

## Plan d'action sur l'égalité professionnelle 2025/2027

### Préambule :

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

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

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

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

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

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

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

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

Le premier plan d'égalité professionnelle de l'INSA est arrivé à échéance le 31 décembre 2023. Il a fait l'objet de deux bilans annuels et d'un bilan final, présentés en Comité social d'administration et en Conseil d'administration, qui ont permis de mesurer son avancement au cours des trois ans de sa réalisation.

Par ailleurs, ses données sont venues enrichir le rapport social unique annuel.

Le dialogue social est en effet appelé à jouer un rôle important pour faire progresser les conditions et les modalités de gestion des agents de l'école.

Au terme de ce premier plan, sur les 29 actions prévues, 22 ont été déclarées réalisées et 4 en bonne voie d'achèvement, tandis que 2 restent à l'état d'ébauche et qu'1 seule n'est pas commencée.

Ce nouveau plan d'action a pour objet de renforcer les actions déjà existantes, de lancer de nouvelles opérations et de remettre en chantier celles qui n'ont pu aboutir.

Ce nouveau plan a fait l'objet d'un groupe de travail, qui a réuni à 4 reprises pour des séances de 2 à 3 heures 4 membres élus du Comité social d'administration, la référente égalité et le responsable des ressources humaines.

Les propositions qui sont présentées ci-après reflètent les réflexions nourries par les membres du groupe de travail et les idées qu'ils ont conçues et développées.

**Proposition 0 :**

Créer un comité d'égalité professionnelle chargé de superviser la mise en œuvre du plan.

Objectif : fiabiliser la mise en œuvre et le suivi du plan

Responsable(s) : SRH

Éléments de validation : réunions de suivi avant présentation de chaque bilan (de 1 à 3)

## 1- évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération

**Proposition 1.1 :**

Stabiliser l'observatoire annuel des traitements

Objectif : disposer d'un outil de suivi fiable, permettant lorsque c'est justifié et possible (réglementairement et financièrement) de procéder à des actions correctrices.

Responsable(s) : SRH - SAP

Éléments de validation : étude annuelle avec présentation pérenne.

**Proposition 1.2 :**

Mettre en œuvre les outils nécessaires à l'utilisation de l'outil de la DGAFP pour établir l'index salarial.

Objectif : avoir le même référencement que l'ensemble des établissements

Responsable(s) : SRH – Agence comptable - SAP

Éléments de validation : remontée conforme du tableau de calcul ministériel.

**Proposition 1.3 :**

Mettre dans les pages internes des liens internet permettant à tous les agents de consulter les grilles salariales

Objectif : afficher une transparence sur la construction de la rémunération

Responsable(s) : SRH

Éléments de validation : présence des liens dans les pages internes du SRH

**Proposition 1.4 :**

Inscrire plus fortement la thématique dans le rapport social unique, y compris ratio métiers, arrêts de travail et causes, arrêts enfants malade H/F (etc.), afin d'en améliorer la visibilité

Objectif : sensibiliser la communauté aux problématiques salariales liées au genre

Responsable(s) : SRH

Éléments de validation : évolution des indicateurs du RSU

**Proposition 1.5 :**

Améliorer la visibilité du protocole de gestion des personnels non titulaires

Objectif : garantir un niveau équitable des rémunérations en fonction des parcours professionnels et déconnecté des problématiques de genre.

Responsable(s) : SRH

Éléments de validation : présentation annuelle du protocole en réunion d'information des personnels et systématique aux nouveaux recrutés

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

### **Proposition 2.1 :**

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

Objectif : politique de promotion de la mixité des métiers envers tous les publics, y compris apprenants.

Responsable(s) : Communication – référente égalité – centre Gaston Berger

Éléments de validation : rédaction dégenrée de la communication sur les métiers

### **Proposition 2.2 :**

Améliorer la visibilité et la diffusion du document sur les biais cognitifs

Objectif : sensibiliser les jurys à la thématique

Responsable(s) : SRH

Éléments de validation : présence du document dans les communications aux jurys

### **Proposition 2.3 :**

Améliorer la rédaction des offres d'emploi afin de s'assurer qu'aucune offre d'emploi ne puisse être perçue comme orientée vers un genre

Objectif : Favoriser la mixité dans les métiers

Responsable(s) : SRH – Tous les recruteurs

Éléments de validation : tournures de phrases dégenrées des offres d'emploi

### **Proposition 2.4**

Adresser des messages spécifiques aux femmes remplissant les conditions pour une promotion en plus du message général aux promouvables

Objectif : favoriser la mixité dans les promotions

Responsable(s) : SRH

Éléments de validation : ratios femmes/hommes parmi les personnels et parmi les candidatures à des promotions

### **Proposition 2.5 :**

Proposer un vadémécum des modalités d'organisation, lors des arrivées et départs afin de posséder un processus stabilisé, évitant des traitements différenciés selon les affinités

Objectif : favoriser le processus de succession dans les emplois

Responsable(s) : SRH – amélioration continue

Éléments de validation : création du vadémécum

### **Proposition 2.6 :**

Officialiser un rendez-vous RH où participera au moins chaque responsable de structure sur un rythme biennal dans le cadre de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, sous la responsabilité du responsable des ressources humaines. Ce rendez-vous favorisera l'identification des compétences individuelles et collectives, en vue d'une meilleure anticipation de l'organisation et des besoins des équipes, et permettra un recensement en termes de formations et d'accompagnement des parcours professionnels.

Objectif : mieux accompagner les services et les personnes dans une optique d'équité.

Responsable(s) : SRH - chaque responsable

Éléments de validation : fréquence des rendez-vous, recensement des besoins actuels et futurs en compétences

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

#### **Proposition 3.1 :**

Elaborer une charte du temps de travail des personnels sur la base des réflexions du groupe de travail (télétravail, droit à la déconnexion, flexibilité, articulation des temps, etc.)

Objectif : établir un cadre de qualité de vie au travail qui permette à tous les personnels de s'y référer

Responsable(s) : SRH – groupe de travail dédié

Éléments de validation : rédaction de la charte et diffusion

#### **Proposition 3.2 :**

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

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

Responsable(s) : référent égalité – SRH – Centre Gaston Berger - communication

Éléments de validation : nombre de formations dédiées et nombre de personnes inscrites

#### **Proposition 3.3 :**

Améliorer l'information et sensibiliser les encadrants sur les différents congés familiaux et les aménagements d'horaires et/ou de poste possibles en lien avec la situation familiale, notamment envers les hommes

Objectif : assurer une meilleure connaissance des droits en la matière

Responsable(s) : SRH

Éléments de validation : complétion des pages SRH et systématisation de l'information envers les personnes concernées

#### **Proposition 3.4 :**

En l'absence de congé légal, mettre en place des aménagements de poste prenant en compte les troubles menstruels, l'endométriose, la ménopause, etc. sur avis médical.

Objectif : permettre d'adapter les conditions d'exercice des personnes concernées.

Responsable(s) : SRH – encadrement et groupe de travail dédié

Éléments de validation : mise en place d'un dispositif adapté

#### **Proposition 3.5 :**

Formaliser un processus de gestion des absences de longue durée, anticiper les modalités de fin de remplacement, en prévoyant notamment les modalités de retour sur le poste

Objectif : favoriser la reprise de fonction dans de bonnes conditions en garantissant les attributions de l'agent

Responsable(s) : SRH

Éléments de validation : création du processus

#### **Proposition 3.6 :**

Informier du dispositif existant du don de jour de congés au bénéfice des collègues aidant familiaux

Objectif : favoriser une dynamique de solidarité

Responsable(s) : SRH

Éléments de validation : complétion des pages SRH et diffusion de l'information

#### **Proposition 3.7 :**

Étude de la possibilité d'une mise en place d'un local utilisable par des jeunes mères allaitantes

Objectif : faciliter la reprise du travail après un congé de maternité

Responsable(s) : SAGJ - service patrimoine et logistique

Éléments de validation : mise en place du local

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

### **Proposition 4.1 :**

Généraliser le document sur les biais cognitifs à l'ensemble des situations de travail

Objectif : sensibiliser l'encadrement et tous les personnels

Responsable(s) : SRH – référente égalité - centre Gaston Berger

Éléments de validation : création et diffusion du document

### **Proposition 4.2 :**

Sensibiliser les personnels au sexisme ordinaire dans les situations de travail, avec une attention particulière à l'encadrement

Objectif : Amener à une prise de conscience des situations délégitimant les femmes

Responsable(s) : référente égalité - SRH - centre Gaston Berger - communication

Éléments de validation : conférences et tout dispositif dédié

### **Proposition 4.3 :**

Rendre compréhensible aux personnels toute l'échelle des violences sexistes, avec une attention particulière à l'encadrement

Objectif : permettre à chacun d'identifier les situations et d'avoir les bonnes réponses

Responsable(s) : SRH – SAGJ – référente égalité - centre Gaston Berger -communication

Éléments de validation : conférence et création d'un document dédié à destination de la communauté

### **Proposition 4.4 :**

Présenter et expliquer les procédures de traitement de situations de RPS et/ou de VSS

Objectif : améliorer la visibilité des dispositifs existants et la capacité de la communauté à s'en saisir.

Responsable(s) : communication – SRH - centre Gaston Berger

Éléments de validation : communication dédiée