



PLAN D'ACTION EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE

Ce plan d'action s'inscrit dans l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

La loi du 6 août 2019 en son article 80 impose l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action sur 3 ans pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la fonction publique.

La mise en place de ce plan doit répondre aux précisions réglementaires stipulées par le décret d'application 2020-528 du 4 mai 2020, qui définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Le présent plan d'action a pour finalité de répondre à une obligation légale mais traduit aussi la volonté de l'École polytechnique **d'agir concrètement** en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ainsi pour affirmer cet engagement en faveur de l'égalité professionnelle, l'École polytechnique s'est dotée d'un réseau interne constitué de 4 personnes référentes égalité, nommés dans le respect du principe de parité et dont la mission principale est de proposer une politique innovante d'égalité entre les femmes et les hommes.

La rédaction de ce plan d'action a nécessité la réalisation au préalable, d'un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'École, en exploitant des indicateurs sexués issus du bilan social.

L'élaboration de ce plan d'action a été réalisée en synergie avec les quatre personnes référentes égalité de l'École, la personne déléguée à la diversité, la Direction des ressources humaines, le service juridique et les représentants du personnel.

Cela a permis de valoriser l'existant en matière d'égalité, en préconisant la poursuite d'actions jugées pertinentes ou dans le cas contraire de mesures correctrices ou complémentaires.

Une enquête sur la perception du personnel au sujet de l'égalité professionnelle au sein de l'École s'est déroulée en 2020 et a été menée par un prestataire externe, la société ACCORDIA.

Les résultats de cette enquête, qui feront l'objet d'une communication interne en 2021 ont conforté notre première analyse et ont permis d'identifier les forces ainsi que les pistes d'améliorations qui figurent dans le présent plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et hommes.



Ce plan d'action souhaite aller au-delà des obligations légales et réglementaires pour offrir à chacun des agents de l'École polytechnique, quel que soit son genre les mêmes conditions de travail, les mêmes niveaux de rémunération ou les mêmes chances de promotion.

Ce plan d'action a pour objectif de se vouloir exemplaire en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de susciter l'adhésion commune.

Le présent plan d'action a été approuvé par le comité technique du 28 janvier 2021 et sera adopté par le Conseil d'Administration du 9 mars 2021.

1.Introduction

Ce plan d'action à visée triennale (2021 à 2023) s'adresse à toutes les catégories de personnel civil et s'articule selon 4 axes :

- 1) Evaluer, prévenir et traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- 2) Garantir l'accès égal des femmes et des hommes à une évolution de carrière et aux responsabilités professionnelles (recrutement, avancement, formation)
- 3) Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
- 4) Prévenir et traiter les discriminations, le harcèlement et les violences sexuelles et sexistes.

Pour chacun des 4 axes susmentionnés, le plan d'action précise les objectifs à atteindre, les actions à mener, le calendrier de réalisation et la liste des indicateurs de suivi.

Pour des raisons de facilité de lecture, il a été considéré que le terme « Catégorie » quand il est employé recouvre toutes les populations concernées par ce plan d'action : les contractuels, les fonctionnaires et les ouvriers de l'Etat.

L'écriture inclusive n'a pas été adoptée dans ce document mais ce fait n'enlève rien à l'engagement de l'école de faire de la parité un objectif premier.

Il est à noter que le personnel militaire bénéficie du plan mixité du ministère des armées du 7 mars 2019 et qu'il ne relève pas directement du présent plan d'action, néanmoins il y sera de facto associé.

2.Axe 1 : Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Constat :

Les femmes représentent 36,9% des personnels de l'École polytechnique et 19% des enseignants-chercheurs.

L'École polytechnique affirme son engagement à respecter une rémunération de son personnel exclusivement basée sur la formation, les compétences, l'expérience et les qualifications à l'exclusion de tout critère lié au genre.

Les agents de la fonction publique sont rémunérés selon des grilles de salaire ou barèmes garantissant théoriquement l'égalité de traitement entre les agents.

Toutefois, les données disponibles dans le bilan social 2019 font apparaître une différence de rémunération brute globalement en défaveur des femmes : la rémunération moyenne brute mensuelle des femmes est de 2916€ et celle des hommes de 3289€ soit un différentiel de 373 €. Par ailleurs, il apparaît que l'écart de salaire brut moyen entre les femmes et les hommes est plus important chez les fonctionnaires (2973 € versus 3745€ soit un écart de 772€) et pour les contractuels CDD soit un écart de 472 euros par mois.

Ces données doivent être analysées pour mieux appréhender les raisons des écarts de rémunération.

Ces derniers pourraient s'expliquer en partie par la structure des emplois, les effets du temps partiel, les congés liés à la parentalité interrompant la carrière, une subjectivité dans l'attribution des primes.

Or l'École ne dispose pas à ce jour d'indicateurs assez précis pour confirmer ou infirmer ces hypothèses.

Mesures prioritaires à horizon 2022

Actions	Indicateurs
Mettre en place des indicateurs probants explicitant les écarts de rémunérations éventuels entre les femmes et les hommes	<i><u>Indicateurs selon méthodologie DGAFP¹</u></i>
Initier la base de données sociales pour alimenter le rapport social unique	Loi 2019-828 du 6 août 2019

¹

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnel/egalite-pro/outil_utilisateur.xls

Mesures de moyen terme

- *Objectif : Evaluer, prévenir et le cas échéant traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes*

Actions	Calendrier	Mesures/Indicateurs
Toute demande de temps partiel sera accompagnée d'une information financière sur le montant d'une surcotisation.	A poursuivre	
Définir un dispositif RH précisant les modalités de garantie de transparence, d'objectivité et de traçabilité dans l'attribution des primes	2022-2023	- Analyse sur la part des primes attribuées selon la manière de servir dans la rémunération globale par Catégorie et par genre.

3. Axe 2 : Garantir l'accès égal des femmes et des hommes à une évolution de carrière et aux responsabilités professionnelles

Constat :

L'École polytechnique s'est engagée en faveur d'une mixité accrue dans l'ensemble des métiers. A l'instar de la fonction publique d'Etat, il est constaté à l'École polytechnique que la part des femmes varie de façon importante selon les métiers. Dans les métiers administratifs, elles sont sur-représentées mais dans les filières techniques, les professions ouvrières et dans l'enseignement/ recherche, les hommes sont plus nombreux que les femmes. En particulier, elles sont moins nombreuses dans les postes de direction (30% de femmes au comité exécutif) et parmi les enseignants-chercheurs (19%). En conséquence, les mesures prioritaires identifiées pour cet axe visent à avoir un impact direct sur la représentation des femmes parmi ces deux populations.

Mesures prioritaires en 2021


Actions	Mesures
Identification de personnes à potentiel d'encadrement en interne	- Repérer 10 femmes à accompagner vers l'accès à des postes à responsabilité.
Développer le mentorat des femmes scientifiques	- Création d'un programme de mentorat pour les doctorantes qui le souhaitent par des chercheurs/chercheuses expérimentés (10 doctorantes la première année, 20 la deuxième.) - Création d'un programme de tutorat pour les Enseignants/chercheurs femmes

Mesures de moyen terme :

Sous l'angle de la mixité des métiers

➤ *Objectif : Développer la mixité des métiers*

Actions	Calendrier	Mesures/Indicateurs
Veiller à un recrutement objectif dénué de tout critère lié au genre	2021	- Exploitation des grilles d'évaluation renseignées à l'issue des entretiens de candidature pour toute Catégorie.
	2022-2023	<p>Pour les enseignants-chercheurs :</p> <p>- <i>Rapport personnes recrutées/ candidatures par genre et par type de poste</i></p> <p>Mise en place de mixité dans les jurys de recrutement en proportion compatible avec la communauté nationale dans chaque discipline dans l'esprit du décret 2017-1606 du 24 novembre 2017</p> <p><i>Ratio femmes/ Hommes dans les jurys de recrutement et par discipline.</i></p> <p>Veiller idéalement à garder une personne de chaque genre dans la pré-sélection pour tous les recrutements</p>

 <p>Communiquer sur les métiers sans stéréotype de genre</p>	A poursuivre	- Rédaction de toutes les offres de postes avec la précision masculin/féminin.
<p>Faire évoluer les mentalités et lutter contre les stéréotypes de genre</p>	A poursuivre	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place des formations au profit des gestionnaires en charge du recrutement et des managers. - Pour ces derniers, la formation est intégrée dans un parcours des managers. - <i>Nombre de formations mises en œuvre par an et nombre de participants par Catégorie et par genre.</i>
<p>Adopter des mesures de rééquilibrage des recrutements et des candidatures associées</p>	2022-2023	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place de campagnes de communication internes et externes. - <i>Nombre et pourcentage de candidatures reçues par poste par genre.</i>

❖ *Sous l'angle de l'évolution de carrière*

Les lignes directrices de gestion qui ont été édictées pour les fonctionnaires par le Ministère des Armées respectent l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion. En conséquence, l'École polytechnique s'impose d'assurer cette égalité lors de l'élaboration des travaux d'avancement des fonctionnaires de l'École.

L'École polytechnique s'engage à étendre ce principe pour les contractuels et les ouvriers de l'Etat en respectant à mérite égal la proportion genrée des promus en fonction des proportions genrées des promouvables.

Permettre le recours au temps partiel annualisé comme alternative à un congé lié à la parentalité

2022

- Nombre d'agents ayant bénéficié d'un congé lié à la parentalité et durée par motif et par genre.
 - Suivi des entretiens réalisés avant ou au retour de congés lié à la parentalité.
 - Nombre d'agents bénéficiant d'un temps partiel par Catégorie et par genre.

❖ *Sous l'angle du dispositif des nominations équilibrées*

Le décret n°2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique stipule que les nominations dans les emplois de direction doivent concerner au moins 40 % de personne de chaque sexe

A l'École, il est constaté que les femmes représentent 31% de l'effectif dans le vivier des agents de la catégorie A de la fonction publique

Ce pourcentage est à comparer à celui de la fonction publique d'Etat dont 62% des agents de la catégorie A sont des femmes.

- Objectif : favoriser l'égal accès aux responsabilités (lutte contre le plafond de verre)

Actions	Calendrier	Mesures/Indicateurs
Mettre en place une politique d'accompagnement des cadres pour l'accès aux emplois de direction	2021-2023	- Réaliser des nominations équilibrées dans toutes les instances de direction de l'École, visant à atteindre un objectif de 40% de personnes de chaque sexe. - Flux annuel des nominations aux emplois de direction et à hautes responsabilités. <i>Répartition des effectifs, des emplois de direction et à hautes responsabilités</i>
Identification de personnes à potentiel d'encadrement en interne	2021-2023	- Dans le cadre de la GPEEC, établir un diagnostic des viviers F/H pour l'accès aux postes à responsabilité.

4. Axe 3 : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Constat :

L'usage accru du numérique au travail et les contraintes liées à certains statuts (cadre, cadre de direction...) peut entraîner une gestion du temps de travail spécifique (nombreuses réunions, temps de travail pouvant parfois être allongé). Cela peut avoir des conséquences sur la vie personnelle et doit être pris en compte pour assurer une meilleure qualité de vie au travail.

L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle est donc un enjeu fort pour l'École.

Afin de respecter cet équilibre, des mesures ont été instaurées à l'École comme la mise en place du télétravail, depuis le 1^{er} septembre 2018.

Par ailleurs, et afin d'aider les parents, l'École polytechnique a mis en place un dispositif d'accompagnement qui finance des places de garde de la petite enfance dans une maison d'assistantes maternelles à Palaiseau, proche de l'établissement. Au sein d'un centre de loisirs, sur site, sont proposées de nombreuses activités sportives et artistiques le mercredi pour les enfants scolarisés à partir du Cours Préparatoire.

Le règlement intérieur de l'École polytechnique prévoit également la possibilité d'aménagements d'horaires de travail.

Enfin, afin de faciliter un équilibre des temps de vie, les agents bénéficient des prestations proposées par une conciergerie, d'un bureau de poste, d'un salon de coiffure,

Mesures prioritaires en 2021

Actions	Mesures/<i>indicateurs</i>
Informier l'ensemble des agents de leurs droits parentaux et familiaux	- Elaboration d'un guide de la parentalité accessible sur l'intranet représentant une synthèse des droits liés à la parentalité. - <i>Nombre de jours enfant malade pris en moyenne par an et par agent par genre et par Catégorie.</i>
Privilégier la souplesse et l'efficience de l'organisation du travail	- Rappel du droit à la déconnexion des agents. - Rédaction d'une charte sur télétravail, déconnexion, horaires

Mesures de moyen terme

- *Objectif : favoriser l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle sur le plan de la parentalité*

Actions	Calendrier	Mesures/Indicateurs
Faciliter la garde d'enfants	A poursuivre 2022-2023	<ul style="list-style-type: none"> - Contribution du pôle social - Etudier avec les établissements du plateau de Saclay l'opportunité de création de modes de garde de la petite enfance (assistante maternelle, crèche, halte-garderie, jardin d'enfants...)
Informier et sensibiliser les managers sur les mesures en faveur d'un meilleur équilibre vie professionnelle et vie personnelle.	2022-2023	<ul style="list-style-type: none"> - Diffusion de fiches relatant les bonnes pratiques managériales liées à la parentalité - Sensibilisation lors de réunions cadres sur l'importance de la prise en considération de la situation personnelle des collaborateurs et collaboratrices comme source de motivation au travail en faisant la promotion du management bienveillant et collaboratif.

Accompagner le départ et le retour au travail après un congé lié à la parentalité.

2022

- Le service concerné procède soit au remplacement de l'agent qui part en congé pour parentalité, soit à la réorganisation des missions, de manière équitable, au sein du service.

Dans tous les cas, le service concerné procédera aux aménagements nécessaires pour pallier l'absence et assurer la continuité de service.

- Veiller à ce que l'attribution des primes soit indépendante de l'absence des agents liée à un congé de parentalité.

Analyse du nombre d'agents ayant pris un congé lié à la parentalité et ayant eu une prime par an, par genre et par Catégorie.

- *Comparaison avec le taux de primes attribuées aux personnes n'ayant pas bénéficié d'un congé lié à la parentalité.*

- Programmation en amont du départ et au moment du retour d'un entretien entre l'agent et son manager (passation de dossiers et projets en cours).

- Point de situation des formations qui auront lieu pendant l'absence de l'agent et qui sont programmées à son retour.

- *Nombre de jours de congé liés à la parentalité par genre et par rapport au nombre de jours réglementaires.*

Accompagner un hébergement d'urgence

A poursuivre

- Action du pôle social
Proposer un hébergement d'accueil d'urgence

- *Objectif : favoriser l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle sur le plan de l'organisation du travail*

Actions	Calendrier	Mesures/Indicateurs
Développer et faire évoluer le télétravail	A poursuivre	<ul style="list-style-type: none"> - Diffusion aux télétravailleurs et managers de fiches d'information et propositions de formations. (Recommandations, règles applicables...) - Répartition de l'exercice du télétravail par genre, par Catégorie.
Privilégier la souplesse et l'efficacité de l'organisation du travail	A poursuivre	<ul style="list-style-type: none"> - Pérennisation et amplification de l'autorisation au recours aux horaires aménagés. - Ediction de règles de bonnes pratiques concernant les heures de début et de fin de réunion. - Rappel du droit à la déconnexion des agents. - Veiller à la proximité entre le site de formation et le site de travail. - Développement du e-learning.
Prendre en considération les contraintes familiales des agents en situation de monoparentalité ou divorcés	2021	<ul style="list-style-type: none"> - Recommander aux managers d'accorder en priorité pour ces agents le choix des jours non travaillés (par ex. le mercredi pour le travail en temps partiel et les congés pendant les périodes scolaires).

5. Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, le harcèlement et les violences sexuelles et sexistes

Constat :

L'article 6 quater A de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 impose de mettre en place un dispositif de signalement et de traitement pouvant être saisi par tout agent qui s'estime victime d'un acte de violence, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissement sexiste.

En application du décret 2020-256 du 13 mars 2020 qui définit les modalités de mise en place de ce dispositif de signalement, des membres du dispositif en matière de lutte contre les violences sexuelles et sexistes sont nommés au sein de ce dispositif.

L'École polytechnique a mis en place un dispositif de prévention signalement à destination des élèves du cycle ingénieur depuis 2016. La création d'un dispositif de signalement et d'accompagnement, HDVS (Harcèlement, Discrimination, Violences Sexuelles et agissements Sexistes), destiné à l'ensemble de la communauté de l'École est en cours dans le respect des obligations légales, des directives ministérielles et répondra à 4 impératifs : confidentialité, accessibilité, expertise et traitement rapide.

Les acteurs du dispositif HDVS seront chargés d'écouter, d'informer, d'orienter et d'accompagner l'ensemble du personnel et les étudiants.

L'École polytechnique s'engage à mettre en place, selon les situations, des mesures collectives de prévention, des mesures individuelles de protection, à prendre des sanctions disciplinaires le cas échéant voire à signaler aux autorités compétentes s'il existe un danger pour la victime et/ou la communauté.

L'École polytechnique réitère son engagement à assurer la protection des victimes de manière effective en sensibilisant et formant l'ensemble des acteurs du dispositif, en renforçant l'accompagnement des victimes et en les encourageant à ester en justice.

Mesures prioritaires en 2021

Actions	Mesures
Finaliser la nomination des membres du dispositif	
Faire connaître le dispositif de signalement et d'accompagnement au personnel et aux étudiants	<ul style="list-style-type: none"> - Campagne de communication interne à l'attention du personnel et des étudiants sur le dispositif HDVS. - Information sur les noms des personnes référentes égalité femmes-hommes et leur rôle. - Information aux agents sur l'existence des procédures et modalités d'accès (site dédié sur intranet, affiches, numéro d'écoute en liaison avec un psychologue, associations spécialisées, contacts cellule THEMIS...) - <i>Nombre de cas de signalés aux acteurs du dispositif HDVS.- Nombre de procédures disciplinaires instruites.</i>

➤ *Objectif : Former et sensibiliser le personnel*

Actions	Calendrier	Mesures/Indicateurs
S'assurer que tout le personnel est formé et informé sur la lutte contre les violences sexuelles et agissements sexistes sur le lieu de travail	A poursuivre	- Mise en place de sessions de formation. (dont formations en e-learning) - <i>Nombre de formations suivies par Catégorie et par genre.</i>
S'assurer que tous les managers sont formés aux enjeux de la lutte contre les discriminations, les violences sexuelles et les agissements sexistes sur le lieu de travail	A poursuivre	- Formations spécifiques dispensées dans le cadre d'un parcours-manager.
Mobiliser les instances de prévention et les acteurs en matière d'hygiène et sécurité dans les démarches de prévention des violences faites aux agents sur leur lieu de travail et de lutte contre le harcèlement et les violences sexuelles et sexistes	2021	- Les membres du dispositif HDVS participent en qualité d'experts aux réunions du CHSCT quand la lutte contre les discriminations, les violences sexuelles et sexistes est inscrite à l'ordre du jour.

- *Objectif : Former les accompagnants du dispositif (Les personnes référentes égalité, la personne déléguée à la diversité, agents des ressources humaines, représentants du personnel)*

Actions	Calendrier	Mesures/Indicateurs
Mettre en place des formations spécialisées niveau expertise/niveau maîtrise selon les acteurs	2021-2023	- <i>Nombre de formations mises en place par an.</i> - <i>Nombre de personnes formées.</i>

6. Dispositions finales et communication

L'École polytechnique s'engage à présenter annuellement au Conseil d'Administration et aux représentants du personnel siégeant au comité technique d'établissement et au futur comité social d'administration (CSA), le suivi du plan d'action en produisant un bilan des actions conduites et leurs évaluations.

Ce plan d'action sera accessible sur l'intranet afin que cet engagement en faveur de l'égalité des femmes et des hommes soit connu de tout le personnel de l'École polytechnique.