

PLAN D'ACTION 2022-2024 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 se décline déjà au travers d'actions telles que la rédaction d'un protocole de prévention et de prise en charge des risques psycho-sociaux, dont font partie les violences et le harcèlement sexuels, la mise en place d'une cellule de veille et d'accompagnement, la nomination d'une responsable égalité - diversité pour les élèves, l'élaboration d'une charte du respect d'autrui, signée par les élèves et qui sera étendue aux doctorants et agents, enfin la remise de questionnaires anonymes sur le week-end d'intégration et sur les violences sexuelles et sexistes à l'attention des élèves et des doctorants.

Toutefois, le diagnostic 2020 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 et C (près de 70%), une sous-représentation dans les filières technique (33%) ou de recherche (24%), et des temps partiels majoritairement choisis par les personnels féminins (65%), ces situations entraînant mécaniquement un écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Au vu de ce constat l'École a décidé d'aller plus loin, notamment en élaborant le plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes approuvé par le conseil d'administration du 30 novembre 2021.

Se fondant sur l'analyse des données du bilan social 2020, ce plan d'action a été élaboré par un groupe de travail composé de représentants des directions, de la chargée de mission égalité de la direction de l'enseignement, d'un représentant du SRH, d'un représentant de la direction de la commu-

nication, de deux représentants du personnel et de la référente égalité, qui s'est réuni à huit reprises en 2021.

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.

Un nouveau référent égalité professionnelle a été nommé en ce début d'année, M. Julien Becker, secrétaire général adjoint. Celui-ci, accompagné des services du Secrétariat général, est chargé d'informer, de mener des actions de sensibilisation, de conseiller les agents et les services, de participer à l'état des lieux et au diagnostic de la politique d'égalité professionnelle et enfin de suivre la mise en œuvre des actions engagées au sein de l'établissement.

Pour mener à bien sa mission il s'appuiera sur un réseau de correspondants au sein des directions et sera votre interlocuteur sur ce sujet.



Axe	N°	Mesures	Echéances	Indicateurs et livrables	Pilotes
Axe 1 Sensibilisation à l'égalité professionnelle	1	Collecter davantage de données répertoriées par genre dans les catégories et filières de l'École.	Juin 2022	• Bilan social complété	SRH
	2	Mettre en place un baromètre sur les rémunérations.	Juin 2022	• Etat des lieux et propositions	Référent égalité ; SRH
	3	Elaborer une charte de déontologie.	Novembre 2022	• Charte finalisée	SAJA
	4	Sensibiliser l'ensemble des agents aux questions de genre, diversité, situations de harcèlement et sexisme.	Mars 2022 (pour les 1ères actions)	• Nombre d'actions par an	Référent égalité

SRH : service des ressources humaines

Référent égalité : secrétaire général adjoint

SAJA : service des affaires juridiques et des achats



Axe	N°	Mesures	Echéances	Indicateurs et livrables	Pilotes
Axe 1 Sensibilisation à l'égalité professionnelle	5	Former les managers à l'égal accès aux postes, aux questions de genre, diversité, handicap, situations de harcèlement et sexisme.	Septembre 2022	<ul style="list-style-type: none"> Plan de formation complété ; % des managers formés 	SRH
	6	Mettre en place une rubrique RSE/égalité HF sur le site intranet, sur le site internet et dans le rapport annuel.	2023	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de visites de la page d'information par an 	COM
	7	Mettre en place un réseau de référents « égalité » dans chaque direction.	Juin 2022	<ul style="list-style-type: none"> Désignation des référents et lettres de mission ; Nombre de réunions par an ; Nombre de groupes de travail 	Référent égalité
	8	Analyser l'opportunité d'une labellisation « égalité professionnelle » de l'AFNOR compte tenu du lancement de la démarche de labellisation DDRS.	Septembre 2023	<ul style="list-style-type: none"> Liste des pré-requis et actions à mettre en oeuvre pour la labellisation visée 	Référent égalité ; Direction Qualité

SRH : service des ressources humaines
Référent égalité : secrétaire général adjoint
COM : direction de la communication



Axe	N°	Mesures	Echéances	Indicateurs et livrables	Pilotes
Axe 2 Recrutements et carrières	9	Mettre en place des comités de sélection mixtes pour les recrutements.	Janvier 2022	• Note de service aux recruteurs et bilan annuel	Référent égalité
	10	Elaborer des règles communes de rédaction des offres d'emploi et des fiches de poste pour éviter les biais de genre.	Mars 2022	• Protocole de rédaction	Référent égalité
	11	Valoriser les agents exerçant dans un milieu genré (ex : un chargé de paie, une chercheuse...).	Juin 2023	• Communications internes	COM
	12	Réaliser une campagne de « portraits de femmes » en lien avec Ponts Alumni.	Juin 2023	• Campagne d'affichage	COM
	13	Prendre en compte l'égalité de traitement femmes/hommes lors des recrutements, promotions (titulaires) et lors de la revalorisation triennale de la rémunération (contractuels).	2023	• Bilan annuel présenté au premier CHSCT de l'année	Référent égalité

Référent égalité : secrétaire général adjoint

COM : direction de la communication



Axe	N°	Mesures	Echéances	Indicateurs et livrables	Pilotes
Axe 3 Signalement et accompagnement	14	Mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes (VSS) incluant les questions de harcèlement et d'agissements inappropriés.	Juin 2022	<ul style="list-style-type: none"> Dispositif mis en place ; Information mise en ligne sur intranet 	Référent égalité
	15	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.	Mars 2022	<ul style="list-style-type: none"> Mise à jour du protocole ; Mise à jour de la page intranet «prévention» 	Référent égalité
	16	Renforcer le dispositif d'accompagnement et de soutien des personnes concernées.	Juin 2022	<ul style="list-style-type: none"> Conventionnement avec une association 	Référent égalité

Référent égalité : secrétaire général adjoint



Axe	N°	Mesures	Echéances	Indicateurs et livrables	Pilotes
Axe 4 Equilibre des temps	17	Améliorer l'information RH sur les congés familiaux.	Mars 2022	• Réunion d'information	Réfèrent égalité ; SRH
			2023	• Bilan au premier CHSCT de l'année (Bilan genré de l'utilisation des congés familiaux)	
	18	Former les encadrants aux dispositifs dont peuvent bénéficier les agents.	Mars 2022	• Nombre de managers formés	SRH
	19	Faciliter l'accès au télétravail télétravail.	Octobre 2021	• Nouvelles modalités de télétravail	Réfèrent égalité ; SRH
			2023	• Bilan genré au premier CHSCT de l'année	

SRH : service des ressources humaines
Réfèrent égalité : secrétaire général adjoint



Axe	N°	Mesures	Echéances	Indicateurs et livrables	Pilotes
Axe 5 Gouvernance du plan	20	Diffuser l'information sur la mise en oeuvre du plan.	Décembre 2021	<ul style="list-style-type: none"> Mise en ligne sur l'intranet ; Mise en ligne sur le site internet d'une version web ; Communications internes 	COM
	21	Etablir un bilan annuel de la mise en oeuvre du plan d'action.	2023	<ul style="list-style-type: none"> Présentation du bilan au premier CHSCT de l'année 	Référent égalité
	22	Doter le Référent égalité d'un budget pour financer les actions et d'une lettre de mission de la directrice.	2022	<ul style="list-style-type: none"> Création d'une ligne budgétaire ad hoc (budget initial 2022) 	SRH ; SABF

SRH : service des ressources humaines

Référent égalité : secrétaire général adjoint

COM : direction de la communication

SABF : service des affaires budgétaires et financières