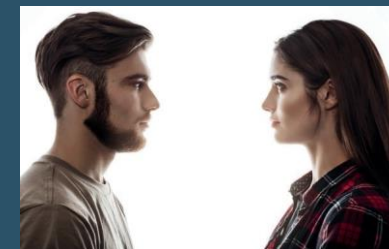




ÉCOLE NATIONALE DES  
**PONTS**  
ET CHAUSSÉES



## PLAN D'ACTION 2025-2027 POUR ASSURER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



La mise en place d'une égalité professionnelle réelle et quantifiable entre les femmes et les hommes constitue une préoccupation constante au sein de notre École.

Cette égalité s'est incarnée au travers du précédent plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes adopté en novembre 2021 pour les années 2022-2024.

Ce plan a permis la mise en place de plusieurs mesures telles que :

- Création d'un baromètre sur les rémunérations brutes partiellement intégré aux bilans sociaux
- Formation d'environ 70 agents aux questions de genre et de diversité
- Renforcement des dispositifs de signalement des violences sexistes et sexuelles
- Désignation d'un référent égalité professionnelle et d'une collaboratrice au sein de l'Ecole sur ce sujet
- Mise en place d'un réseau de référents égalité représentant chaque direction, se réunissant régulièrement et formulant des propositions
- Mise à jour de la rubrique RSE/égalité H/F sur plusieurs supports
- Établissement de règles communes pour éviter les biais de genre dans les offres d'emploi
- Facilitation de l'accès au télétravail
- Conférences et campagnes d'affichage, actions de sensibilisation

Toutefois, le diagnostic 2023 de la situation professionnelle des femmes et des hommes au sein de l'école fait encore apparaître certaines inégalités. On constate ainsi une surreprésentation du personnel féminin dans les catégories B (95%) et C (près de 87%), une sous-représentation dans les filières technique (32%) ou de recherche (26%), et des temps partiels majoritairement choisis par les personnels féminins (62%), ces situations entraînant mécaniquement un écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Au vu de ce constat, l'École a décidé de continuer et de renforcer sa démarche en élaborant nouveau plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour les trois prochaines années.

Se fondant sur l'analyse des données du bilan social 2023 et du plan d'action 2022-2024, ce nouveau plan a été élaboré sous l'impulsion du référent égalité professionnelle de l'école et de sa collaboratrice, en s'appuyant sur le réseau des référents égalité ainsi que les représentants du personnel, consultés à plusieurs reprises.

Au-delà d'être une obligation légale, ce plan permet à notre école de s'enrichir de nouveaux talents et d'attirer toujours plus l'excellence, en adéquation avec les aspirations auxquelles prétendent les femmes et les hommes dans la société actuelle.

A cette fin, ce plan comporte des mesures concrètes, aux effets quantifiables, afin de lutter contre les écarts de rémunération, favoriser la mixité des métiers, l'égalité des parcours professionnels et le déroulement de carrière, permettre une articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, et enfin lutter contre les violences sexuelles et sexistes.



Les nouvelles mesures pour le plan d'action 2025-2027 sont indiquées dans cette couleur

| Axe                                                                  | N° | Mesures                                                                                                       | Echéances                                      | Indicateurs et livrables                                            | Pilotes               |
|----------------------------------------------------------------------|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| <b>Axe 1 :</b><br><b>Sensibilisation à l'égalité professionnelle</b> | 1  | Collecter et affiner davantage les données répertoriées par genre dans les catégories et filières de l'École. | Lors de la présentation de chaque bilan social | • Bilan social complété                                             | SRH                   |
|                                                                      | 2  | Mettre en place un baromètre sur les rémunérations brutes.                                                    | Lors de la présentation de chaque bilan social | • Etat des lieux et propositions                                    | Référent égalité, SRH |
|                                                                      | 3  | Sensibiliser l'ensemble des agents aux questions de genre, diversité, situations de harcèlement et sexisme.   | Premières actions dès 2025 puis chaque année   | • Nombre d'actions par an<br>• Nombre d'agents formés dont managers | Référent égalité, SRH |

SRH : Service des ressources humaines  
Référent égalité : Secrétaire général adjoint

# Plan d'action 2025-2027 pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes



Les nouvelles mesures pour le plan d'action 2025-2027 sont indiquées dans cette couleur

| Axe                                                                      | N° | Mesures                                                                                                                                                  | Echéances                                                                          | Indicateurs et livrables                                                                                                                                    | Pilotes                        |
|--------------------------------------------------------------------------|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|
| <b>Axe 1 :</b><br><br><b>Sensibilisation à l'égalité professionnelle</b> | 4  | Former <b>obligatoirement</b> les managers à l'égal accès aux postes, aux questions de genre, diversité, handicap, situations de harcèlement et sexisme. | 30% de managers formés chaque année pour atteindre 90% de managers formés fin 2027 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de formation complété ;</li> <li>• % des managers formés</li> <li>• Nombre de formations réalisées</li> </ul> | SRH                            |
|                                                                          | 5  | Améliorer la visibilité sur la rubrique RSE/égalité HF sur le site intranet, sur le site internet et dans le rapport annuel.                             | Fin 2025, lors de la présentation du rapport annuel                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de visites de la page d'information par an</li> <li>• Nombre de communication réalisée</li> </ul>           | SRH<br>COM<br>Référént égalité |
|                                                                          | 6  | Mise en place d'un programme de mentorat chercheuses/élèves (focus recherche) en lien avec une association                                               | Septembre 2025                                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'adhésions</li> <li>• Enquête annuelle de satisfaction</li> </ul>                                          | Référént égalité               |

SRH : Service des ressources humaines  
COM : Direction de la communication



Les nouvelles mesures pour le plan d'action 2025-2027 sont indiquées dans cette couleur

| Axe                                              | N° | Mesures                                                                                                                                                                          | Echéances    | Indicateurs et livrables                                                                | Pilotes          |
|--------------------------------------------------|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| <b>Axe 2 :<br/>Recrutements<br/>et carrières</b> | 7  | Mettre en place des comités de sélection mixtes pour les recrutements des doctorants                                                                                             | 2026         | • Note de service aux recruteurs et bilan annuel                                        | Référent égalité |
|                                                  | 8  | Valoriser les agents exerçant dans un milieu genré (ex : un chargé de paie, une chercheuse...).                                                                                  | 2026         | • Communications internes (affiches, mails...)<br>• Campagne de « portraits de femmes » | COM, SRH         |
|                                                  | 9  | Dossier INGENIUS sur les questions de genre dans la recherche; Présentation d'un état des sources disponibles sur les femmes à l'ENPC via un article sur Héritage des Ponts      | 2025 et 2026 | • Dossier dans INGENIUS<br>• Article dans Héritage des Ponts                            | COM, DOC         |
|                                                  | 10 | Prendre en compte l'égalité de traitement femmes/hommes lors des recrutements, promotions (titulaires) et lors de la revalorisation triennale de la rémunération (contractuels). | 2025         | • Bilan annuel présenté au premier CSA de l'année                                       | Référent égalité |

SRH : Service des ressources humaines  
COM : Direction de la communication  
Référent égalité : Secrétaire général adjoint  
DOC : Direction de la documentation

## Plan d'action 2025-2027 pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes



Les nouvelles mesures pour le plan d'action 2025-2027 sont indiquées dans cette couleur

| Axe                                              | N° | Mesures                                                                                                                                                                                              | Echéances                                            | Indicateurs et livrables                                                                                                                                                                                                    | Pilotes               |
|--------------------------------------------------|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| <b>Axe 3 :<br/>Signalement et accompagnement</b> | 11 | Maintien et communication sur le dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes (VSS) incluant les questions de harcèlement et d'agissements inappropriés. | 2025                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>Dispositif mis en place ;</li> <li>Information mise en ligne sur intranet</li> <li>Communication par mail à l'ensemble du personnel</li> <li>Nombre de signalements reçus</li> </ul> | Référent égalité      |
|                                                  | 12 | Améliorer l'information sur le protocole de prévention des risques et sur les différents acteurs susceptibles de recueillir la parole des personnes concernées par les VSS.                          | 2025                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>Mise à jour du protocole ;</li> <li>Mise à jour de la page intranet « prévention »</li> <li>Présence de l'information dans le livret d'accueil des nouveaux arrivants</li> </ul>     | Référent égalité, SRH |
|                                                  | 13 | Former les agents susceptibles de recueillir la parole des victimes de VSS.                                                                                                                          | 50% des agents concernés formés en 2025, 50% en 2026 | <ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre d'agents formés (membres du réseau égalité, RP, AP, sentinelles...)</li> </ul>                                                                                                | SRH                   |

SRH : Service des ressources humaines  
Référent égalité : Secrétaire général adjoint  
RP : Représentants du personnel  
AP : Assistants de prévention



Les nouvelles mesures pour le plan d'action 2025-2027 sont indiquées dans cette couleur

| Axe                                        | N° | Mesures                                                                                                                           | Echéances | Indicateurs et livrables                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Pilotes               |
|--------------------------------------------|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| <b>Axe 4 :<br/>Equilibre<br/>des temps</b> | 14 | Améliorer l'information RH sur les congés familiaux et informer les encadrants aux dispositifs dont peuvent bénéficier les agents |           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Réunion d'information/amphithéâtre</li> <li>• Nombre de managers formés</li> <li>• Nombre d'agents informés</li> <li>• Communication par mails</li> <li>• Diffusion des informations sur l'intranet</li> <li>• Bilan au premier CSA de l'année<br/>(Bilan <b>genré</b> de l'utilisation des congés familiaux)</li> </ul> | Référent égalité, SRH |

SRH : Service des ressources humaines  
Référent égalité : Secrétaire général adjoint



Les nouvelles mesures pour le plan d'action 2025-2027 sont indiquées dans cette couleur

| Axe                                        | N°        | Mesures                                                | Echéances | Indicateurs et livrables                                                                                                                                                                                                                             | Pilotes                    |
|--------------------------------------------|-----------|--------------------------------------------------------|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| <b>Axe 5</b><br><b>Gouvernance du plan</b> | <b>15</b> | Diffuser l'information sur la mise en oeuvre du plan.  |           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en ligne sur l'intranet ;</li> <li>• Mise en ligne sur le site internet d'une version web ;</li> <li>• Communications internes</li> <li>• Bilan annuel de la mise en place du plan d'action</li> </ul> | Référent égalité, SRH, COM |
|                                            | <b>16</b> | Identifier le montant alloué à l'égalité femmes/hommes |           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pourcentage de la masse salariale</li> <li>• Coût des formations</li> <li>• Coût des actions menées (expositions, conférences, campagnes d'affichage...)</li> </ul>                                         | Référent égalité, SRH      |

SRH : Service des ressources humaines  
Référent égalité : Secrétaire général adjoint  
COM : Direction de la communication