémunérations, de promouvoir des pratiques de recrutement et de promotion équitables, et de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs à l'importance de l'égalité de traitement.

Par ces efforts, l'Ensam s'engage à créer un environnement de travail où chaque personne, indépendamment de son genre, peut évoluer et être rémunéré de manière juste et équitable.

Les objectifs, ainsi que les actions ci-dessous permettront de détecter les écarts de rémunération et de mettre en place des actions correctives pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

Mesurer ces écarts présente plusieurs défis, car effectivement certaines données pourraient être incomplètes ou erronées, notamment si nous ne prenons pas en compte les avantages en nature, ou les heures supplémentaires. De plus, les femmes et les hommes peuvent être concentrés dans des secteurs ou des métiers différents, ce qui complique la comparaison directe des rémunérations.

Deux autres points majeurs, telle que l'interruption de carrière, souvent liées à la maternité, peut impacter les trajectoires de rémunération des femmes, ou l'accès limité des femmes aux postes à hautes responsabilités peut créer des écarts de rémunération significatifs.

Enfin, nous présenterons les différentes méthodes de mesure (index égalité professionnelle, étude des statistiques via le RSU, analyses de cohortes) peuvent donner des résultats divergents, rendant difficile l'établissement d'un diagnostic que nous souhaitons être précis.

Ces défis nécessitent une approche multidimensionnelle et des efforts continus pour garantir une mesure juste et équitable des écarts de rémunération.

Premier objectif :

- Assurer une rémunération équitable entre les femmes et les hommes à compétences et responsabilités égales.

Actions à mettre en œuvre :



Utiliser les données du RSU afin d'analyser annuellement et en interne les écarts de rémunération



Renseigner l'index égalité professionnelle et se fixer un résultat à obtenir, afin de marquer une marge de progression continue. Analyser les processus de recrutement et de promotion.

- ✚ S'assurer que le cadre de gestion de contractuels E et EC soit revu et amélioré.

Exemples d'actions concrètes :

- ✚ Audit-diagnostic interne annuel grâce au Rapport Social Unique (RSU) : Comparer les salaires des hommes et des femmes dans des postes similaires et identifier les écarts (à quoi ils sont dûs), sans prendre en compte le SFT, indemnité de résidence. Faire un bilan sur l'attribution des primes.
- ✚ Diffusion annuelle de l'index égalité professionnelle sur le site intranet, internet, et à la DGAFP. Augmentation de notre indice en vue de réduire les inégalités, avec une augmentation jusqu'à 2 points puis 5 points par année.
- ✚ Analyse des processus : Examiner les critères de recrutement et de promotion pour détecter les biais potentiels.
- ✚ Alignement/Revalorisation indemnitaire des traitements entre les femmes et les hommes, veille en matière d'évolution de carrière et suivi des dossiers individuels des femmes.

Second objectif :

- Limiter les effets de la maternité sur la rémunération des agentes et sur les agents lorsqu'il s'agit de congé parental ou d'adoption.

Actions à mettre en œuvre :

- ✚ Diagnostiquer et identifier les impacts sur la rémunération (maternité/congé parental/adoption)
- ✚ Dédier une enveloppe budgétaire à la correction des écarts.

Exemples d'actions concrètes :

- ✚ information collective sur le sujet (maternité/congé parental/adoption)
- ✚ Enveloppe budgétaire : Allouer un budget spécifique pour ajuster les salaires des femmes sous-payées, dans le cadre de la refonte de l'IFSE par exemple ET Comité d'harmonisation.

Calendrier :

- ✚ Année 1 : Lancement de l'analyse des données du RSU portant sur les écarts de rémunération. Bilan annuel réalisé grâce aux données et aux indicateurs du RSU. Augmentation de l'index professionnel de 2 points.
- ✚ Année 2 : Évaluation des premiers résultats et ajustement des actions, campagne d'information sur les dispositifs (temps partiels différents congés, autorisations d'absence...). Début de la planification du budget prévisionnel en vue d'une mise en place sur l'année 3. Orientation vers une égalité de traitement et de salaire.
- ✚ Année 3 : Poursuite de l'augmentation de l'index égalité professionnelle, 5 points par année.

Référents :

- DRH, Référent EFH, CSAE, Service Pilotage et Contrôle de Gestion

Indicateurs :

- ✚ Données annuelles disponibles via le Rapport social Unique (RSU).
- ✚ Nombre de femmes et d'hommes en congé parental et à temps partiel.
- ✚ Rémunération moyenne par sexe pour les contractuels et titulaires.
- ✚ Nombre de congé maternité et nombre de congé parentaux : par sexe catégorie

Axe 3 : Promouvoir l'égalité des chances et favoriser un environnement de travail inclusif

L'Ensam réaffirme son engagement à promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en conformité avec les textes en vigueur.

Cet axe vise à instaurer un environnement de travail inclusif, où chaque collaborateur et collaboratrice, indépendamment de leur genre, peuvent évoluer et s'épanouir pleinement. Les actions incluent la mise en place de formations sur la non-discrimination, la poursuite de la sensibilisation aux enjeux de l'égalité, et l'aménagement des conditions de travail pour favoriser l'inclusion.

De plus, l'Ensam s'engage à renforcer la promouvabilité de ses personnels, dans une démarche inclusive et équitable. Une attention particulière sera portée aux agentes, notamment celles jusqu'ici éloignées des dispositifs de progression, afin de favoriser leur accès à l'évolution professionnelle. Cet engagement se traduit par des actions concrètes : accompagnement personnalisé, incitation à se présenter aux concours, opportunités de développement.. Un accompagnement et un suivi sera systématiquement proposé par les services des ressources humaines des campus, ainsi que ceux de la Direction des Ressources Humaines.

Par ces initiatives, l'Ensam aspire à créer un cadre professionnel exemplaire, où l'égalité des chances est une réalité tangible et où la diversité est valorisée.

Premier Objectif : Garantir un accès égal aux opportunités de carrière et de formation

Actions à mettre en œuvre :

-  Organiser des sessions de formation sur l'égalité entre les femmes et les hommes.
-  Organiser des séances de coaching personnalisé
-  Sensibiliser les responsables de services et les RRH de proximité.

Exemples concrets d'actions :

-  Ateliers sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, pour tous les agents
-  Former les nouveaux managers et ceux déjà en poste, à reconnaître et à éviter les biais de genre, l'inscrire dans le parcours manager.

Second objectif : Créer un cadre de travail respectueux et exempt de discrimination.

Actions à mettre en œuvre :

-  Poursuivre la sensibilisation des responsables de services et des RRH de proximité
-  Mettre en place des séances de coaching personnalisé.

Exemples d'actions concrètes :

- ✚ Membre des jurys : les former aux discriminations de genre et les sensibiliser et leur indiquer la répartition femmes-hommes.

Troisième objectif : Promotion des femmes

Actions à mettre en œuvre :

- ✚ Encourager les candidatures du personnel, notamment celles des femmes, pour des postes à responsabilité., à s'inscrire et à se présenter aux concours.
- ✚ Préciser dans les tableaux d'avancement et ou liste d'aptitude ou tableau d'avancement au choix la part des femmes et des hommes dans les agents promouvables et les agents promus.
- ✚ Communiquer en interne et externe à l'Ensam sur les postes à pourvoir sans stéréotype de genre.
- ✚ Initier une réflexion sur les actions concrètes en lien avec la référente EFH dans les laboratoires, et mise en place d'un groupe de travail.

Exemples concrets d'actions :

- ✚ Promouvoir activement les candidatures internes, en particulier celles des femmes, pour des postes de direction ou à responsabilité, et leur adresser un mail personnalisé
- ✚ Encourager les agentes à s'inscrire aux concours et les y accompagner.
- ✚ Intégrer les formations dans le plan de formation des agents et des responsables de service (lutter contre les stéréotypes de genre).

Calendrier :

- ✚ Année 1 : Formation des nouveaux managers.
- ✚ Année 2 : Formation COMEX et CODIR.
- ✚ Année 3 : Poursuite des actions de formations et des encouragements.
- ✚ Année 3 : Proposition de mesures dans le cadre d'un plan d'action EFH en lien avec les laboratoires.

Référents :

- ✚ DRH, SDVRH, RRH/DGAF/DGARI

Indicateurs :

- ✚ Nombre de sessions de formation et nombre de participants
- ✚ Taux de féminisation des responsables de services (nombre de candidatures, nombre d'admissibles, d'admission par genre)
- ✚ Fiches candidatures/indicateurs RSU /bilan annuel de formation (stats)
- ✚ Nombre de réunions de travail organisées (avec les laboratoires).

Axe 4 : Améliorer la santé des agents, en tenant compte des spécificités de genre

L'Ensam s'engage à améliorer la santé des agents, en tenant compte des spécificités de genre dans la prévention des risques professionnels et l'amélioration de la santé au travail, en conformité avec les exigences réglementaires et les recommandations des organismes de santé. La loi du 8 août 2016 relative à la modernisation de la médecine du travail et les directives de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) soulignent l'importance de prendre en compte les spécificités de la santé des femmes dans le milieu professionnel.

Cet axe vise à mettre en œuvre des mesures préventives et correctives pour répondre aux besoins différenciés des femmes, notamment lorsque l'agente est enceinte, ou en matière de charge mentale, et de prévention des violences sexistes.

L'Etablissement s'engage à proposer des journées de sensibilisation et ou de dépistages en partenariat avec la médecine du travail pendant les horaires de travail. Ces journées seront animées par des professionnels de la santé avec des thématiques tels que : les dépistages des cancers (cancer du sein, col de l'utérus, de la prostate...), et des aménagements de postes de travail adaptés.

Par ces actions, l'Ensam veut créer un environnement de travail sain et sécurisé, où chaque femme et chaque homme peut exercer ses fonctions sans risque pour sa santé et son bien-être, (rejeter le tabou des règles douloureuses, de l'endométrioses...).

Premier objectif : Promouvoir des initiatives spécifiques pour répondre aux besoins de santé des personnels

Actions à mettre en œuvre :

- ✚ Réaliser des enquêtes pour identifier les besoins spécifiques de santé.
- ✚ Organiser en lien avec la médecine du travail des journées de dépistage et de prévention.
- ✚ Offrir des services de soutien psychologique.

Exemples d'actions concrètes :

- ✚ Distribuer des questionnaires pour recueillir les besoins de santé.
- ✚ Proposer des séances de soutien psychologique à la demande des parents (femmes et hommes) et pour les agents qui en expriment le besoin après un de congé maternité, paternité, d'adoption ou un congé parental.

Second objectif

Informier et prévenir sur les questions de santé spécifiques aux femmes.

Actions à mettre en œuvre

- ✚ Mettre en place des programmes de dépistage et de prévention.

Exemples d'actions concrètes :

- ✚ Réflexion sur les mesures d'accompagnement à proposer par l'Ensam pour les personnes souffrant d'endométriose, des règles douloureuses (mise en place d'autorisations spéciales absences (avec la remise d'un certificat médical) accès à la salle de repos (allaitement et règles douloureuse-endométriose)
- ✚ Distribution de culottes menstruelles accompagnée d'une session d'information sur la thématique.

Troisième objectif :

- Créer un environnement de travail favorable à la santé des mères et des futurs pères.

Actions à mettre en œuvre :

- ✚ S'assurer que les visites médicales de reprise après un congé maternité soit systématiquement proposées aux agentes.
- ✚ Offrir des services de soutien psychologique, et des entretiens individuels lors d'un départ et d'un retour de congé maternité, ou parental ou d'adoption (père et mère).
- ✚ En tenant compte de la réglementation en vigueur, mettre à disposition une salle d'allaitement avec l'achat d'un siège inclinable, seul le site parisien est concerné*.
- ✚ Permettre aux femmes enceintes d'accéder à des formations à distance (prépa concours, aménagement des horaires et des conditions -élargir pourquoi pas aux étudiantes).
- ✚ Organiser des ateliers sur les questions de santé spécifiques.

Le local dédié à l'allaitement doit respecter les caractéristiques suivantes :

- Séparation de tout local de travail
- Aération et fenêtres ou autres ouvrants à châssis mobiles donnant directement sur l'extérieur
- Renouvellement d'air continu
- Éclairage convenable
- Pourvu d'eau en quantité suffisante ou à proximité d'un lavabo
- Pourvu de sièges convenables pour l'allaitement
- État constant de propreté (nettoyage quotidien et réalisé hors de la présence des enfants)
- Température convenable dans les conditions hygiéniques

Exemples d'actions concrètes :

- ✚ Ressources Humaines : Proposition systématique d'un entretien par les services des ressources humaines avant et après le congé maternité et ou parental (père et mère).
- ✚ Ateliers : Tenir des sessions d'information sur la santé reproductive et la ménopause, cancer de la prostate, le diabète, le sommeil etc.

Calendrier :

- ✚ Année 2 : Mise en place des services de soutien psychologique et des ateliers, recherche et planification des besoins (salle d'allaitement, achat du siège inclinable).
- ✚ Année 3 : Poursuite des initiatives de santé, mise en place des entretiens avec les futurs parents.

Référents:

- ✚ DRH, F3SCT, SRSSC, Médecin spécialiste/médecin du travail/Ingénieur HSCT/CP/AP

Indicateurs :

- ✚ Nombre de questionnaires distribués et taux de réponse/participation
- ✚ Nombre de campagnes de dépistage organisées par les médecines du travail et taux de participation
- ✚ Nombre de séances de soutien psychologique offertes et taux de participation (sous réserve d'accord des agents).
- ✚ Taux de satisfaction des participants aux programmes de santé

Axe 5 : Sensibiliser à la dimension de genre dans la recherche et les contenus pédagogiques

L'Ensam s'engage à intégrer la dimension de genre dans la recherche et les contenus pédagogiques, conformément aux directives nationales et européennes. Le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche souligne l'importance de prendre en compte les questions de genre dans la production et la diffusion des savoirs.

Cet axe vise à sensibiliser les chercheurs et les enseignants aux enjeux de l'égalité de genre, en promouvant des approches inclusives et en intégrant systématiquement cette dimension dans les projets de recherche. Les actions incluent la formation des personnels, l'élaboration de guides pratiques et de courts métrages.

Par ces initiatives, l'Ensam aspire à créer un environnement académique où la diversité et l'égalité de genre sont valorisées et où les contenus pédagogiques reflètent ces valeurs.

Objectifs : Promouvoir la perspective de genre dans les projets de recherche, Sensibiliser sur les stéréotypes de genre et leur impact sur la recherche.

Actions à mettre en œuvre :

- ✚ Organiser des ateliers et des formations pour les chercheurs et les enseignants
- ✚ Réaliser un audit interne des contenus pédagogiques
- ✚ S'assurer qu'au niveau des articles les listes des auteurs, qu'il n'y ait pas d'ordre de passage être très vigilant sur le contenu pédagogique.

Exemples d'actions concrètes :

- ✚ Former les chercheurs à intégrer la dimension de genre dans leurs travaux
- ✚ Examiner les contenus pédagogiques pour identifier les biais de genre
- ✚ Financer des projets qui incluent la perspective de genre

Calendrier :

- ✚ Année 1 : Lancement des ateliers et des formations
- ✚ Année 2 : Mise en place du comité de révision des contenus pédagogiques

Référents :

- Directrice de la Recherche et autres services tels que les laboratoires.

Indicateurs :

- ✚ Nombre d'ateliers et de formations organisés
- ✚ Nombre de participants aux ateliers et formations
- ✚ Nombre de contenus pédagogiques créés et utilisés
- ✚ Nombre de projets de recherche financés intégrant la dimension de genre.

Axe 6 : Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

Dans le cadre du plan d'action pluriannuel sur l'égalité femmes-hommes, l'Ensam s'engage à lutter fermement contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations.

Conformément à la loi du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, cet axe vise à instaurer un environnement de travail sûr et respectueux pour tous les collaborateurs.

Par ailleurs, l'Ensam développera un plan d'action pluriannuel spécifique VSSHD (Violences Sexuelles, Sexistes, Harcèlements et Discriminations) pour renforcer ces initiatives et garantir une prise en charge efficace et systématique des victimes.

Par ces efforts, l'Ensam aspire à créer un cadre professionnel où la dignité et l'intégrité de chaque individu sont protégées et valorisées.

Objectif : Mettre en place un plan d'action pluriannuel pour lutter contre les VSSHD

Actions à mettre en œuvre :

- ✚ Présentation d'un plan d'action pluriannuel.
- ✚ Diffusion d'un questionnaire à l'ensemble des personnels de l'établissement sur les VSSHD
- ✚ Formation et sensibilisation juridique et psychosociale des membres de la cellule de signalement et des référents VSSHD.

Exemples d'actions concrètes :

- ✚ Diffusion d'un questionnaire et du bilan associé.
- ✚ Mise en place d'une supervision collective pour les membres de la cellule de signalement
- ✚ Sensibilisation et information aux personnels de l'Ensam

Calendrier :

- ✚ Année 1 : Bilan annuel du plan d'action portant sur les VSSHD
- ✚ Année 2 : Présentation des actions à mettre en œuvre
- ✚ Année 3 : Poursuite et présentation du bilan pluriannuel du plan d'actions

Référents :

- ✚ Directrice de cabinet, Chargé de mission VSSHD, Référent égalité femmes-hommes, référents VSSHD, DRH.

Indicateurs :

- ✚ Nombre de questionnaires diffusés et taux de participation
- ✚ Nombre de formations/sessions d'informations/sensibilisation juridiques et psychosociales organisées
- ✚ Nombre de participants aux formations
- ✚ Taux de satisfaction des participants aux formations

AXE 7 CONCILIER VIE PRIVEE ET VIE PROFESSIONNELLE

Dans le cadre de son plan d'action pluriannuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes, l'Ensam s'engage à maintenir et à renforcer les mesures existantes telles que celle portant sur le télétravail, le droit à la déconnexion et l'aménagement des horaires, afin de permettre à ses agents de mieux concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles.

Cet axe vise également à encourager activement les pères à bénéficier de ces dispositifs, en veillant à éliminer toute forme d'autocensure.

Il convient de rappeler que ces mesures sont également pilotées et suivies dans le cadre du plan d'actions nationales pour lutter contre les Risques Psycho-sociaux.

Premier objectif :

- ✚ Favoriser la flexibilité du temps de travail

Actions à mettre en œuvre :

- ✚ Choix du cycle horaire, avec la possibilité en cas de naissance de faire évoluer la fiche horaire ou pour les parents ayant des enfants en bas âge
- ✚ Informer sur les prestations existantes en matière de soutien à la parentalité

Exemples d'actions concrètes :

- ✚ Campagne d'information en début d'année universitaire, avec l'envoi de la fiche horaire (choix du cycle horaire, télétravail...)
- ✚ Parlons RH : faire des rappels réguliers

- ✚ Transmission deux fois par an du guide de l'action sociale (prestations CESU, centre de loisirs, aide pour les personnes ayant des enfants en situation de handicap...)

Calendrier :

- ✚ Année 1 : l'ensemble de l'objectif 1 et poursuite au cours des deux années suivantes.

Indicateurs :

- ✚ Données du RSU
- ✚ Nombre de réunions d'information effectuées et de participants.
- ✚ Assurer et faire le lien avec les actions s'inscrivant dans le cadre du plan d'actions national RPS.

Groupe de travail constitué :

Second objectif :

- ✚ Améliorer la gestion du temps de travail et des congés pour les femmes et les hommes.
- ✚ Permettre aux femmes et aux hommes de bénéficier de nouvelles organisations du travail pour faire face à l'allongement des carrières et aux besoins accrus d'aidants (proche aidant).
- ✚ Accompagner les parents (femmes et hommes) dans le choix d'exercer leur rôle dans la parentalité.
- ✚ Informer sur les conditions d'utilisation du contingent de CRCT (congé pour recherches ou conversions thématiques) et de CPP (congé pour projet pédagogique) accordés après un congé maternité, parental ou d'adoption.

Actions à mettre en œuvre :

- ✚ Informer les personnels sur la gestion des jours de congés (quel qu'il soit) pour motifs parentaux, et au temps partiel dans la fonction publique.
- ✚ Sensibiliser les responsables de service et lutter contre l'autocensure des pères.
- ✚ Mettre à disposition du personnel des conseils concernant le dispositif de proche aidant.

Exemples d'actions concrètes :

- ✚ Campagne d'information : Transmission (personnels et responsables de service) d'une fiche d'information sur les jours de congés, les autorisations d'absences et les temps partiels pour la garde d'un enfant âgé de moins de 3 ans.

Communication sur le dispositif des proches aidants lors des réunions Parlons RH, élaboration d'une fiche technique dédiée au sujet.

Calendrier :

- ✚ Année 1 : lancement d'une campagne d'information,
- ✚ Année 2 : Campagne de communication sur les possibilités pour les pères de s'autoriser à la prise de congés, de temps partiel etc.
- ✚ Année 3 : Poursuite des campagnes annuelles

Indicateurs :

- ✚ Nombre de réunions, de formations, de sensibilisations en lien avec les différents objectifs
- ✚ Nombre de participants
- ✚ Données du RSU

Troisième objectif :

- ✚ Droit à la déconnexion et à la limitation de la surcharge de travail, en lien avec le soutien à la parentalité.

Actions à mettre en œuvre :

- ✚ Plan d'actions nationales RPS/charte du télétravail et informatique, droit à la déconnexion/charte du travail ensemble (faire le lien avec le plan d'actions nationales RPS).
- ✚ Information collective à destination des personnels sur le soutien à la parentalité

Exemples d'actions concrètes :

- ✚ Limiter la contrainte horaire pour l'ensemble des agents avec des réunions en début ou milieu de journée et non en fin de journée, et éviter les réunions durant les temps de pause.
- ✚ Session d'information dans les matinales RH et Parlons RH, sur les prestations et dispositifs existants, en lien avec le soutien à la parentalité (prestations sociales, CESU, demande de place en crèche...).

Calendrier :

- ✚ Dès l'année 1 et poursuite sur la seconde et troisième année.

Référents :

SRSSC et les assistants sociaux

Indicateurs :

-  Données du RSU
-  Nombre de jours dans les CET hommes et les femmes ;
-  Nombre de demandes de temps partiel par genre, de journées ASA par genre .
-  Nombre de réunions effectuées, de participants.

Conclusion

Ce deuxième Plan d'Action pour l'Égalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes constitue une étape essentielle de la politique d'égalité de notre établissement. Conçu comme un outil opérationnel et stratégique, il vise à traduire nos engagements en actions concrètes, mesurables et inscrites dans la durée, au service de l'amélioration des conditions de travail et de la promotion d'un environnement professionnel respectueux et inclusif pour toutes et tous.

En s'appuyant sur des axes clairs, des objectifs précis, un calendrier structuré et des indicateurs de suivi, ce plan a vocation à guider l'ensemble des directions, services et équipes, tout en constituant un socle de référence pour nourrir le dialogue social et garantir la transparence de notre démarche.

Au-delà des actions identifiées, il affirme notre volonté de faire évoluer durablement les pratiques, les représentations et les modes de fonctionnement internes, afin de lever les freins à l'égalité, de prévenir les discriminations et de garantir à chaque agent, femme ou homme, un accès équitable aux opportunités professionnelles, à la reconnaissance et à la qualité de vie au travail.

La réussite de ce plan reposera sur une mobilisation collective : celle de l'ensemble de la communauté de travail, de ses représentants et de ses encadrants, mais aussi sur une gouvernance renforcée, veillant au suivi et à l'évaluation régulière des actions engagées.

Enfin, ce plan s'inscrit dans une dynamique plus large, celle d'un service public exemplaire, fidèle à ses valeurs d'égalité, de respect des droits et de lutte contre toutes les formes de discrimination. Il engage notre responsabilité collective à transformer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en une réalité concrète, observable et partagée au sein de notre établissement.

Nous souhaitons que chaque agent, quel que soit son métier, sa fonction ou son statut, puisse bénéficier de cet engagement, dans un environnement de travail où l'égalité, la diversité et le respect soient pleinement effectifs.

ARTS ET METIERS
DIRECTION DES RESSOURCES
HUMAINES

Services des
Relations Sociales et de l'Action
Sanitaire Sociale et Culturelle