

Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle

Pour les années 2021 à 2023

VERSION SYNTHETIQUE

Le Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle s'inscrit dans le cadre national fixé par la Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui prévoit que « pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'Etat et ses établissements publics administratifs [...] élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

Le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise œuvre des plans d'action prévoit une consultation du comité technique, puis une approbation de l'organe délibérant, avant transmission au ministère de tutelle.

Par ailleurs, ce plan, qui a vocation à évoluer en s'appuyant sur le dialogue social, doit être rendu accessible aux agents¹ par voie numérique ou, à défaut, par tout autre moyen.

Le plan d'action du Collège de France porte sur les années 2021 à 2023, en cohérence avec la période couverte par son contrat pluriannuel avec l'Etat.

Le plan s'articule autour de quatre thématiques :

1. Développer une culture et une gouvernance de la politique d'égalité professionnelle
2. Placer les questions d'égalité professionnelle au cœur des politiques de ressources humaines
3. Protéger les conditions de travail et favoriser leur articulation avec la vie personnelle et familiale
4. Donner une dimension égalitaire à la stratégie de recherche scientifique

Cette version synthétique du plan d'action du Collège de France présente, par thématique, les objectifs poursuivis par l'établissement, et les actions qu'il entend mettre en œuvre ; sachant que la version complète du plan comprend, en plus, leurs indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre.

¹ Dans le document, les mots de genre masculin appliqués aux personnes désignent les femmes et les hommes.

THEME 1 - DEVELOPPER UNE CULTURE ET UNE GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE D'EGALITE PROFESSIONNELLE

Axe 1.1 – Stratégie générale

- **Coordonner la politique d'égalité professionnelle**
 - Nommer un référent et lui donner les moyens de mener sa mission
 - Mettre en place des relais internes

- **Affirmer l'engagement de l'établissement**
 - S'approprier la Charte Egalité entre les femmes et les hommes de l'ESR
 - Promouvoir un langage institutionnel reflétant le principe d'égalité entre les femmes et les hommes
 - Développer et approfondir la connaissance statistique de l'égalité professionnelle femmes-hommes et organiser la discussion
 - Prendre en compte la question de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les demandes de financement et la mise en œuvre des projets

- **Sensibiliser la communauté**
 - Mettre à disposition des personnels des sources documentaires sur les questions d'égalité entre les femmes et les hommes
 - Encourager les personnels de toutes catégories à participer à des actions de sensibilisation ou de formation à l'égalité entre les sexes
 - Donner une information relative aux obligations déontologiques, notamment aux nouveaux arrivants

- **Communiquer en faveur de l'égalité des sexes**
 - Valoriser les modèles de réussite féminins
 - Organiser ou soutenir l'organisation d'une manifestation annuelle autour des questions d'égalité des sexes

- **Confirmer l'engagement citoyen de l'établissement**
 - Soutenir des actions en faveur de la mixité et de l'égalité

Axe 1.2 – Gouvernance

- **S'assurer que les membres des instances et les encadrants s'approprient les enjeux liés à l'égalité Femmes-Hommes**
 - Etendre la présentation du Plan d'action à une sensibilisation aux questions d'égalité femmes-hommes et aux stéréotypes de genre
 - Intégrer l'égalité femmes/hommes dans le parcours de formation managériale

- **Tendre vers la parité dans toutes les instances et tous leurs « collègues »**
 - Veiller à ce que le calendrier des instances soit compatible avec les rythmes de travail des personnels élus
 - Favoriser la représentation paritaire des femmes et des hommes au conseil d'établissement

THEME 2 - PLACER LES QUESTIONS D'EGALITE PROFESSIONNELLE AU CŒUR DES POLITIQUES DE RESSOURCES HUMAINES

Axe 2.1 – Recrutement

- **Accroître les candidatures du sexe sous-représenté sur les emplois non ou peu mixtes**
 - Formuler les appels à candidature, y compris les appels d'offres des UMR, de manière asexuée en rédigeant les intitulés d'offres d'emploi et la description du poste en éliminant les terminologies sexuées et les stéréotypes qu'ils sous-entendent
 - Diversifier les modes de diffusion des appels à candidatures pour s'assurer de la diversité des publics touchés
- **Assurer l'absence de discrimination dans le processus de sélection**
 - Sensibiliser les personnes chargées de recrutement, aux stéréotypes femmes/hommes afin de les dépasser
 - Constituer systématiquement des comités de sélection pluriels
 - Mettre en place le principe d'audition paritaire

Axe 2.2 – Rémunération

- **Prévenir et traiter les écarts de rémunération**
 - Identifier et analyser les éventuels écarts de rémunération
 - Sensibiliser les décisionnaires

Axe 2.3 – Formation & qualification

- **Faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux formations**
 - Veiller à ce que les formations professionnelles proposées aux femmes et aux hommes soient prioritairement situées dans une zone géographique proche des lieux de travail en respectant l'unicité et la qualité de la formation
 - Veiller à ce que les temps de formation proposés soient compatibles avec les rythmes de travail des agents, notamment pour ceux ayant des horaires atypiques
 - Développer l'accès à la formation à distance
 - Rendre prioritaire l'accès à la formation des personnels y recourant le moins
 - Formaliser les besoins en formation des personnels lors d'un moment clé tel que l'entretien professionnel annuel
- **Veiller à ce que l'offre de formations ne contribue pas à renforcer les stéréotypes de genre**
 - Choisir de préférence des formateurs eux-mêmes formés aux techniques et pratiques d'expression non discriminante
- **Renforcer la qualification des agents dans les métiers non mixtes et peu qualifiés**
 - Favoriser le départ en formation qualifiante et/ou l'accès à la VAE par la mise en place d'un accompagnement individualisé

Axe 2.4 – Promotion professionnelle

- **Encourager l'égal accès aux opportunités de promotion**
 - Mener une réflexion sur les raisons susceptibles de limiter les promotions et avancements des femmes
 - Former les responsables en charge de l'évaluation à l'égalité entre les femmes et les hommes et aux stéréotypes sexistes pouvant biaiser leur évaluation

THEME 3 - PROTEGER LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET FAVORISER LEUR ARTICULATION AVEC LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

Axe 3.1 – Sécurité, santé et conditions de travail

- **Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes**
 - Diffuser largement auprès de l'ensemble du personnel les informations sur les droits des personnes victimes de violences sexistes ou sexuelles, de harcèlement, d'une part, et sur l'aide qu'elles peuvent recevoir, d'autre part
 - Informer sur l'ajout de l'état de grossesse parmi les critères de discrimination ne permettant aucune distinction entre les agents publics
 - Former les membres du CHSCT, les encadrants et la médecine du travail à la prévention du harcèlement
 - Travailler sur le dispositif de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes
- **Améliorer les conditions de travail de tous les agents**
 - Lancer des enquêtes sur la qualité de vie au travail en y intégrant systématiquement des questions relatives au sexisme et au harcèlement sexuel
 - Etudier l'impact des conditions de travail pour chaque sexe

Axe 3.2 – Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale

- **Favoriser l'articulation des temps de vie et la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel**
 - Mieux informer les personnels et les encadrants sur les droits et devoirs de chacun en matière de congés de maternité ou de paternité, de congé parental, des droits du travail à temps partiel, des droits des femmes enceintes
 - Veiller à ne pas pénaliser la carrière des personnels, y compris les enseignants-chercheurs et chercheurs, en raison de congés de maternité, de congés pathologiques et maladie afférents à la grossesse et de congés d'adoption (et autres situations : famille monoparentale, enfants handicapés,...).
 - Mettre en place un suivi particulier des agents en télétravail, à temps partiel, à temps non complet ou incomplet en ce qui concerne notamment les évolutions professionnelles, l'accès aux promotions et aux formations.
 - Intégrer dans le protocole de temps de travail des éléments destinés à favoriser cette articulation
 - Faciliter le travail des agents en télétravail

THEME 4 - DONNER UNE DIMENSION EGALITAIRE A LA STRATEGIE DE RECHERCHE SCIENTIFIQUE

- **Instaurer des mesures incitatives dans le domaine de la recherche**
 - Inciter à la parité dans les invitations de conférenciers étrangers
 - Entreprendre la démarche vers le Label européen HRS4R (*Human resources strategy for researchers*)
 - Développer et approfondir la connaissance statistique de l'égalité professionnelle femmes-hommes dans la production scientifique, dans les résultats des appels à projet (porteurs et autres scientifiques impliqués)
 - Intégrer la dimension égalitaire dans les projets de recherche
 - Prendre en compte la dimension égalitaire dans la rédaction des AAP des équipes de recherche et sensibiliser leurs jurys de sélection à cette dimension
 - Relayer les campagnes de promotion des femmes dans le monde des sciences et de la technologie
 - Préconiser une représentation proportionnelle dans les conseils de laboratoire