



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

2024-2026

***Approuvé par délibération du conseil
d'administration le 15 mars 2024***



EHESP

	<i>Document</i>	Réf : STRA-DC-003
	Plan d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2024-2026)	Version : V01 Date : Mars 2024
Mots-clés : égalité femmes/hommes – non-discrimination – plan d'action – violences sexistes et sexuelles		Auteur/service : DRH/DE

Table des matières

.....	1
Introduction	3
Du constat sur les inégalités de genre, à la proposition de mesures	4
Axe 1. Gouverner la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	5
Axe 2. Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	7
Axe 3. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique	8
Axe 4. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale	10
Axe 5. Prévenir et traiter les discriminations, actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	12
Axe 6. Promouvoir les thématiques « genre et santé »	14
Annexe 1. Situation comparée entre les femmes et les hommes au 31/12/2022	16
1. La gouvernance	16
2. Les effectifs.....	16
3. Les rémunérations.....	18
4. Les parcours professionnels	20
5. L'organisation et le temps de travail	21
Annexe 2. Bilan du plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2020-2023)	23

Introduction

Dans la continuité de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 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.

En 2021, et pour la période 2021-2023, l'EHESP s'est donc doté d'un plan d'actions dont le bilan figure dans l'annexe 1 au présent plan. A la lumière de ce bilan, et au regard du diagnostic de situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'EHESP (présent en annexe 2), le plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2024-2026 a été élaboré.

Celui-ci s'articule autour de 6 axes :

- Gouverner la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- 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 ;
- Promouvoir les thématiques « genre et santé ».

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 et des élèves fonctionnaires dont l'Ecole est employeur. Elle a également associé le comité de direction et le secrétariat général. Il a recueilli l'avis favorable du comité social d'administration le 11 mars 2024 et a été adopté en conseil d'administration le 15 mars 2024.

Mis en œuvre pour une durée de trois ans, un bilan annuel des actions menées dans ce cadre sera présenté en comité social d'administration.

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 et des apprenants. Il est également consultable par les usagers de l'Ecole sur le site internet de l'EHESP. Bien que l'EHESP ne soit pas l'employeur des étudiants, il est à noter qu'un grand nombre d'actions auront un effet direct sur cette population également. Ainsi, toutes les actions de sensibilisation ou formation dispensées auprès du public apprenant, concerneront l'ensemble des personnes inscrites en formation longue à l'EHESP.

Du constat sur les inégalités de genre, à la proposition de mesures

Le rapport annuel 2023 du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, sur l'état du sexisme en France, paru le 23 janvier 2024, constate de façon alarmante que le sexisme ne recule pas ; bien au contraire, il perdure et ses manifestations les plus violentes s'aggravent. En dépit d'une sensibilité toujours plus grande aux inégalités depuis *Me too*, les clichés et les stéréotypes sexistes persistent. Ainsi, parmi les hommes de 25 à 34 ans, près d'un quart estime qu'il faut parfois être violent pour se faire respecter, et tous âges confondus 40% trouvent normal que les femmes s'arrêtent de travailler pour s'occuper de leurs enfants. En ce qui concerne les femmes, 80 % estiment être moins bien traitées que les hommes en raison de leur sexe.

Concernant plus particulièrement le secteur public, les derniers chiffres clés concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, publiés par le Ministère de la transformation et de la fonction publique, montrent que, en 2020, le secteur public est composé à 63% de femmes. Cependant, ce taux est bien moindre pour les postes d'encadrement (42% seulement des femmes dans les fonctions d'encadrement supérieur). Toujours en 2020, 31% des femmes et seulement 12% des hommes occupent des postes à temps partiel dans la fonction publique (34% des femmes et 12% des hommes dans la fonction publique d'Etat). Parmi les agents ayant pris un congé parental dans les différents Ministères en France de 2016 à 2020, les femmes représentent 95% de ces effectifs.

Dans ce contexte global, les établissements d'enseignement supérieur dont l'EHESP fait partie, doivent se mobiliser contre les mêmes inégalités de genre et combattre les stéréotypes sexistes. Les mêmes chiffres et inégalités sont constatés et rendus publics annuellement par le Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche. Il est donc particulièrement important d'inclure ces sujets dans la liste des thématiques abordées à la fois dans les enseignements et au sein des politiques de l'institution, de continuer à former et à sensibiliser l'ensemble des publics aux violences sexistes et sexuelles, de communiquer sur les travaux de recherche qui explorent les liens entre le genre et la santé, et de mettre en place des actions favorisant un environnement de travail et d'études le plus inclusif possible.

Ce plan d'action 2024-2026 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes continue ainsi l'engagement pris avec le plan d'action 2021-2023, en renforçant certaines actions (par exemple en matière de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles) mais également en prenant de nouveaux engagements (actions favorisant une meilleure inclusion des personnes LGBTQ+, actions concernant la santé menstruelle, ...). Il vise ensuite à mieux faire ressortir la spécificité de l'école en croisant les axes "genre" et "santé". Enfin, il s'attache à inscrire des actions communes dans le contexte local et régional, à travers le travail conjoint des missions égalité des établissements membres et associés de l'Université de Rennes (actions communes ou mutualisables identifiées dans le plan d'action).

Axe 1. Gouverner la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Objectif	Action	Indicateur(s) ou livrable(s)	Acteurs	Conditions de réussite	Calendrier
Inclure l'égalité entre les femmes et les hommes, et la lutte contre les VSS comme objectif stratégique de l'école	Action 1 - Intégrer l'objectif d'égalité professionnelle au plan stratégique 2024-2026	Plan stratégique d'établissement 2024-2026	Direction	Validation de cette action par la direction et prise en compte de ce sujet par tous les contributeurs du PSE	2024
Développer à l'EHESP un environnement plus inclusif	Action 2 - Mettre en œuvre le plan d'actions LGBT+	Bilans intermédiaires annuels de réalisation du plan d'actions LGBT+, volets "personnel" et "apprenants"	Direction DRH DSVE DE		2024-2026
Informers les différents publics de l'école au sujet du plan d'action égalité professionnelle	Action 3 - Communiquer sur l'élaboration et la mise en œuvre du plan d'action égalité professionnelle auprès de l'ensemble des personnels et des apprenants (newsletter, site intranet, webinaire, etc.) et à l'extérieur (site internet)	Nombre de mails, nombre d'articles sur les sites internet et intranet de l'EHESP, et nombre de présentations organisées pour les personnels et les apprenants	Direction de la communication DE DRH DSVE	Publication par la Direction de la communication de ces informations et documents sur les sites et supports	2024-2026
Identifier les enseignements dispensés à l'EHESP sur les thématiques de l'égalité et diversité	Action 4 - Cartographier les enseignements portant sur les thématiques en lien avec l'égalité entre les femmes et les hommes et les violences sexistes et sexuelles	Cartographie ou extraction du logiciel de suivi des enseignements Ou réalisation de la cartographie et sa mise à jour chaque année	Direction DE DSVE	Bénéficiaire des outils permettant d'extraire les données attendues	2024-2026

Explorer davantage la thématique des inégalités de genre dans les travaux de recherche	Action 5 - Encourager les travaux de recherche sur les inégalités de genre en santé et les valoriser (via notamment critère de cette nature dans la sélection des contrats doctoraux)	Critère de cette nature dans la grille de sélection des contrats doctoraux (si nécessité de trancher entre 2 candidats, cela pourrait être un facteur discriminant). Inviter les doctorants du RDSP à questionner cette dimension de façon plus systématique, lors de l'organisation des séminaires interdisciplinaires.	Direction DR	Inclusion dans la stratégie « recherche » de l'Ecole	2024-2026
--	--	--	--------------	--	-----------

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

Objectif	Action	Indicateur(s) ou livrable(s)	Acteurs	Conditions de réussite	Calendrier
Identifier et analyser les écarts de rémunération par sexe à l'EHESP	Action 6 – Poursuivre l'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes effectuée dans le bilan social dans le rapport social unique	Rapport social unique - données relatives à la situation comparées des femmes et des hommes	DRH	Bénéficiaire des outils permettant d'extraire les données attendues dans le RSU	2024-2026
Identifier et analyser les écarts de rémunération par sexe à l'EHESP	Action 7 – Elaborer annuellement l'index égalité femmes/hommes ministériel et en analyser les résultats pour mettre en place des actions de remédiation au besoin	Production annuelle de l'index égalité femmes/hommes ministériel et, le cas échéant, l'élaboration et la mise en œuvre d'actions correctrices	DRH	Bénéficiaire des outils permettant d'extraire les données attendues dans l'index	2024-2026
Accompagner à la progression des carrières des femmes, notamment sur des postes à forte responsabilité	Action 8 – Inciter les femmes à candidater sur des postes à responsabilité (en mettant notamment en œuvre des actions citées dans les axes suivants. Ex. Expositions, ateliers d'empouvoirement, formation, etc.) <i>Action mutualisable EPE</i>	Nombre de candidatures de femmes sur les postes de direction ou de direction adjointe. Nombre de femmes occupant des fonctions de direction ou de direction adjointe.	DRH/DR/DE	Mise en œuvre d'actions de communication visant à informer sur les métiers et à déconstruire les stéréotypes de genre	2024-2026

Axe 3. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

Objectif	Action	Indicateur(s) ou livrable(s)	Acteurs	Conditions de réussite	Calendrier
Recruter sans discriminer, y compris en raison de stéréotypes de genre	Action 9 - A chaque jury de recrutement, être intransigeant sur le respect des bonnes pratiques définies dans la fiche "recruter sans discriminer" remise aux membres du jury, tant sur les aspects égalité femmes/hommes, qu'identité de genre, handicap, etc.	Remise systématique de la fiche et point sur le sujet au début de chaque recrutement	DRH	Présence d'un représentant de la DRH dans chaque jury de recrutement ou délégation de ce rôle à un autre membre	2024-2026
Lutter contre les stéréotypes de genre	Action 10 – Organiser un atelier ou une formation à destination des managers leur permettant d'appréhender le fonctionnement des stéréotypes, les responsabilités managériales et les leviers existants pour remédier aux situations de discrimination <i>Action mutualisable EPE</i>	Nombre de managers ayant participé à un tel atelier Appropriation du vocabulaire et compréhension des enjeux et des atouts d'une politique égalitaire pour l'institution	DRH/DE/Direction/SG	Appui de la direction et du secrétariat général pour mobiliser les managers sur le sujet	2025
Attirer les femmes vers les carrières de la recherche	Action 11 – Accueillir une exposition "portraits de chercheuses" pour valoriser les parcours de femmes et organiser des interventions de chercheuses auprès des élèves du secondaire et des partenaires locaux <i>Action commune EPE</i>	Temps de présence de l'exposition à l'EHESP Nombre d'interventions réalisées par des chercheuses Réalisation d'un portrait d'une chercheuse de l'EHESP	DE/DR	Portage EPE de l'exposition Temps disponible aux chercheuses pour intervenir dans les établissements	2024
Réduire les inégalités d'accès aux carrières de direction de la FPH	Action 12 – Etudier avec le centre national de gestion, responsable de l'organisation des concours de recrutement de nos élèves FPH, dans	Répartition hommes/femmes dans les promotions d'élèves	DE/Direction	Recueillir l'adhésion du CNG	2025

	quelle mesure les modalités de recrutement de ces élèves pourraient favoriser l'égal accès aux carrières de direction				
Aider les femmes à déconstruire leurs propres stéréotypes et à ne pas s'auto-censurer	Action 13 – Mettre en place des ateliers d'empouvoirement pour les femmes (coaching, confiance en soi, mise en valeur des compétences, etc.) <i>Action mutualisable EPE</i>	Nombre d'ateliers organisés et de participants	DE/DRH	Trouver des intervenants animant ce type de formations/ateliers	2026
Assurer une représentativité femmes/hommes dans les colloques	Action 14 – Sensibiliser tous les organisateurs à la diversité dans les interventions (sujets et intervenants) dans les colloques organisés par l'EHESP	Intégrer dans les documents existants (exemple demande de soutien événement scientifique) une information visant à sensibiliser à la question	DR	Trouver des intervenants représentant une diversité des profils et des thématiques	2025

Axe 4. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Objectif	Action	Indicateur(s) ou livrable(s)	Acteurs	Conditions de réussite	Calendrier
Soutenir les aidants et les informer sur leurs droits	Action 15 – Informer les aidants sur les droits dont ils disposent et développer des organisations de travail compatibles avec le rôle d'aidant <i>Action mutualisable EPE</i>	Organisation d'une conférence Rédaction d'une note Nombre de jours d'épargne solidaire consommés au titre des aidants Organisation de travail permettant d'articuler la vie personnelle et professionnelle pour les aidants Lien avec le schéma directeur du handicap (ex. priorisation des logements et autorisations d'absence)	DRH		2024
Soutenir la parentalité et promouvoir les dispositifs permettant une meilleure articulation des temps	Action 16 - Organiser une conférence sur le thème de la parentalité <i>Action mutualisable EPE</i>	Nombre de participants à la conférence	DRH	Identification d'un organisme proposant ce type de conférences	2025
Soutenir la parentalité et promouvoir les dispositifs permettant une meilleure articulation des temps	Action 17 - Elaborer et diffuser un plan "parentalité" incluant des actions visant à permettre aux parents de connaître leurs droits et d'être accompagnés dans leur reprise du travail <i>Action mutualisable EPE</i>	Rédaction ou diffusion d'un guide de la parentalité	DRH/DirCom	Intégration de cette action dans le plan de travail de la DRH	2026
Adapter l'organisation du travail et du temps de travail pour une meilleure articulation vie professionnelle/vie personnelle	Action 18 – Clarifier l'organisation du travail des élèves	Maquettes de formation en accord avec les arbitrages opérés Adaptation des articles relatifs au temps de travail dans les conventions de stage long Rédaction d'une note relative au temps de travail des élèves	DE/Filières	Publication d'un décret	2024

Adapter l'organisation du travail et du temps de travail pour une meilleure articulation vie professionnelle/vie personnelle	Action 19 – Promouvoir les pratiques de bonne gestion des messages électroniques pour mieux séparer vie personnelle et professionnelle <i>Action mutualisable EPE</i>	Organisation d'une formation "gestion des mails" - nombre de participants	DRH	2024
--	---	---	-----	------

Axe 5. Prévenir et traiter les discriminations, actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Objectif	Action	Indicateur(s) ou livrable(s)	Acteurs	Conditions de réussite	Calendrier
Sensibiliser aux violences sexistes et sexuelles et accroître la connaissance légale de ces agissements ainsi que celle des contacts à utiliser (interne et externe)	Action 20 – Sensibiliser de manière systématique et obligatoire tous les nouveaux arrivants aux VSS et communiquer auprès de tous les publics (élèves, personnels, étudiants) sur le dispositif de signalement des violences sexistes et sexuelles <i>Action mutualisable EPE</i>	Nombre de mails et de présentations Nombre de personnes sensibilisées	DE Direction	Portage politique avec maintien de l'obligation de sensibilisation de tous les nouveaux arrivants (agents et apprenants)	2024-2026
Sensibiliser au sexisme banalisé, terreau sur lesquelles se développent les violences sexistes et sexuelles	Action 21 - Organiser des sensibilisations au sexisme ordinaire à destination de tous les publics <i>Action mutualisable EPE</i>	Nombre de personnes sensibilisées	DE	Dégager du temps pour intégrer ces sensibilisations aux plannings Trouver les intervenants	2024-2025
Partager un vocabulaire commun et sensibiliser aux problématiques des personnes transgenre	Action 22 - Former à la transidentité / au prénom d'usage les personnels directement concernés (DRH, DSVE, DSIT, AC, etc.) <i>Action mutualisable EPE</i>	Nombre de personnes formées	DE DRH	Trouver les intervenants	2024-2025
Inclure les apprenants de l'école dans la diffusion d'une culture de l'égalité et de la sensibilisation aux VSS, à travers les projets associatifs	Action 23 – Privilégier les projets des associations d'élèves qui incluent un volet "égalité/non-discrimination/VSS"	Inclusion d'un critère de cette nature dans la grille d'évaluation des projets Nombre de projets déposés en lien avec cette thématique	DSVE	Accompagner les apprenants vers le développement de projets	2024

				autour de ce sujet	
Sensibiliser aux violences sexistes et sexuelles et accroître la connaissance légale de ces agissements lorsque l'on engage sa responsabilité en tant qu'association apprenante	Action 24 - Former les membres des associations étudiantes (B2E, ADEMM, etc.) à l'égalité femmes/hommes et aux enjeux de mixité et de parité <i>Action mutualisable EPE</i>	Nombre de sessions organisées Nombre de personnes formées	DSVE DE	Trouver un calendrier et des intervenants adaptés aux élèves/étudiants	2025
Sensibiliser en croisant les perspectives et en mélangeant les publics des établissements rennais. Implémenter des projets à une plus grande échelle	Action 25 - Proposer au moins une action annuelle sur la thématique en commun avec l'Université de Rennes (formation, conférence, session de sensibilisation, etc.) <i>Action commune EPE</i>	Une action identifiée par an	DE Groupe de travail « Egalité » de l'EPE	Coordination avec l'EPE	2024

Axe 6. Promouvoir les thématiques « genre et santé »

Objectif	Action	Indicateur(s) ou livrable(s)	Acteurs	Conditions de réussite	Calendrier
Rendre plus souple pour les parents (et notamment pour les mères) la justification d'absence pour s'occuper d'un enfant malade	Action 26 - Accorder un nombre de jours à déterminer pour enfant malade sans certificat médical (pathologies bénignes)	Etude réglementaire Le cas échéant, cadrage et bilan de l'expérimentation	DRH	Possibilité réglementaire à étudier	2024
Envisager la santé menstruelle dans sa globalité : réduire le poids financier de la santé menstruelle et lutter contre le tabou des règles	Action 27 – Mettre à disposition des produits d'hygiène menstruelle dans l'Ecole	Mise à disposition de produits d'hygiène menstruelle Communication autour du dispositif Nombre de points de distribution et nombre de produits d'hygiène menstruelle mis à disposition à l'Ecole annuellement	Direction DSVE	Budget alloué	2024
Envisager la santé menstruelle dans sa globalité : adapter les conditions de travail pour les personnes menstruées ayant des règles douloureuses	Action 28 - Etudier les modalités de mise en place de mesures de souplesse menstruelle <i>Action mutualisable EPE</i>	Etude réglementaire et analyse des besoins Le cas échéant, cadrage et bilan de l'expérimentation	DRH DE – Filières	Possibilité réglementaire à étudier et analyse des besoins à effectuer	2026
Envisager la santé menstruelle dans sa globalité : sensibiliser sur l'impact de la santé menstruelle et notamment de l'endométriose	Action 29 - Faire le lien avec la filière des médecins de l'éducation nationale et le service de santé des étudiants pour sensibiliser à l'endométriose <i>Action mutualisable EPE</i>	Nombre d'actions de communication mises en place Nombre de personnes sensibilisées	Filière MEN DE SSE de l'EPE	Disponibilité des MEN	2025

Faire valoir la spécificité de l'école en rapprochant les thématiques "genre" et "santé"	Action 30 - Mettre en place des actions spécifiques visant à sensibiliser sur le lien entre genre et santé (prévention des cancers féminins et masculins, inégalités de genre face à la santé) <i>Action mutualisable EPE</i>	Nombre d'actions de communication mises en place	DE DR	Inclusion dans la stratégie « recherche » de l'Ecole	2025
--	---	--	----------	--	------

Annexe 1. Situation comparée entre les femmes et les hommes au 31/12/2022

Les données présentées dans cette partie sont issues du bilan social 2022.

1. La gouvernance

La composition du CODIR au 31/12/2022 est la suivante : 6 hommes et 8 femmes, soit un taux de féminisation de 67 % dans cette instance, en hausse par rapport aux années antérieures.

Les directeurs des services supports appartenant au secrétariat général sont 5 femmes et 4 hommes, soit un taux de féminisation de 55 %.

Ces résultats sont toutefois à tempérer si on les rapporte à la répartition hommes/femmes globale au sein de l'établissement (29 % d'hommes, 71 % de femmes). Est à noter également que l'effectif global étant faible, l'expression en pourcentage est à prendre avec précaution, les équilibres pouvant fortement varier au gré des mouvements.

2. Les effectifs

a. Par catégorie

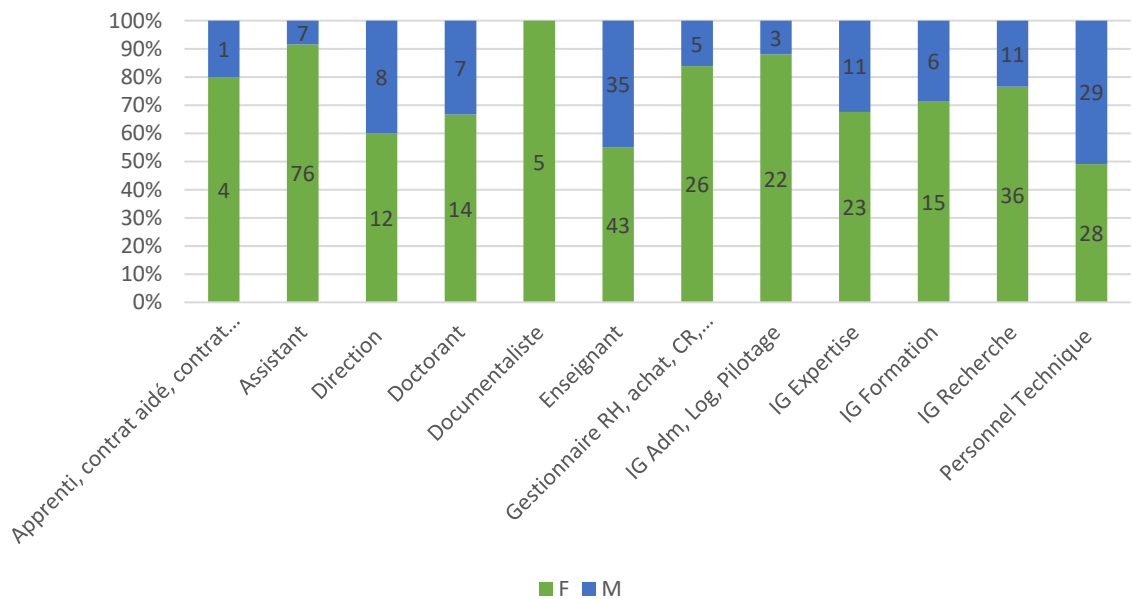
	Femmes	Hommes	Total général
<i>Enseignant</i>	46	35	81
<i>Catégorie A</i>	126	51	177
<i>Catégorie B</i>	61	19	80
<i>Catégorie C</i>	71	18	89
Total général	304	123	427

Les femmes représentent 71 % de l'effectif de l'EHESP. Elles sont particulièrement sur-représentées (79 %) parmi les catégories C.

b. Par statut et par catégorie

Sexe		Enseignant	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total général
Femmes	Total Femmes	46	126	61	71	304
	Contractuel CDD	4	46	12	6	68
	Contractuel CDI	19	30	6	1	56
	Contrat Aidé			4		4
	Doctorant		14			14
	Fonctionnaire affecté	10	11	32	60	113
	Fonctionnaire détaché	13	25	7	4	49
Hommes	Total Hommes	35	51	19	18	123
	Contractuel CDD	5	17	4		26
	Contractuel CDI	20	17	3	1	41
	Contrat Aidé			1		1
	Doctorant		7			7
	Fonctionnaire affecté	4	4	11	16	35
	Fonctionnaire détaché	6	6		1	13
Total général		81	177	80	89	427

c. Par métier



Les trois principaux emplois occupés par les femmes proportionnellement à leur nombre, sont dans l'ordre ceux d'ingénieur, d'assistante, et d'enseignante. Tandis que pour les hommes il s'agit des emplois d'ingénieur, d'enseignant, et de personnel technique.

d. Recrutements sur postes permanents

	Femmes	Hommes	Total général
Enseignant	2	5	7
Catégorie A	7	2	9
Catégorie B	7	1	8
Catégorie C	9		9
Total général	25	8	33

En 2022, 75,7 % des agents recrutés sur postes permanents étaient des femmes. Deux femmes ont été recrutées sur des fonctions d'enseignement, quand les fonctions administratives ouvertes au recrutement ont été majoritairement pourvues par des femmes.

On peut donc considérer que les recrutements effectués en 2022 sur des postes permanents ont renforcé les répartitions existantes.

Toutefois, l'École s'engage dans une dynamique de rééquilibrage des effectifs en ayant intégré à ses lignes directrices de gestion la disposition suivante : « 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. »

e. La répartition des effectifs 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 2022, on constate que sur les 262 nouveaux élèves de l'EHESP, 66 % sont des femmes.

Dans toutes les formations les femmes sont sur-représentées. La parité est plus forte chez les élèves directeurs d'hôpital (59 % de femmes).

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

Au niveau national, le pourcentage de femmes est bien moindre pour les postes d'encadrement : 42% seulement des femmes dans les fonctions d'encadrement supérieur pour l'ensemble de la fonction publique, allant de 40% pour la fonction publique d'état, jusqu'à 55% pour la fonction publique hospitalière, pour laquelle la part des femmes cadres A montait à près de 80%.

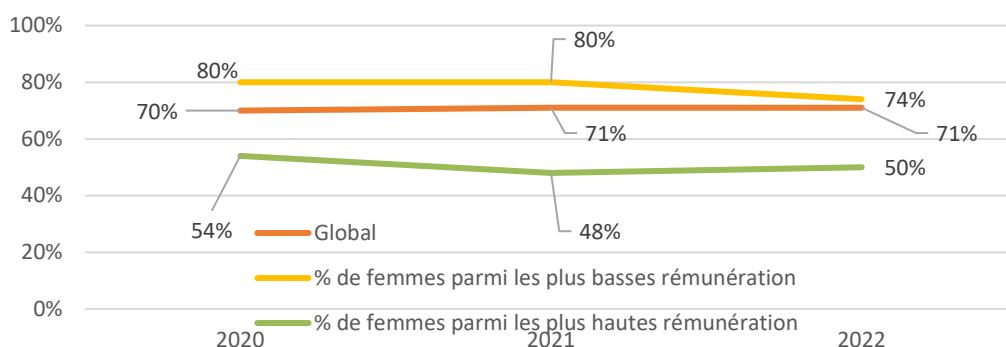
3. Les rémunérations

a. Répartition des rémunérations entre les femmes et les hommes

Sont exclus du panel les doctorants et les contrats aidés afin d'éviter des biais dans l'analyse du fait du statut particulier de leur rémunération.

Est prise en compte la rémunération totale (rémunération indiciaire + primes) ramenée à un taux horaire ce qui permet de neutraliser l'impact du temps partiel.

Répartition globale des effectifs



Au total parmi les 50 rémunérations les plus hautes de l'école, on constate une stabilisation de la proportion de femmes passant de 54 % à 48 % puis à 50 % en 2022 sachant qu'elles représentent 71% de l'effectif hors doctorants et contrats aidés. Le pourcentage résulte à la fois des mouvements du personnel permanent entrant ou sortant des 50 rémunérations les plus hautes (changement d'échelons, heures complémentaires, paiement de CET ...) et des recrutements opérés dans l'année.

Les femmes représentent dorénavant 74 % des 50 rémunérations les plus basses (pour rappel elles représentent 71 % de l'effectif total). Le score passant de 80 à 74 % est encourageant, mais il est

imprudent de déduire une tendance sur la base d'une seule année. Il demeure encore une légère sur-représentation des femmes dans les rémunérations les plus basses, élément lié à la plus forte représentation des femmes parmi les agents de catégorie C et B.

b. Indiciaire

	Femmes	Hommes
Indice nouveau majoré moyen	502	530

La rémunération des agents fonctionnaires et contractuels de l'Ecole est calculée sur la base de leur indice nouveau majoré. Plus celui-ci est élevé, plus la rémunération indiciaire est importante.

Si l'on constate un léger écart entre l'INM moyen des femmes et des hommes, celui-ci s'explique au regard des fonctions, du parcours, de l'âge et de l'ancienneté des agents. En effet, à statut, catégorie, corps, grade et carrière égaux, l'indice nouveau majoré d'un homme ou d'une femme est la même.

c. Le régime indemnitaire

La rémunération indiciaire est complétée par un régime indemnitaire dépendant du statut des agents (contractuels, titulaires administratifs, sanitaires ou techniques, et titulaires enseignants-chercheurs).

Si le régime indemnitaire n'est pas corrélé au sexe des agents mais à leur statut ou aux fonctions qu'ils occupent, il est intéressant de s'arrêter sur la composante individuelle versée à certains agents en raison de l'excellence de leurs travaux (RIPEC C3) ou parce qu'ils ont pallié des absences ou assuré des intérim (CIA).

- **Enseignants chercheurs**
 - PEDR ou RIPEC C3 :

Certains enseignants-chercheurs titulaires sont bénéficiaires d'une prime individuelle valorisant leurs travaux. Cette prime, initialement versée pour valoriser les activités de recherche et d'encadrement doctoral (PEDR) est étendue à compter du 1^{er} janvier 2022 aux activités pédagogiques et d'intérêt général (RIPEC composante individuelle).

En 2022, 4 femmes et 3 hommes sont bénéficiaires d'une PEDR ou d'une composante individuelle du RIPEC.

Parmi ces 7 personnes, 3 hommes et 1 femme perçoivent cette prime au taux maximum.

Au regard de la répartition générale de l'effectif des enseignants chercheurs titulaires (71% de femmes, 29 % d'hommes), la répartition des PEDR ou d'une composante individuelle du RIPEC est défavorable aux femmes. Toutefois, l'effectif concerné par ces primes étant très faible, ces chiffres sont à prendre avec précaution, les équilibres pouvant être totalement remis en cause par une seule attribution de prime.

- Heures complémentaires :

Les heures d'enseignement effectuées par les enseignants en dépassement du plan de charge annuel se voient rémunérer ces heures par le biais du versement d'heures complémentaires. En 2022, 17 femmes et 16 hommes en ont bénéficié. Les femmes représentent 53 % de l'effectif éligible aux heures complémentaires (enseignants chercheurs titulaires et contractuels, à l'exclusion des détachés sur contrat), la répartition des bénéficiaires de ces heures est donc en cohérence avec la répartition de l'effectif global éligible.

- **Administratifs, sanitaires et techniques**

Les personnels administratifs et techniques, titulaires ou contractuels, peuvent percevoir un complément indemnitaire annuel (CIA) afin de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents.

En 2022, 18 femmes et 4 hommes ont bénéficié d'un CIA.

4. Les parcours professionnels

a. Les mobilités

En 2022, 4 agents fonctionnaires ont bénéficié de mobilités internes, parmi lesquels trois étaient des femmes.

Il est à noter que, pour les fonctionnaires, les mobilités donnent lieu à la réévaluation du régime indemnitaire.

b. Les promotions de corps ou de grade

- **Concours et examens professionnels**

En 2022, 3 femmes ont changé de corps suite à leur réussite à un examen professionnel (2 catégories A et 1 catégorie B) et 3 femmes ont changé de grade à l'intérieur de la catégorie B.

Aucun homme n'a candidaté ni n'a été reçu à un concours ou examen professionnel.

- **Avancement au choix**

En 2023, les 12 promotions de corps ou de grades attribuées par le Ministère de la santé et de la prévention ont bénéficié à des femmes.

Elles représentaient 79 % des promouvables et 85 % des personnes ayant déposé un dossier étaient des femmes.

<i>Corps/Grade</i>	Nombre de promouvables		Nombre de dossiers déposés		Nombre de promotions 2023	
	<i>H</i>	<i>F</i>	<i>H</i>	<i>F</i>	<i>H</i>	<i>F</i>
<i>TA Adjoint administratif principal de 1ère classe</i>	3	29	1	12		5
<i>TA Adjoint administratif principal de 2ème classe</i>		1		1		
<i>LA Secrétaire administratif (C en B)</i>	16	59		14		3
<i>TA Adjoint technique principal de 1ère classe</i>	6	11	3	6		3
<i>TA Adjoint technique principal de 2ème classe</i>	1	1	1			
<i>TA Secrétaire administratif de classe exceptionnelle</i>	2	7	1	3		
<i>TA Secrétaire administratif de classe supérieure</i>	2	7		3		1
<i>LA Ingénieur d'études sanitaires (B en A)</i>		3				
<i>TA Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire en chef</i>	1	3		1		
<i>LA Attaché d'administration (B en A)</i>	4	17				
<i>TA Attaché principal d'administration</i>	1		1			
Totaux	36	138	7	40	0	12
Répartition	20,60%	79%	15%	85%		100%

5. L'organisation et le temps de travail

a. Télétravail

En 2022, 148 femmes bénéficient du télétravail, contre 37 hommes. 80 % des télétravailleurs sont donc des femmes. En comparaison avec leur représentation dans l'effectif global (71 %), elles recourent donc davantage à cette organisation du travail, facilitant l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Cet écart peut s'expliquer par le fait que les femmes sont proportionnellement à l'effectif général moins représentées dans les populations non éligibles au télétravail (enseignants notamment, qui ne relèvent pas de ce dispositif mais du travail nomade).

b. Temps partiel

Nombre d'agent à temps partiel ou incomplet au 31/12/22

	Femmes	Hommes	Total général
Agents à temps partiel	52	8	60

Les temps partiels sont très majoritairement pris par les femmes (87 %), qui modulent donc davantage leur temps de travail (qu'il s'agisse de temps partiels de droit ou sur autorisation) que les hommes.

c. Compte épargne temps par genre

Jours payés en 2022

	Femmes	Hommes	Total général
<i>Enseignant</i>	153	25,5	178,5
<i>Catégorie A</i>	124	94	218
<i>Catégorie B</i>	54,5	11	65,5
<i>Catégorie C</i>	46	17	63
Total général	377,5	147,5	525

71 % des jours de compte épargne temps indemnisés l'ont été auprès de femmes, ce qui est cohérent avec leur représentation dans l'effectif.

Nombre d'agents ayant épargné des jours en 2022

	Femmes	Hommes	Total général
<i>Enseignant</i>	4	2	6
<i>Catégorie A</i>	54	27	81
<i>Catégorie B</i>	31	11	42
<i>Catégorie C</i>	35	9	44
Total général	124	49	173

71 % des personnes ayant épargné des jours sur leur compte épargne temps en 2022 sont des femmes, ce qui est cohérent avec leur représentation dans l'effectif.

Annexe 2. Bilan du plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2020-2023)

Axe	Objectif	Action	Etat d'avancement
Axe 1 – Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique	Faire évoluer la répartition femmes/hommes sur des fonctions de catégorie égale	ACTION 1 - Réduire les stéréotypes de genre sur les métiers : <ul style="list-style-type: none"> - Les faire connaître - Les rendre plus attractifs 	En cours
Axe 1 – Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique	Faire évoluer la répartition femmes/hommes au sein des directions / départements	ACTION 2 - 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 les candidats du sexe sous-représenté disposant des pré-requis attendus sur le poste soient reçus.	Réalisé
Axe 1 – Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique	Sensibiliser les recruteurs sur l'égal accès aux emplois	ACTION 3 - Rédaction d'une fiche pratique à destination des membres des jurys de sélection, remise au début de chaque jury.	Réalisé
Axe 1 – Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique	Sensibiliser les élèves à l'égalité femmes/hommes (y compris professionnelle) et aux discriminations	ACTION 4 - 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	Réalisé
Axe 2 – Evaluer, prévenir et le cas échéant traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	Accompagner les agents vers la promotion et la mobilité	ACTION 5 - Inciter à la mobilité interne, qui permet une revalorisation de l'IFSE	En cours
Axe 3 – Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale	Faire connaître le temps partiel annualisé et proposer une alternative au congé parental	ACTION 6 - 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	Réalisé Ce dispositif national expérimental a pris fin le 30 juin 2022

		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.	
Axe 3 – Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale	Permettre aux agents de bénéficier de modalités de télétravail étendue afin notamment de concilier leur vie professionnelle et personnelle	ACTION 7 - 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.	Réalisé
Axe 3 – Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale	Ouvrir un droit à la déconnexion	ACTION 8 - Un groupe de travail sur les bonnes pratiques va être organisé sur les méls	Pas débuté Mise en place d'un groupe de travail « déconnexion » en 2023 Organisation d'une formation « comment gérer ses mails » à la rentrée
Axe 3 – Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale	Articuler la vie professionnelle et le quotidien	ACTION 9 - Etudier la possibilité de recourir à une conciergerie.	Pas débuté
Axe 3 – Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale	Clarifier les règles d'organisation de la scolarité en cas de congé maternité, paternité ou d'accueil de l'enfant	ACTION 10 - Action de clarification à mener	En cours
Axe 4 – Prévenir et traiter les discriminations, actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	Prévention des violences sexistes et sexuelles, pour le personnel et les apprenant-e-s, en concertation avec les autres partenaires académiques	ACTION 11 - Participation à un GT à l'échelle locale, afin d'échanger, de partager des bonnes pratiques et de mener des actions communes	Réalisé
Axe 4 – Prévenir et traiter les discriminations, actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	Informier le personnel des mesures existantes pour la prévention du harcèlement moral et sexuel	ACTION 12 - Réactualisation du guide « Prévenir et lutter contre le harcèlement »	Revu Remplacé par un dispositif plus complet de signalement des VSS et des formations

Axe 4 – Prévenir et traiter les discriminations, actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	Accroître le degré de connaissance des dispositifs et mesures existantes concernant la prévention des violences	ACTION 13 - Information de tout le personnel et tous les apprenant-e-s concernant les dispositifs existants (guide, personnes référentes, outils de sensibilisation, etc.).	Réalisé
Axe 4 – Prévenir et traiter les discriminations, actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	Faire connaître aux nouveaux arrivants les dispositifs et mesures existantes concernant la prévention des violences	ACTION 14 - 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	Réalisé
Axe 4 – Prévenir et traiter les discriminations, actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	Informier l'ensemble du personnel et des apprenants de l'existence d'une cellule externe d'accompagnement des victimes de violences	ACTION 15 - Affichage et information au sujet de la cellule externe d'accompagnement (SOS Victimes 35)	Réalisé (informations sur l'intranet, REAL/CAMPUS et envoi de mails)
Axe 4 – Prévenir et traiter les discriminations, actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	Suivre le nombre de personnes ayant fait appel à la cellule externe	ACTION 16 - Mise en place procédure/processus de remontée des données cellule externe d'accompagnement (SOS Victimes 35)	Revu Remplacé par un dispositif plus complet de signalement des VSS en interne (et suivi)
Axe 4 – Prévenir et traiter les discriminations, actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	Sensibiliser le personnel et les apprenants à la prévention des violences sexistes et sexuelles	ACTION 17 - Organisation d'au moins une action dédiée par an (action EHESP ou UNIR)	Réalisé
Axe 4 – Prévenir et traiter les discriminations, actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	Sensibiliser les élèves et étudiant-e-s à la prévention des violences sexistes et sexuelles	ACTION 18 - Mise en place d'une charte d'engagement contre les violences et les discriminations (sur les modèles promus par la Conférence des grandes écoles)	Pas débuté (la Charte n'a pas été rédigée) Remplacé par un dispositif plus complet de signalement des VSS en interne et formations
Axe 4 – Prévenir et traiter les discriminations, actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	Envisager un état des lieux à l'EHESP	ACTION 19 - Mise en place d'une enquête auprès des personnels et élèves	Pas débuté Report 2024 pour faire le lien avec le dispositif VSS

