

Plan d'action sur l'égalité professionnelle 2021-2023

Préambule :

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel sur le fondement duquel la loi garantit l'égalité des droits pour les femmes et pour les hommes dans tous les domaines.

L'article 1er de la Constitution de 1958 prévoit ainsi, en son 2^{ème} alinéa, que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. »

Ce principe a été rappelé par la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires en son article 6 bis : « aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe ».

La loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 garantit le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, ainsi que les conditions de travail.

En dépit des principes prévus par le statut général des fonctionnaires, qui visent à combattre les discriminations et à promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, en application de l'égalité de droits et de statut garantie aux femmes par la loi, il n'en demeure pas moins des inégalités persistantes, tant dans les carrières, le déroulement des parcours professionnels et en matière de rémunérations, voire les conditions liées à l'environnement de travail

L'INSA Strasbourg a la volonté de progresser résolument vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. L'enjeu est à la fois de réaffirmer l'exemplarité des employeurs publics et de faire de l'égalité professionnelle un levier réel de transformation de la fonction publique et de transformation de l'établissement dans les années à venir.

Quatre axes de travail ont été précisés par la Loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019 en son article 80, lequel s'insère dans la Loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires :

- 1- évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération
- 2- garantir l'égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique
- 3- favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
- 4- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Un bilan sera élaboré chaque année sur la réalisation effective des mesures inscrites dans le présent plan. Le dialogue social est en effet appelé à jouer un rôle renforcé pour faire progresser les conditions et modalités de gestion des agents de l'école.

L'INSA Strasbourg devra donc présenter un rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes et des conditions liées à l'environnement de travail. Cette démarche a été initiée par la production de statistiques genrées dans le bilan social de l'école. Ces études doivent être affinées, afin de définir un socle minimum d'indicateurs dans une optique dédiée à l'égalité professionnelle.

D'autres indicateurs doivent également être élaborés pour suivre l'ensemble des dimensions

Ce bilan devra présenter la situation respective des femmes et des hommes en matière de recrutement, de formation et de promotions professionnelles, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ou l'exercice de la responsabilité familiale, de discrimination, violence harcèlement et agissements sexistes.

Il permettra enfin de mesurer l'impact du présent plan.

Par ailleurs, les organisations syndicales s'engagent à poursuivre leurs efforts dans le domaine d'une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des instances.

Présentation de l'école :

L'établissement :

L'INSA Strasbourg est un établissement public à caractère scientifique culturel et professionnel (EPSCP). L'école, dont les origines remontent à 1875, a rejoint le Groupe INSA en 2003.

Grande école d'ingénieurs et école d'architecture sous la tutelle du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, ses formations d'ingénieurs sont accréditées par la commission des titres d'ingénieur, celle d'architecte est accréditée par la commission culturelle, scientifique et technique du ministère de la Culture.

L'INSA Strasbourg accueille plus de 2 000 étudiants.

Ses missions sont la formation d'ingénieurs (génie civil, génie climatique et énergétique, génie électrique, génie mécanique topographie, mécatronique et plasturgie) et d'architectes, la recherche scientifique et technologique de haut niveau, la formation continue d'ingénieurs et de techniciens, la diffusion de la culture scientifique et technique.

Les personnels :

A la rentrée 2020, l'école compte 259 agents pour 244,65 ETP (sans compter les contrats étudiants au nombre de 9).

96 sont des agentes (37,06%) et 163 des agents (62,96 %) soit un peu plus d'un tiers de femmes.

Concernant les agents à temps non complet, 13 femmes et 14 hommes n'exercent pas à temps plein, mais parmi ceux-ci, 7 femmes (7,29%) et 2 hommes (1,23%) ont demandé à travailler à temps partiel. Les autres temps non complets sont liés à la nature du poste (PAST par exemple).

Si nous affinons ces données genrées au niveau des différents corps, nous arrivons aux répartitions suivantes :

Les titulaires :

171 agents : 56 femmes (33%) et 115 hommes (67 %)

Le pourcentage des femmes est donc plus faible parmi les seuls titulaires.

20% des enseignants-chercheurs (67) et enseignants (31) sont des femmes :

- 23% des Professeurs des Universités (13)
- 20% des Maîtres de Conférences (54)
- 24% des enseignants type second degré (26)
- 0% des professeurs d'ENSAM (5)

49% des BIATSS (73) sont des femmes :

	78% des AENES (18)	45% des ITRF (55)
Catégorie A (28)	50 % AAE (2) 0% DGS + AGCT (2) 100% INF	63 % ASI (8) – 36% IGE (11) – 0% IGR (4)
Catégorie B (25)	100 % SAENES (8)	29 % TCH (17)
Catégorie C (20)	80 % ADJENES (5)	53 % ATRF (15)

Au total :

- 27% des catégories A (124) sont des femmes
- 42% des catégories B (25) sont des femmes
- 60% des catégories C (20) sont des femmes

Il y a donc clairement une sous-représentation des femmes dans la catégorie A, toutefois nettement moins prononcée dans la filière BIATSS (39 % contre 20% en enseignement et recherche) mais où l'on observe dans le même temps une surreprésentation de celles-ci dans les catégories B et C.

Les non titulaires :

88 agents : 40 femmes (45%) et 48 hommes (55 %)

La répartition hommes-femmes est dès l'abord beaucoup plus équilibrée.

- 38 % des enseignants-chercheurs (18), enseignants (3), lecteurs (1) et chercheurs (10) sont des femmes :
 - 22 % des Maîtres de Conférences associés à mi-temps (9)
 - 100 % des contractuels enseignants-chercheurs (2)
 - 57% des ATER à mi-temps (7)
 - 0 % des enseignants contractuels (3)
 - 100 % des lecteurs de langue étrangère (1)
 - 30 % des doctorants contractuels (10)

- 50 % des BIATSS (56) sont des femmes :

Catégorie A (29)	0% apprentis (2) - 100 % ASI (1) – 48% IGE (21) – 40 % IGR (5)
Catégorie B (11)	45 % TCH (11)
Catégorie C (16)	63 % ATRF (16)

Au total :

- 41 % des catégories A (61) sont des femmes
- 45 % des catégories B (11) sont des femmes
- 63 % des catégories C (16) sont des femmes

La sous-représentation des femmes dans la catégorie A est nettement moins marquée parmi les personnels non-titulaires (41 % contre 27% chez les titulaires) dont la filière d'enseignement et de recherche (38% contre 20% chez les titulaires)

En revanche, on retrouve les mêmes pourcentages dans les catégories B et C.

Cette première photographie permet donc de confirmer ce que chacun avait observé empiriquement et ce résultat fera l'objet de propositions dans le point 2.

Notons toutefois que les recrutements par concours BIATSS connaissent un équilibre plus important depuis 10 ans, avec 66% de lauréats femmes en catégorie A (6 concours) et 50% en catégorie B (6 concours). On note toujours une sur-représentation en catégorie C (71% pour 14 concours dont 5 Sauvadet et 3 dispositifs particuliers).

Concernant l'enseignement et la recherche, on ne note en revanche aucune évolution : 25% des recrutements PR, 18% des recrutements MCF et 12,5% des recrutements PRAG seulement sont des recrutements féminins.

Dans un premier temps, nous allons étudier les rémunérations à grades équivalents, de façon à discerner les raisons d'écarts que l'on peut observer.

1- évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération

Alors que l'égalité salariale est garantie par le statut de la fonction publique, on constate au niveau national qu'à corps et fonction identiques, il existe quand même des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Ces différences de rémunérations ont un impact non seulement au cours de la vie active, mais également, au moment de la retraite, sur le montant des pensions.

A l'INSA Strasbourg, le déséquilibre des populations dans les grades (dans un sens ou dans un autre) rend l'exercice périlleux.

Nous allons observer la situation brute, puis la pondérer avec un certain nombre de facteurs pouvant expliquer les différences observées (âge, modalité d'accès, ancienneté de corps et ancienneté totale)

Etat des lieux :

Tout d'abord, les situations sont différentes selon les corps observés.

Les personnels d'enseignement et de recherche :

Sur la population des MCF classe normale, on observe que l'impact du genre est négligeable (moins de 1€ d'impact sur le salaire chargé mensuel). On retrouve un profil similaire dès lors que l'on réalise la même opération sur l'ensemble des MCF (l'impact du genre s'élevant alors à -3€).

Si on considère l'ensemble des enseignants chercheurs, l'impact du genre est un peu plus significatif (-69 € chargés) mais s'explique par le fait que l'une des trois professeurs des Université a entamé sa carrière d'Enseignant Chercheur beaucoup plus tard, phénomène que nous retrouverons dans d'autres corps. Les primes ne constituent pas une entrée pertinente puisqu'elles sont attribuées identiquement, à une exception près toutefois, la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR).

Sur ce point, nous observons une distorsion qui s'aggrave au fil des ans, comme en témoigne le tableau ci-dessous :

Nous observons tout d'abord un fort déséquilibre des candidatures, à l'exception de 2015, le pourcentage de candidates ne dépassant jamais un quart (à part cette année-là) et tombant à 0 en 2019.

La colonne candidats recense les candidats de la campagne considérée.

La colonne PEDR totalise les détenteurs en décembre de l'année considérée (la PEDR est détenue 4 ans)

PEDR	Candidats	PEDR en 2015	Candidats	PEDR en 2016	Candidats	PEDR en 2017	Candidats	PEDR en 2018	Candidats	PEDR en 2019	Candidats	PEDR en 2020
Hommes	3	7	7	7	11	7	5	9	7	10	7	12
Dont prime A		4		4		3		3		4		6
Femmes	3	4	2	4	3	3	2	4	0	4	1	4
Dont prime A		0		1		1		1		1		0

Si le nombre de femmes ayant obtenu la PEDR varie d'un tiers à un quart du total des lauréats, cela correspond à peu près à leur population.

On observe cependant que leur proportion baisse au fil des ans (en même temps que leurs candidatures, et surtout que le nombre de femmes dont les dossiers ont été classés par le CNU parmi les 20% les meilleurs (A) est très faible (en fait égal à 0 depuis 4 ans).

Si nous observons maintenant la population du second degré (nous écartons les professeurs d'ENSAM, corps exclusivement masculin), nous allons nous trouver face à la situation la plus singulière.

En effet, les femmes sont plus jeunes (d'1 an), ont une carrière plus récente (de presque 4 ans dans le corps et de 2,5 ans dans la carrière) et les modalités d'accès au corps ne sont pas significatives.

Au regard de ces éléments, on s'attend à un écart de rémunération, mais pas de 1 338 € chargé (ce qui fait la moitié en salaire net, soit 670 €).

L'explication est fournie par le grade : la moitié des 20 enseignants sont hors classe ou classe exceptionnelle (5 et 5) alors qu'1 seule enseignante sur 6 est hors classe. Avec les corrections opérées sur ces paramètres comme nous l'avons fait pour les enseignants chercheurs, l'écart reste quand même à 380 €.

Les primes ne constituent pas une entrée pertinente puisqu'elles sont attribuées de façon identique.

Les personnels administratifs et techniques :

Chez les BIATSS, les résultats les plus inégalitaires se constatent sur la population des **BIATSS de catégorie B** (titulaires et contractuels) qui fait ressortir une incidence négative du fait d'être une femme (-333 € chargés). Cela valide l'idée d'un déroulé de carrière plus favorables aux hommes pour cette population, comme pour les enseignants du second degré.

Pour les catégories A et C, l'outil de comparaison informatique n'ayant pas donné de résultat probant, nous nous livrerons à une analyse plus empirique.

Dans la catégorie A, les inégalités les plus évidentes sont encore dans les grades puisque les 4 ingénieurs de recherche sont des hommes.

Parmi les IGE (4 femmes, toutes à temps partiel, dont 3 hors-classes et 9 hommes, 2 à temps partiel, dont 1 hors-classe) ce sont les femmes qui obtiennent les meilleurs salaires (+ 427 € chargés à quotité équivalente) en étant un peu plus âgées, avec un peu plus d'ancienneté de grade, un peu moins d'ancienneté totale et surtout une présence dans le grade supérieur beaucoup plus forte. Les femmes sont plus entrées dans la fonction publique par concours externe que les hommes.

Concernant les ASI, les données s'inversent de nouveau puisque les hommes perçoivent 639 € de plus (toujours en chargé). Ils sont plus âgés (7 ans). Sans surprise, leur ancienneté de grade est (beaucoup) plus forte (10 ans) de même que l'ancienneté totale (6 ans).

Dans la catégorie C, les hommes sont légèrement plus âgés (1,5 an) et comptent en moyenne 4 ans d'ancienneté de grade supplémentaires et 8 ans d'ancienneté totale. A l'arrivée, leur salaire est en moyenne plus fort de 269 € chargés (environ 100 € nets).

Notons aussi que 4 femmes sur 11 sont passées par le recrutement réservé dit « Sauvadet » contre 1 seul homme sur 8, concours qui aboutit à un classement dans le grade le plus bas.

Concernant le RIFSEEP :

Comme pour le traitement complet, nous nous attacherons aux corps suffisamment nombreux pour en tirer des conclusions :

IFSE mensuel	Femmes	observations	Hommes	observations
Catégorie C	278	1 tps partiel	280	
Catégorie B	401	2 tps partiels	428	1 tps partiel + 1 PFI
ASI	512		533	1 PFI
IGE	642	100% tps partiels + 1 PFI	535	6 PFI

CIA annuel	Femmes	observations	Hommes	observations
Catégorie C	413	1 tps partiel	395	
Catégorie B	538	2 tps partiels	491	1 tps partiel
ASI	780		716	
IGE	678	100% tps partiels (4)	754	

Explication de l'incidence de la PFI : à la création du RIFSEEP, cette prime informatique supplémentaire a été intégrée au montant mensuel, ce qui crée une distorsion entre les informaticiens et les autres (cependant beaucoup plus faible qu'avant la mise en place de l'IFSE). Or, sur une équipe de 15 personnes à la DSIN, il y a 14 hommes.

Cette question mise de côté, seul le temps partiel vient minorer les montants perçus par les femmes, qui sans cette modalité de travail, percevraient systématiquement plus que les hommes.

Concernant les non titulaires BIATSS, grâce au protocole de gestion des non titulaires adopté par l'école et régulièrement revu pour l'améliorer, ils sont gérés par référence aux règles de gestion des titulaires, avec une progression normée par corps et des compléments de rémunération paramétrés par rapport à ceux des titulaires. Dès lors, les mêmes causes produisent les mêmes effets.

En catégorie A, les femmes perçoivent 98 € (chargés) supplémentaires par rapport aux hommes, 11 € de plus en catégorie B (mais elles ne sont que trois) et 180 € de plus en catégorie C (beaucoup plus nombreuses et le plus souvent avec plus d'ancienneté).

Les non-titulaires d'enseignement et de recherche ne bénéficient pas du même protocole, mais sont quand même gérés par référence aux règles des titulaires (y compris pour le classement des enseignants-chercheurs contractuels) sauf à ce qu'ils relèvent d'un statut particulier (ATER, PAST, lecteur, doctorant).

Les doctorants sont encore recrutés à la même rémunération, mais ce principe est destiné à changer ; un point d'attention devra donc y être porté.

Les statuts donnant lieu à classement par l'école (EC contractuel uniquement féminin et E 2nd degré contractuel uniquement masculin) étant unisexes, il n'y a pas de comparaison possible.

Remédiations éventuelles :

De façon générale, en raison de l'encadrement des rémunérations propre à la fonction publique, il peut difficilement y avoir des écarts de traitement à l'intérieur d'un même corps.

Il s'agit ici de définir des stratégies visant à supprimer les écarts de rémunération sur lesquels l'école peut agir.

Nous avons en effet constaté que les écarts les plus défavorables aux femmes concernaient les corps à gestion nationale pour lesquels l'école n'a aucun levier d'action.

Ajoutons (en anticipant le point 2) que même le levier de l'avis porté sur les dossiers d'accès à la hors classe des professeurs du second degré n'en est plus un, puisque lesdits avis sont désormais gelés (ils ne peuvent plus être modifiés depuis deux ans) lors des campagnes de promotion.

A contrario, nous avons constaté que sur les leviers pour lesquels l'école peut agir, les femmes bénéficient d'un traitement que l'on ne saurait qualifier de défavorable.

Dès lors, que peut mettre en place l'école ?

Proposition 1.1 :

Mettre en place une observation annuelle des traitements

Objectif : mettre en place un cadre garantissant une égalité de traitement.

Indicateurs : mesure des écarts de rémunération, par catégorie et par genre (2021 puis annuel)

Proposition 1.2 :

Mettre en place une observation annuelle des primes des BIATSS.

Objectif : s'assurer du maintien d'une égalité de traitement.

Indicateurs : mesure des écarts de montant de primes, comparés par catégorie et par genre (2021 puis annuel)

Proposition 1.3 :

Mettre en place un protocole de gestion des personnels non-titulaires d'enseignement et de recherche sur le modèle des BIATSS (hors statuts particuliers).

Objectif : mettre en place un cadre garantissant une égalité de traitement.

Indicateurs : existence du protocole (1^{er} semestre 2022 avec constitution d'un groupe de travail)

Proposition 1.4 :

Inscrire l'égalité salariale dans ces deux protocoles.

Objectif : mettre en place un cadre garantissant une égalité de traitement.

Indicateurs : existence des deux protocoles (2021 - 1^{er} semestre 2022 pour le second protocole)

Proposition 1.5 :

Susciter des candidatures féminines à la PEDR.

Objectif : rééquilibrer les candidatures à la PEDR

Indicateurs : pourcentage de candidatures féminines (période 2021-2023 puis annuel)

Proposition 1.6 :

Susciter des candidatures féminines à la hors classe des professeurs agrégés

Objectif : rééquilibrer les candidatures à la hors classe

Indicateurs : pourcentage de candidatures féminines (2021 puis annuel)

2- garantir l'égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

Au cours de l'analyse des écarts structurels de salaire effectuée dans la première partie du point 1, nous avons constaté qu'ils s'expliquaient principalement par des éléments a priori objectifs, mais systématiquement défavorables aux femmes.

C'est bien au niveau de l'accès aux corps / grades que se joue une inégalité de traitement.

Concernant l'INSA Strasbourg et selon notre étude nous retrouverions cet effet au niveau des BIATSS de catégorie B, les femmes passant d'abord par la catégorie C, et se retrouvant une fois en catégorie B à des niveaux de rémunération moindre que les hommes, à ancienneté comparable, en raison des règles de reclassement.

La réussite de la politique d'égalité professionnelle passe donc par deux axes majeurs :

Le premier axe consiste à favoriser une évolution des mentalités et des comportements de tous (employeurs, cadres, responsables RH, représentants du personnel et ensemble des agents) afin de lutter contre les stéréotypes et contre les discriminations qui en découlent.

Nous l'avons vu, l'INSA Strasbourg est marqué par une forte présence masculine propre à l'enseignement supérieur mais renforcé par la nature encore très masculine de la majorité de ses filières. Il convient donc d'essayer de modifier cet a priori.

Il convient par conséquent de déployer une communication appropriée :

Proposition 2.1 :

Toutes les communications internes ou externes, les campagnes de recrutement feront l'objet d'une attention soutenue (choix des textes et de l'iconographie)

Objectif : ne pas véhiculer de stéréotypes pouvant porter atteinte à l'égalité professionnelle et à la mixité des filières et des emplois

Indicateurs : édition de principes généraux de communication de l'école en matière de genre (période 2021-2023 avec constitution d'un groupe de travail)

Proposition 2.2 :

La communication de l'école sur les métiers s'attachera à promouvoir l'accès des femmes aux métiers encore trop perçus comme masculins et l'accès des hommes aux métiers encore trop perçus comme féminins.

Objectif : politique de promotion de la mixité des métiers

Indicateurs : rédaction dégenrée de la communication sur les métiers (période 2021-2023)

Proposition 2.3 :

Les offres d'emploi doivent favoriser les intitulés ne faisant pas référence à un genre spécifique (par exemple technicien) ou de toujours veiller à ajouter la spécification « (F/H) ».

Les fiches de poste sur concours ou hors concours doivent être neutres et s'adresser indifféremment aux femmes et aux hommes. Les compétences, niveau de diplôme, qualifications et expériences recherchés doivent être précisés et correspondre aux besoins du poste.

Objectif : politique de promotion de la mixité des métiers

Indicateurs : rédaction dégenrée des offres d'emploi (2021 puis annuel)

Proposition 2.4

Il faut également mettre en place une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement. Le recrutement est l'un des leviers essentiels.

Objectif : favoriser une plus grande mixité des emplois

Indicateurs : mesure des écarts de genre entre candidatures posées et candidatures retenues pour un entretien (2021 puis annuel)

Proposition 2.5:

Des statistiques genrées concernant les candidats inscrits, présents, admissibles et admis devront être publiées à l'issue des procédures de recrutement par concours. Un travail identique sera mené concernant les voies internes de promotion professionnelle.

Objectif : favoriser une plus grande mixité des emplois

Indicateurs : bilan des processus de recrutements (2021 puis annuel)

Proposition 2.6 :

Le SRH aura l'obligation de veiller à ce que les membres des jurys de concours, de recrutements ou de comités de sélection soient en mesure de rendre compte de leur évaluation.

Objectif : favoriser l'impartialité des jurys

Indicateurs : recension des critères et des choix objectifs de recrutement au moyen d'un PV de jury (courant 2021)

Proposition 2.7 :

Afin de veiller à une composition équilibrée des jurys, la loi impose que chaque jury et comité de sélection devra respecter une proportion minimale de 40 % de chaque sexe parmi ses membres.

L'INSA Strasbourg s'engage à respecter cette proportion pour tous ses jurys de recrutements, y compris non titulaires (et donc au moins 1 homme ou au moins une femme dans les jurys de 3 personnes en veillant à respecter une alternance pour tendre à 40% au global).

Objectif : éviter les déséquilibres de genre dans la composition des jurys

Indicateurs : bilan de la composition genrée des jurys sera jointe au bilan annuel (2021 puis annuel)

Le second axe est de faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de favoriser leur parcours professionnel

Il s'agit de mettre en place un meilleur accompagnement des parcours professionnels des femmes au sein de la fonction publique, en mettant l'accent sur les principales étapes du parcours professionnel (préparation aux concours, recrutements, formations, promotions et mutations), et en s'attachant à vérifier, à chacune de ces étapes, que ce principe est pris en compte de manière satisfaisante par les employeurs publics auprès de l'ensemble des agents relevant des trois versants de la fonction publique, quel que soit leur statut.

Proposition 2.8 :

Les lignes directrices de gestion prendront en compte les questions de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans les avancements et promotions.

Objectif : favoriser un déroulement de carrière équitable

Indicateurs : mention de l'égalité professionnelle dans les lignes de gestion des promotions (début 2021)

Proposition 2.9 :

Pour que cette politique puisse produire ses effets, des actions de sensibilisation à la prévention des discriminations et des stéréotypes relatifs à l'égalité professionnelle seront conduites à l'attention de l'ensemble des agents,

Objectif : déconstruire les idées reçues et sensibiliser aux discriminations existantes

Indicateurs : nombre d'actions organisées et suivies par l'ensemble du personnel (période 2021-2023)

Proposition 2.10 :

Sensibiliser les personnes appelées à opérer des recrutements et à conduire des entretiens professionnels et d'évaluation, aux questions de prévention des discriminations et des stéréotypes relatifs à l'égalité professionnelle.

Objectif : déconstruire les idées reçues et sensibiliser aux discriminations existantes

Indicateurs : nombre de formations organisées et suivies par les encadrants (période 2021-2023)

L'évolution dans un parcours professionnel est indissociable de la formation professionnelle. L'égal accès des femmes aux formations professionnelles devra être facilité.

Proposition 2.11 :

En outre, l'INSA Strasbourg, comme les autres employeurs publics, s'engage à qu'il soit systématiquement proposé aux agents – femmes et hommes –, à l'issue d'une interruption d'activité à l'INSA d'une durée d'au moins six mois, une action de formation d'adaptation à l'emploi, afin qu'ils puissent reprendre leurs fonctions dans les meilleures conditions.

Objectif : améliorer les conditions de retour à l'emploi

Indicateurs : systématisme de la proposition (dès 2021)

Afin de vérifier la réalité de ces engagements, l'école doit présenter chaque année devant le comité technique des données genrées concernant les avancements de grade et les promotions des agents publics. Ces données seront intégrées au rapport de situation comparée dans le cadre du bilan social.

3- favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

L'INSA Strasbourg s'engage à mettre en œuvre les mesures de nature à garantir l'égalité des droits dans le déroulement de leur carrière, quel que soit le statut, titulaire ou non, des agents, dans la mesure de ses moyens, tant financiers que réglementaires.

Les carrières de femmes sont plus marquées par le temps partiel et les interruptions de carrière, notamment pour congé parental ou disposition personnelle pour élever un enfant de moins de 8 ans. En effet, 82 % des postes à temps partiel sont occupés par des femmes dans la fonction publique (soit plus de 900 000 postes). 23 % des femmes fonctionnaires sont à temps partiel, contre 5 % des hommes dans la fonction publique. Dans la FPE, parmi les fonctionnaires en congé parental, 94,5 % sont des femmes ; dans la FPT elles sont 96 %. Ces carrières interrompues ralentissent la progression professionnelle des femmes et participent aux inégalités professionnelles et salariales qui sont particulièrement importantes en fin de carrière.

Proposition 3.1 :

L'INSA Strasbourg veille à ce que les agents à temps partiel, bénéficient d'une évolution de carrière comparable à celle des agents à temps plein.

Objectif : favoriser un déroulement de carrière équitable

Indicateurs : les lignes directrices de gestion en matière de promotion préciseront que le temps partiel ne doit pas influencer le déroulement de carrière (début 2021).

Les congés de maternité, de paternité, les congés pathologiques et maladie afférents à la grossesse et les congés d'adoption ne doivent pas avoir d'impact sur le déroulement de carrière, ni affecter la rémunération des agents. Les procédures permettant d'apprécier la manière de servir (évaluation, attribution des primes) ne doivent pas aboutir à pénaliser les agents concernés, durant les périodes d'absence ou du fait de l'absence liée au congé.

Les travaux du Défenseur des droits avec la DGAFP en 2015 ont montré que la naissance d'un enfant est un facteur important pour rendre compte des inégalités salariales entre les femmes et les hommes. La réduction du temps de travail (passage au temps partiel, réduction des heures supplémentaires) des femmes à la suite d'une naissance est la principale cause de l'effet négatif de la naissance d'un enfant sur leur salaire journalier et la raison majeure pour laquelle la maternité peut contribuer à accentuer les écarts de rémunération entre femmes et hommes puisque la paternité ne modifie que très faiblement l'offre de travail de ces derniers.

Proposition 3.2 :

L'INSA Strasbourg veille à ce que les agents ayant bénéficié d'un congé maternité ou paternité bénéficient d'une évolution de carrière comparable à celle des autres agents.

Objectif : favoriser un déroulement de carrière équitable

Indicateurs : les lignes directrices de gestion en matière de promotion préciseront que les absences liées à la maternité et à la paternité ne doivent pas influencer le déroulement de carrière (début 2021).

Proposition 3.3 :

Les absences liées à la maternité et à la paternité ne seront pas prises en compte dans l'attribution des primes de fin d'année.

Objectif : favoriser un déroulement de carrière équitable

Indicateurs : les instructions de répartition des primes préciseront que les absences liées à la maternité et à la paternité ne doivent pas venir modifier le montant d'attribution de la prime (2021 puis annuel).

Il est de la responsabilité sociale des employeurs publics d'actionner les leviers qui sont à leur disposition pour favoriser un meilleur équilibre et un meilleur partage des temps de vie professionnelle et de vie personnelle, quelle que soit la situation familiale ou personnelle des agents. Les congés liés à la famille, les horaires de travail, les modes de garde des enfants, le logement, les transports sont autant d'éléments à prendre en compte dans la réflexion globale sur l'égalité professionnelle et dans la gestion des ressources humaines.

Il convient également d'informer les agents sur les règles nationales de gestion des corps et des effets qui interviennent dans le déroulement de la carrière en fonction des choix opérés en matière de congés familiaux. Les agents ne sont pas assez informés des incidences de la prise de différents congés familiaux, position d'activité ou temps partiel sur leur carrière et, à plus long terme, sur leurs droits à pension.

En effet, le choix pour un agent de prendre un congé parental, un congé de solidarité familiale (en cas de prise en charge d'ascendants ou de proches en fin de vie), un congé de présence parentale (en cas d'enfants malades ou handicapés), de demander une disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans ou de demander un temps partiel doit être fait en ayant la parfaite connaissance des conséquences de sa décision sur sa carrière et, à terme, sur le montant de sa pension.

Par conséquent, un meilleur accompagnement des agents demandant un congé familial doit être mis en place.

Proposition 3.4 :

Informar les agents et les agentes sur les différents congés familiaux existants et leurs effets réglementaires.

Objectif : permettre aux agentes et aux agents d'accéder à une information complète

Indicateurs : complétion des rubriques RH des pages internes (courant 2021)

Proposition 3.5 :

Un entretien professionnel sera proposé à chaque agent et agente, avant son départ et avant sa reprise de fonctions. Il devra permettre de préparer au mieux son retour au travail. L'objectif est de guider la personne dans son évolution professionnelle, d'identifier ses besoins en formation et les actions à planifier pour y répondre. Par exemple, une mise à niveau de compétences techniques peut s'avérer nécessaire après une longue période d'inactivité.

Objectif : permettre aux agentes et aux agents d'accéder aux informations utiles pour préparer départ et retour.

Indicateurs : nombre d'entretiens proposés (dès 2021)

L'organisation du temps de travail doit favoriser une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Les chartes de gestion du temps conduisent à associer étroitement les agents et leurs représentants à la mise en œuvre de la réglementation du temps de travail.

Les chartes doivent permettre une meilleure prise en compte des impacts liés aux technologies de l'information et de la communication sur les conditions d'exercice des fonctions et sur la vie personnelle et préciser les modalités de mise en œuvre du droit à la déconnexion. Elles doivent également garantir l'adéquation entre l'organisation du travail et les besoins des usagers.

L'élaboration des chartes du temps de travail et leur suivi régulier constituent nécessairement un temps fort du dialogue social. A l'INSA Strasbourg, ce travail a déjà été mené pour les BIATSS et s'est concrétisé par le document d'organisation du temps de travail et l'utilisation du logiciel Hamac.

Le dispositif des neuf demi-journées pour réaliser sa semaine de travail est un outil de conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle d'ores et déjà en place.

Le télétravail est également déjà en place et peut être un levier supplémentaire.

La demi-journée convenances personnelles prévue pour les personnels enseignants en constitue le pendant pour cette filière.

Proposition 3.6 :

Formaliser le droit à la déconnexion à l'école sur le modèle national.

Objectif : préserver la vie personnelle et familiale

Indicateurs : rédaction d'un droit à la déconnexion (courant 2021)

Proposition 3.7 :

Préciser dans les signatures de mail qu'aucune réponse ne sera attendue en dehors des heures de travail.

Objectif : préserver la vie personnelle et familiale

Indicateurs : création d'un modèle de signature électronique (début 2021).

Proposition 3.8 :

Elaborer une charte du temps de travail pour l'enseignement et la recherche.

Objectif : établir un cadre de travail qui permette à tous les enseignants et les chercheurs de s'y référer, dans le même esprit que ce qui existe pour les BIATSS

Indicateurs : rédaction de la charte (2022 avec constitution d'un groupe de travail)

Proposition 3.9 :

Sensibiliser en interne sur le nécessaire équilibre vie professionnelle-vie familiale et déconstruire les stéréotypes de genre, en particulier auprès des managers.

Objectif : préserver la vie personnelle et familiale et favoriser une plus grande mixité des emplois

Indicateurs : nombre de formations et nombre de personnes inscrites (période 2021-2023)

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

Rappel de la réglementation en vigueur :

Ainsi que le dispose la loi du 13 juillet 1983, « La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté. »

La loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel fixe désormais une nouvelle définition du harcèlement sexuel dans le code pénal, le code du travail et la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Ainsi, il est affirmé qu'aucun agent public ne doit subir les faits :

- soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un Personnel.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un agent :

- parce qu'il a subi ou refusé de subir les faits de harcèlement sexuel mentionnés ci-dessus, y compris si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ;
- parce qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits ;
- ou bien parce qu'il a témoigné de tels faits ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel mentionnés ci-dessus, sans préjudice des sanctions pénales pouvant être par ailleurs appliquées, conformément aux dispositions du code pénal.

Par ailleurs, la loi du 6 août 2012 modifie l'article 222-33-2 du code pénal relatif au harcèlement moral en précisant que le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est désormais puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

Enfin, l'article 222-33-2-2 définit le harcèlement en ligne, qui est un harcèlement s'effectuant via internet ou par sms (sur un réseau social, un forum, un jeu vidéo multi-joueurs, un blog...). On parle aussi de cyberharcèlement.

Les propos en cause peuvent être des commentaires d'internautes, des vidéos, des montages d'images, des messages sur des forums...

Le harcèlement en ligne est puni que les échanges soient publics (sur un forum par exemple) ou privés (entre amis sur un réseau social).

La formation des agents

L'information, la formation initiale et la formation continue des agents publics revêtent une importance stratégique en matière de prévention du harcèlement et de toute autre forme de violence. La formation est de surcroît complémentaire avec les mesures mises en œuvre par les acteurs de la prévention dans la fonction publique sur le sujet.

À cet effet, des formations spécifiques pour mieux connaître, prévenir et traiter le harcèlement sexuel et moral sont mises en place par les employeurs publics.

Proposition 4.1 :

Ajouter la thématique au programme de formation continue des personnels 2021 à destination des agents du service des ressources humaines et des personnels d'encadrement.

En effet, les obligations légales qui résultent de la loi du 6 août 2012 doivent être intégrées dans tous les actes de gestion des ressources humaines et de management et concernent plus particulièrement la protection de l'agent public, l'obligation de signalement, la prise en charge de la victime et les sanctions encourues.

Objectif : former les agents chargés de missions RH à la thématique.

Indicateurs : nombre d'agents ayant suivi les formations dédiées (période 2021-2023)

Proposition 4.2 :

Prévoir des actions de sensibilisation et ajouter la thématique au programme de formation continue des personnels 2021.

Objectif : favoriser une sensibilisation permanente de l'ensemble des agents sur la thématique de la prévention et de la lutte contre le harcèlement et les discriminations.

Indicateurs : nombre d'actions proposées et nombre d'agents ayant suivi les formations dédiées (période 2021-2023)

Prévenir et prendre en charge les violences faites aux agents sur leur lieu de travail

L'employeur a l'obligation de prévenir la violence par toutes les mesures appropriées sur le lieu de travail, de prendre en charge la situation, le cas échéant, et de transmettre les cas de harcèlement et de violence aux acteurs de la prévention.

Proposition 4.3 :

L'INSA Strasbourg se dotera d'un dispositif destiné à prendre en charge les actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes.

Ce dispositif comportera, répondant à la procédure prévue dans le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 :

- 1° Une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;
- 2° Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien ;
- 3° Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

Un groupe de travail dédié proposera la procédure selon le modèle du décret.

L'INSA Strasbourg procédera à une information des agents sur l'existence de ce dispositif de prise en charge, ainsi que sur les procédures qu'il prévoit et les modalités définies, pour que les agents puissent y avoir accès.

Objectif : apporter une réponse efficace aux actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et aux agissements sexistes

Indicateurs : dispositif complet en place (fin du premier semestre 2021, avec constitution d'un groupe de travail).