



***Plan d'action
relatif à l'égalité
professionnelle
entre les femmes
et les hommes***

2021-2023



SOMMAIRE

.....	0
Introduction	2
Axe 1 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique	2
Axe 2 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	7
Axe 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale	10
Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	13
Conclusion	16

Introduction

Dans la continuité de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018, l'un des objectifs majeurs poursuivis par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 est de renforcer l'égalité professionnelle. Pour ce faire, elle impose à tous les employeurs publics la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre de ce plan d'action. Il prévoit ainsi que chaque établissement public mette en place un plan d'action pluriannuel d'une durée maximale de trois ans renouvelables définissant, pour cette période, la stratégie et les mesures destinées à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ainsi, le plan d'action mis en œuvre à l'EHESP comporte des mesures visant à :

- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Ce plan est le fruit d'un travail mené par la direction des ressources humaines et la référente égalité femmes/hommes en concertation avec les représentants des personnels. Il a recueilli l'avis favorable du comité technique le 11 décembre 2020 et a été adopté en conseil d'administration le 21 décembre 2020.

Un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'EHESP s'appuyant notamment sur les données du bilan social 2019 a d'abord été réalisé permettant de dégager des mesures visant à réduire les écarts constatés.

Ainsi, pour chacun des quatre axes définis, le plan d'action précise :

- Les mesures déjà en place au sein de l'EHESP ;
- Les nouvelles mesures auxquelles s'engage l'EHESP ;
- Le ou les objectifs à atteindre pour chaque mesure ;
- Les indicateurs de suivi et d'évaluation des mesures ;
- Si possible, les moyens et outils mis à disposition ;
- Le calendrier de mise en œuvre de ces mesures.

Dès 2021, le rapport social unique devra intégrer un état de la situation comparée des femmes et des hommes. Cet état comportera des données sexuées relatives notamment au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux actes de violences, de harcèlement sexuel ou moral et à la rémunération.

Axe 1 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

Les chiffres clés

Dans la fonction publique, en 2019, les femmes représentent 65 % des effectifs de catégorie A, 56 % de catégorie B, et 63 % de catégorie C. Les ministères le plus féminisés sont l'Éducation nationale (72 %) ainsi que les ministères sociaux (71 %). Les filières les plus féminisées dans la fonction publique territoriale sont les filières sociale (96 %), médico-sociale (95 %) et administrative (82 %). Dans la fonction publique hospitalière, la filière administrative compte 90 % de femmes, alors que la filière « technique ouvrière » ne compte que 35 % de femmes.

[...]

Dans la fonction publique d'Etat, en 2017, 65 % de femmes ont été recrutées en recrutement externe. Les femmes réussissent mieux que les hommes le concours d'accès aux postes de catégorie A (58 % de femmes parmi les présents et 70 % parmi les recrutés).

Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – DGAFP, éd. 2019

Dans la fonction publique d'Etat (FPE), les femmes cadres A représentent 55% des effectifs, les A+ 39% et seulement 32% des femmes accèdent à des postes d'encadrement supérieur et de direction.

« Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes », Chiffres clés 2019, Secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations

a. Etat des lieux chiffré

▪ Les agents

L'EHESP est marquée par une forte féminisation de son effectif. Ainsi, en 2019 les femmes représentaient 69 % des agents de l'EHESP, contre 31 % pour les hommes. Pour dépasser ce constat et comprendre la structuration des effectifs de l'Ecole, il convient de s'intéresser à la répartition femmes / hommes sur les différents métiers.

Répartition des femmes et des hommes selon leur emploi hors doctorants et contrats aidés

Métier	F	% de femmes	H	% d'hommes	Total
Assistant-e	81	92 %	7	8 %	88
Direction	9	47 %	10	53 %	19
Documentaliste	6	100 %			6
Enseignant-e	45	58 %	33	42 %	78
Gestionnaire RH, achat, CR, compta, coordinateur	18	78 %	5	22 %	23
IG Adm, Log, Pilotage	22	88 %	3	12 %	25
IG Expertise	19	65 %	10	35 %	29
IG Formation	11	92 %	1	8 %	12
IG Recherche	37	67 %	18	33 %	55
Personnel Technique	31	46 %	36	54 %	67
Total général	279		123		402

A l'EHESP, on note une très forte féminisation de certains métiers : les assistant-e-s, les documentalistes, les ingénieur-e-s de formation, les ingénieur-e-s en administration, pilotage et logistique sont à plus de 88 % des femmes. En revanche, les métiers techniques et les postes de direction sont majoritairement occupés par des hommes. Les enseignants sont en majorité des femmes mais les écarts sont moins importants que pour les autres catégories. Les femmes sont donc plus généralement employées sur des métiers dont la rémunération est moins élevée.

Ce constat nous pousse à nous interroger sur les éventuels biais de recrutement qui pourraient exister à l'Ecole, entraînant des recrutements plutôt féminins.

En 2019, l'Ecole a dénombré 19 départs et 2 créations de postes. Parmi ces 19 départs, 12 étaient des femmes et 7 étaient des hommes.

Cette même année l'EHESP a recruté 12 femmes et 9 hommes. 2 hommes ont été recrutés sur des postes précédemment occupés par des femmes, et 3 femmes ont été recrutées sur des fonctions précédemment occupées par des hommes.

En 2019, la part des hommes dans l'effectif a donc très légèrement augmenté.

On note que les jurys, plutôt féminins, recrutent indifféremment des femmes et des hommes, ce qui porte à croire que le biais est très limité lors des recrutements.

En l'absence de biais de recrutement identifié, faut-il dès lors considérer que des stéréotypes sexués débouchent sur une orientation des femmes vers des carrières administratives quand les hommes se tournent plus facilement vers des fonctions de direction ou d'enseignement ?

- Les élèves

L'EHESP forme notamment les futurs cadres de la fonction publique hospitalière. Il est ainsi intéressant de se pencher sur la structuration genrée des promotions d'élèves.

Parmi les promotions d'élèves fonctionnaires ayant débuté leur scolarité en 2019, on constate que sur les 345 nouveaux élèves de l'EHESP, 68 % sont des femmes. Ce chiffre est quasiment identique au taux de féminisation à l'EHESP (69 % des agents sont des femmes) et aux chiffres nationaux.

Dans toutes les formations les femmes sont sur-représentées. Ainsi, si l'on s'intéresse plus particulièrement aux formations préparant les futurs cadres de la fonction publique hospitalière on constate que les promotions de directeur-trice-s des soins et de directeur-trice-s d'établissement sanitaire, social et médico-social sont respectivement composées de 78 % et 68 % de femmes.

Une seule formation présente un nombre plus important d'hommes que de femmes : celle de directeur-trice d'hôpital, où les femmes ne représentent que 43 % de l'effectif.

Toutes formations de directeur-trice-s confondues, les femmes constituent 60 % des effectifs.

Les écarts constatés à l'échelle des personnels de l'Ecole se retrouvent au niveau des élèves, futurs cadres de la fonction publique hospitalière.

b. Les mesures déjà en place

L'EHESP, en tant qu'employeur d'agents publics, mais aussi en tant qu'Ecole formant de futurs agents du service public, met en œuvre des actions visant à permettre un égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.

- La politique de recrutement menée par l'EHESP cherche à s'émanciper des stéréotypes de genres en systématisant le recours à des comités de sélection ou des jurys paritaires. En moyenne, les femmes représentent ainsi 60 % des membres de jury.
- Afin de limiter les stéréotypes liés aux métiers, les fiches de poste publiées sont systématiquement rédigées en écriture inclusive.
- Des formations aux concours sont organisées à l'attention des agents de l'EHESP afin d'accompagner leur évolution de carrière.

Pour les élèves, la plupart des responsables de filières intègrent ces questions comme des valeurs essentielles de la future pratique professionnelle des élèves fonctionnaires. Ainsi, plusieurs mesures sont d'ores et déjà mises en place dans les filières :

- Jurys de formation paritaires dans les filières.
- Les filières sont attentives à l'égale représentation des sexes dans les formations / séminaires / cours ainsi que dans la vision du métier.
- Les enseignements tiennent compte de la « féminisation » des études de cas (dans le domaine des achats par exemple).
- Intégration des discriminations aux simulations en GRH (recrutement, gestion des situations de racisme, intégration des agents ayant un handicap, etc.).
- Intégration des discriminations en tant que situations abordées en analyse réflexive des pratiques professionnelles lors des stages longs.
- Recensement des situations de discrimination pour faire une banque de cas.

c. Les mesures à mettre en place

Objectif	Action	Indicateurs	Moyens et outils	Calendrier
Faire évoluer la répartition femmes/hommes sur des fonctions de catégorie égale	Réduire les stéréotypes de genre sur les métiers : - Les faire connaître - Les rendre plus attractifs	Taux de masculinisation ou de féminisation des métiers	Fiche de poste	2023
Faire évoluer la répartition femmes/hommes au sein des directions / départements	Pour les recrutements ayant lieu dans une direction ou un département où existe un déséquilibre des genres (un des genres constituant moins de 40 % de l'effectif), les lignes directrices de gestion mobilité de l'EHESP prévoient que tous les candidats du sexe sous-représenté disposant des pré-requis attendus sur le poste soient reçus.	Taux de masculinisation ou de féminisation des directions / départements	Cartographie des postes de l'EHESP	2021
Sensibiliser les recruteurs sur l'égal accès aux emplois	Rédaction d'une fiche pratique à destination des membres des jurys de sélection, remise au début de chaque jury.		Fiche pratique	2021
Sensibiliser les élèves à l'égalité femmes/hommes (y compris professionnelle) et aux discriminations	Intervention de la référente Egalité femmes/hommes dans le cadre du module de sensibilisation à la diversité, déployé lors de chaque rentrée des élèves fonctionnaires	Nombre d'élèves présent-e-s Nombre de sessions de sensibilisation	En collaboration avec les référent-e-s Laïcité, Handicap et la chargée de projet DD&RS	2020

Axe 2 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

a. Etat des lieux chiffré

Répartition des femmes parmi les 50 rémunérations les plus hautes et les plus basses

	Panel de rémunérations les plus hautes et les plus basses prises en compte	% de femmes	% de femmes parmi les plus basses rémunérations	% de femmes parmi les plus hautes rémunérations
Contractuel CDD/CDI	30	66%	63%	50%
Fonctionnaire affecté / détaché	30	73%	87%	57%
Toutes populations confondues	50	69%	70%	48%

Au total parmi les 50 rémunérations les plus hautes de l'Ecole, il n'y a que 48 % de femmes alors qu'elles représentent 69 % de l'effectif (hors doctorants et contrats aidés) de l'EHESP. La proportion de femmes faisant partie des 50 rémunérations les plus faibles est cohérente avec leur représentativité dans l'effectif. En effet, la forte féminisation des métiers à effectifs importants de la catégorie C et B (assistant-e-s, gestionnaires) fait diminuer la rémunération moyenne des femmes.

Analyse des écarts de rémunération par catégorie ou métier

	Nombre de femmes	% de femmes	Taux horaire brut moyen	Nombre d'hommes	% d'hommes	Taux horaire brut moyen	Ecart F/H
Catégorie A (hors enseignant-e)	107	71 %	20,81 €	43	29 %	21,76 €	- 0,95 €
Catégorie B	47	70 %	16,57 €	20	30 %	15,83 €	0,73 €
Catégorie C	79	77 %	14,06 €	23	23 %	14,00 €	0,07 €
Métier Assistant-e	81	92 %	14,63 €	7	8 %	14,46 €	0,17 €
Métier Ingénieur-e (recherche, formation, adm)	89	74 %	19,70 €	32	26 %	19,52 €	0,18 €
Métier Enseignant-e	45	58 %	31,26 €	33	42 %	36,85 €	- 5,59 €
Fonction Direction - Responsable de service	9	47 %	36,99 €	10	53 %	40,84 €	- 3,85 €

Le tableau ci-dessus permet d'analyser les écarts de rémunération par catégorie ou métier selon le sexe des agents. Deux choses sont ici à noter : certains agents sont comptabilisés à deux reprises dans le tableau (dans la catégorie A on retrouvera par exemple les métiers d'ingénieur-e et les fonctions de direction, dans la catégorie C et B on retrouvera des assistant-e-s, etc.). En outre, une analyse par tranche d'âge a également été effectuée mais la variété des statuts et le faible nombre d'agents dans certaines catégories n'ont pas permis de laisser apparaître d'écarts représentatifs.

On constate qu'au sein de chaque catégorie (A, B, C) il n'y a pas d'écart de rémunération significatif entre les femmes et les hommes au global mais également par tranche d'âges. Nous avons remarqué sur certaines tranches d'âges quelques écarts mais la multiplicité des statuts explique ces écarts (par exemple une femme fonctionnaire est mieux rémunérée qu'un homme contractuel de la même catégorie et de la même tranche d'âge).

Pour le métier d'assistant-e ou d'ingénieur-e nous n'avons pas constaté d'écart de rémunération, là encore les différents statuts peuvent engendrer des différences mais elles restent marginales.

Chez les enseignant-e-s les différences de statut créent des écarts, les femmes détachées sur contrat sont moins bien rémunérées que les hommes mais elles le sont car elles ne sont pas titulaires des mêmes grades. Chez les fonctionnaires affectés on ne constate pas d'écart. Pour les contractuels les écarts s'expliquent par des différences d'ancienneté sur le métier d'enseignant-e, ou des situations individuelles particulières (1 femme / 2 hommes).

Pour les postes de responsable de service ou de direction là encore les différents statuts, l'ancienneté et l'âge créent des écarts entre les femmes et les hommes. Les hommes plus âgés en fin de carrière viennent tirer les rémunérations vers le haut.

L'analyse de ces données nous permet de conclure qu'à l'EHESP, à âge, statut, carrière équivalente, les rémunérations des femmes et des hommes sont similaires.

b. Les mesures déjà en place

L'EHESP applique les grilles de rémunération définies dans le statut des fonctionnaires et élabore et met en œuvre des référentiels permettant à la fois d'étendre l'application de grilles de rémunération aux contractuels et d'assurer une répartition équitable des primes aux agents, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels. Ainsi, plusieurs actions ont été menées qui contribuent à ne pas créer d'écarts de rémunération liés au sexe de l'agent :

- Sur demande du Conseil d'Administration, l'EHESP suit et analyse les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans le bilan social depuis 2017.
- Le protocole de gestion des agents contractuels de l'EHESP fixe des grilles de rémunération déterminées selon l'expérience, le diplôme et la fonction de l'agent.
- Un nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP) fixant des montants de primes liées aux fonctions, aux sujétions, à l'expertise et à l'expérience professionnelle est actuellement mis en œuvre pour les fonctionnaires dont le corps a adhéré au RIFSEEP.

c. Les mesures à mettre en place

Objectif	Action	Indicateurs	Moyens et outils	Calendrier
Accompagner les agents vers la promotion et la mobilité	Inciter à la mobilité interne, qui permet une revalorisation de l'IFSE	Nombre d'agents ayant bénéficié d'une mobilité interne		2021

Axe 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Les chiffres clés

Dans la fonction publique, en 2019, 82 % des agents à temps partiel sont des femmes. 23 % des femmes fonctionnaires sont à temps partiel, contre 6 % des hommes.

Dans la fonction publique d'Etat en 2017, sur les 5 253 agents en congé parental, 94,7 % sont des femmes.

Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – DGAFP, éd. 2019

a. Etat des lieux chiffré

Pour évaluer l'articulation existant entre la vie personnelle et professionnelle des agents selon leur sexe, nous avons choisi de nous pencher sur différents aspects : le travail à temps partiel, le nombre de jours d'autorisation d'absence pour garde d'enfant, la durée moyenne des congés maternité et le recours au télétravail.

En 2019, 13,2 % des personnels de l'EHESP, soit 58 agents sur un total de 438, travaillent à temps partiel ou incomplet, ce chiffre est en légère diminution par rapport à 2017 et 2018 (14 %). 86 % d'entre eux sont des femmes (90 % en 2018). Ce chiffre est à l'image de la répartition globale des agents à temps partiel dans la fonction publique, dont 82 % sont des femmes.

En 2019, 14 hommes ont pris des jours de garde d'enfant pour un total de 35 jours, contre 56 femmes pour un total de 154,5 jours. 80 % des agents en ayant bénéficié sont donc des femmes.

En 2019, 7 agents ont bénéficié d'un congé de maternité qu'elles ont toutes prolongé par des congés annuels ou des RTT. Ainsi, la durée moyenne de l'absence pour maternité s'est élevée à 161 jours. Un homme a quant à lui bénéficié d'un congé de paternité pour une absence totale de 15 jours.

Ces données nous permettent donc de constater qu'à l'EHESP, les femmes sont plus régulièrement absentes pour motif personnel et familial que les hommes.

Demandes de télétravail par sexe et catégorie

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total général
Femmes	43	15	22	80
Hommes	10	2	1	13
Total général	53	17	23	93

Il est tout d'abord à noter que les données prises en compte au sujet du télétravail sont celles de 2020, année lors de laquelle le télétravail s'est particulièrement développé. Ensuite, il faut souligner que toutes les demandes de télétravail formulées par les agents ont fait l'objet d'une réponse positive et que les enseignant-e-s-chercheur-se-s, en tant que travailleurs nomades, ne sont pas concernés par le dispositif.

L'EHESP développe actuellement le recours au télétravail, permettant à presque un quart de l'effectif de bénéficier de cette modalité d'organisation du travail. En 2020, 86 % des télétravailleurs sont des femmes, alors qu'elles représentent 69 % de l'effectif total de l'EHESP.

Le recours au télétravail, bien qu'il ne soit pas toujours motivé par cela, favorise un équilibre accru entre la vie professionnelle et la vie personnelle. L'EHESP, en étendant le bénéfice du télétravail, contribue donc à cet équilibre, qui bénéficie particulièrement aux femmes.

b. Les mesures déjà en place

L'EHESP a mis en place de nombreuses mesures afin de permettre aux personnels de concilier leur vie professionnelle et personnelle :

- Un système d'horaires variables est appliqué. Il comporte des plages fixes et des plages variables permettant aux agents d'organiser leur temps de travail tout en répondant à leurs contraintes familiales. Il est demandé aux encadrants de ne pas organiser de réunion sur les plages variables.
- Sous réserve des nécessités de service, les agents peuvent prendre quatre semaines de congés l'été et pendant une partie des vacances scolaires.
- Le jour de la rentrée scolaire et afin de leur permettre d'accompagner leurs enfants, les parents sont autorisés à prendre leur poste avec un décalage d'une heure.
- Le recours au télétravail, possible depuis novembre 2016 permet notamment aux agents de concilier plus aisément leur vie professionnelle et familiale.
- Pour faciliter le retour des femmes après un congé maternité, une salle d'allaitement est à la disposition des femmes.
- Afin de venir en aide aux agents confrontés à la maladie grave d'un enfant ou de permettre à un agent d'accompagner un proche en fin de vie, un compte épargne solidaire collectif a été mis en place. Ainsi, un agent de l'EHESP peut renoncer à tout ou partie de ses jours de congés non pris au bénéfice d'un autre agent de l'établissement. Le donateur et le bénéficiaire restent anonymes.
- L'EHESP assure également un soutien financier aux parents, puisque les agents peuvent bénéficier de chèques emplois services préfinancés.

En outre, afin de permettre aux élèves de l'Ecole de rendre leur scolarité compatible avec leur vie de famille, plusieurs mesures ont été prises :

- Les cours commencent le lundi après-midi et se terminent en début d'après-midi le vendredi, afin de permettre aux élèves dont le domicile familial est éloigné de passer le week-end avec leurs proches.
- Des studios ont été mis à disposition des familles au sein de la résidence de l'EHESP.
- L'accès au restaurant administratif est ouvert aux élèves et aux membres de leur famille avec la mise à disposition de chaises hautes notamment.

c. Les mesures à mettre en place

Objectif	Action	Indicateurs	Moyens et outils	Calendrier
Faire connaître le temps partiel annualisé et proposer une alternative au congé parental	Depuis avril 2020 et à titre expérimental jusqu'en 2022, à l'issue d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption les agents de la fonction publique (titulaires et contractuels) peuvent bénéficier, de plein droit et sur leur demande, d'un temps partiel annualisé. Une information est d'ores et déjà présente sur l'intranet, et une note sur le sujet sera adressée à chaque agent pouvant en bénéficier.	Nombre de temps partiels annualisés demandés	Communication par les gestionnaires de carrière et de paie et par le biais de l'Intranet.	2021
Permettre aux agents de bénéficier de modalités de télétravail étendue afin notamment de concilier leur vie professionnelle et personnelle	A ce jour, les agents à temps plein peuvent bénéficier d'un jour de télétravail par semaine. Les agents à temps partiel ne sont pas éligibles à ce dispositif. Un travail est actuellement mené en concertation avec les représentants des personnels et pourrait mener à une extension du télétravail sur plusieurs journées et aux agents à temps partiel.	Nombre de jours de télétravail accordés et nombre d'agents H/F concernés	Groupe de travail « télétravail » Charte du télétravail actualisée	2021
Ouvrir un droit à la déconnexion	Un groupe de travail sur les bonnes pratiques va être organisé sur les méls		Groupe de travail « bonnes pratiques » Charte des bonnes pratiques	2022
Articuler la vie professionnelle et le quotidien	Etudier la possibilité de recourir à une conciergerie.	Nombre de personnes recourant à ce service		2023

Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

a. Etat des lieux chiffré

L'EHESP œuvre pour l'ensemble de ses publics (personnels et apprenant-e-s élèves et étudiant-e-s) pour prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes depuis avril 2016, date à laquelle une référente Egalité femmes/hommes (Nicoleta Bakhos) a été nommée à l'EHESP.

Depuis 2016, l'école s'est impliquée dans la prévention et prise en charge du harcèlement sexuel, sur deux volets distincts :

- Prise en charge, au sein de la communauté USPC (Université Sorbonne Paris Cité), via la mise d'un place d'un dispositif externalisé d'écoute et d'accompagnement des victimes ou témoins de violences sexuelles – par l'Institut en santé génésique (actuellement Women Safe), de 2017 à fin 2019. Durant cette période, aucune personne membre de l'EHESP n'a sollicité l'association.
- Prévention :
 - o Edition d'un guide sur la thématique « Prévenir et lutter contre le harcèlement moral et sexuel ». Ce guide a été conçu par un groupe de travail, suite aux recommandations du CHSCT, entre 2016 et 2017, et mis en place en octobre 2017 : sur l'intranet à la disposition du personnel, et sur la plateforme d'accompagnement pédagogique, à la disposition des apprenant-e-s. A ce jour, aucune personne n'a saisi l'école pour des faits de harcèlement moral et/ou sexuel.
 - o Communication et mise en place d'actions de formation et de sensibilisation à raison de deux fois par an depuis 2017 (mailings envoyés à l'ensemble des personnels et des apprenant-e-s, affichage dans tous les bâtiments de l'école, etc.)

b. Les mesures déjà en place

Plusieurs mesures ont d'ores et déjà été mises en place :

- La DRH s'engage à traiter tous les signalements d'actes et propos sexistes.
- L'EHESP est membre à part entière du groupe de travail inter-établissements sur les violences sexistes et sexuelles et les discriminations depuis le 1^{er} septembre 2020 (auparavant membre associé depuis 2017).
- Signature d'une lettre d'engagement en novembre 2017 avec les directeurs des établissements de l'enseignement supérieur breton et mise en place d'une semaine actions communes. La lettre vise la promotion d'une culture d'élimination des violences faites aux femmes, et la réalisation d'actions de communication sur cette thématique.
- Conception et mise en ligne fin 2019 – début 2020 d'une BD interactive « Dans ta fac » (conçue avec l'Université de Paris, plusieurs épisodes, dont un dédié aux violences).
- Obtention du prix « Orange Day Champion 2018 » de la part d'ONU Femmes, pour les actions mises en place depuis 2017.
- Conception et mise à disposition d'un guide et processus sur la thématique « Prévenir et lutter contre le harcèlement moral et sexuel ».

- Conception et mise à disposition d'un guide afin de sensibiliser et prévenir le harcèlement de rue, avec l'antenne « STOP Harcèlement de Rue » de Bordeaux (projet UNIR). Distribution du guide en mars et novembre 2019, lors des rentrées des étudiant-e-s en septembre 2019, et des élèves en 2020.

c. Les mesures à mettre en place

Objectif	Action	Indicateurs	Moyens et outils	Calendrier
Prévention des violences sexistes et sexuelles, pour le personnel et les apprenant-e-s, en concertation avec les autres partenaires académiques	Participation à un GT à l'échelle locale, afin d'échanger, de partager des bonnes pratiques et de mener des actions communes	Nombre de réunions par an Nombre d'actions de sensibilisation menées Nombre de personnes sensibilisées	Participation de la référente égalité femmes-hommes (temps dédié)	Réunions semestrielles
Informier le personnel des mesures existantes pour la prévention du harcèlement moral et sexuel	Réactualisation du guide « Prévenir et lutter contre le harcèlement »	Nouvelle édition du guide Informations mises à jour	Réactivation du groupe de travail interne Validation par le CHSCT	2021
Accroître le degré de connaissance des dispositifs et mesures existantes concernant la prévention des violences	Information de tout le personnel et tous les apprenant-e-s concernant les dispositifs existants (guide, personnes référentes, outils de sensibilisation, etc.).	Nombre d'actions d'information	E-mailings et affichage	A minima 2 fois par an mars et novembre
Faire connaître aux nouveaux arrivants les dispositifs et mesures existantes concernant la prévention des violences	Sensibilisation des nouveaux arrivants : * sensibilisation des marraines et parrains chargé-e-s de l'accueil des nouveaux arrivants, afin de remettre le guide « Prévenir et lutter contre le harcèlement » * intervention de la référente Egalité femmes/hommes lors de la matinée d'accueil	Pourcentage de parrains et marraines sensibilisés à la remise du guide Nombre d'interventions réalisées Nombre de nouveaux arrivants sensibilisés	Journées des nouveaux arrivants	2021

Informer l'ensemble du personnel et des apprenants de l'existence d'une cellule externe d'accompagnement des victimes de violences	Affichage et information au sujet de la cellule externe d'accompagnement (SOS Victimes 35)	Nombre d'actions menées Nombre de personnes sensibilisées	E-mailing, affichage	2021
Suivre le nombre de personnes ayant fait appel à la cellule externe	Mise en place procédure/processus de remontée des données cellule externe d'accompagnement (SOS Victimes 35)	Nombre de personnes accueillies	Travail collaboratif avec le GT inter-établissements et la cellule externe d'accompagnement	2022
Sensibiliser le personnel et les apprenants à la prévention des violences sexistes et sexuelles	Organisation d'au moins une action dédiée par an (action EHESP ou UNIR)	Nombre d'actions de sensibilisation menées Nombre de personnes sensibilisées	Travail collaboratif avec le GT inter-établissements Demandes de financements externes	2021
Sensibiliser les élèves et étudiant-e-s à la prévention des violences sexistes et sexuelles	Mise en place d'une charte d'engagement contre les violences et les discriminations (sur le modèles promus par la Conférence des grandes écoles)	La charte Nombre d'actions de sensibilisation menées Nombre de personnes sensibilisées	Mobilisation possible des élèves et/ou étudiants représentants (élus instances et bureaux associations) pour la conception de la charte et le déploiement	2022
Envisager un état des lieux à l'EHESP	Mise en place d'une enquête auprès des personnels et élèves	Nombre de personnes ayant reçu l'enquête Nombre de personnes ayant répondu Résultats de l'enquête	Mobilisation possible des élèves et/ou étudiant-e-s pour la conception et l'analyse du questionnaire	2023

Conclusion

Le présent plan d'action est mis en œuvre pour une durée de trois ans. Chaque année le rapport social unique d'établissement présentera un état d'avancement des mesures de ce plan d'action qui sera présenté au comité technique.

En 2023, le plan d'action fera l'objet d'une évaluation et d'un renouvellement.

Afin de favoriser l'implication de tous les acteurs et l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle, le présent plan est mis à disposition des agents sur l'intranet. Il est également consultable par les usagers de l'Ecole sur le site Internet de l'EHESP.