

## Plans d'égalité professionnelle femmes hommes des établissements de l'ESR Quelques repères pour agir efficacement dans les conseils.

### Textes réglementaires

- [Protocole d'accord égalité professionnelle dans la fonction publique \(FP\)](#) signé en 2018 notamment par la FSU
- [Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de la transformation de la fonction publique](#) (article 80) rend obligatoire la déclinaison de plan d'égalité
- [Décret n°2020-528 du 7 mai 2020](#) définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la FP de la DGAFP (novembre 2019) et dans l'ESR (octobre 2020) => rend obligatoire les plans d'action au 31 décembre 2020 dans la FP sous peine de pénalité financière pouvant s'élever à un montant de 1% de la masse salariale

### Remarque :

Obligation est faite de produire un plan d'action au 31 décembre 2020, cependant une dérogation a été obtenue par les établissements pour que ce plan soit finalement remonté au 1er mars 2021. La FSU s'est élevée contre ce report car cela décale d'autant la mise en œuvre. Apparemment, certains établissements ont même obtenu des dérogations allant jusque mai...

Ce plan doit être soumis pour avis au CT d'établissement.

Il existe des **documents ressources utiles** pour travailler sur ces plans (à l'élaboration desquels les représentants des personnels doivent être associés):

- Plan national d'action égalité professionnelle MEN/MESRI (décembre 2020)
- [Référentiel des plans d'action dans l'ESR](#) (octobre 2020)
- [Site CPED](#) (conférence permanente des chargé-es de mission égalité et diversité) qui existe depuis 2011 et qui a été rejoint par 62 universités (les chartes égalité doivent exister depuis 2013 dans les universités et elles prévoient la mise en place de ces chargés de mission)

### 5 axes détaillés par la DGAFP : 4 obligatoires et 1 facultatif

Les établissements sont donc invités à décliner des actions dans le cadre de ces 5 axes et à faire apparaître leur diagnostic de la situation.

- Facultatif : **renforcer la gouvernance des politiques d'égalité pro FH** (mise en place de COPIL, nomination de référents égalité dans les composantes, GT...)
- Obligatoire : **créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles** (rappel : 26% de femmes parmi les PU, catégories (C) des biatss quasi exclusivement féminines, certaines BAP chez les biatss sont plus féminisées que d'autres... => leviers possibles : formation, rendre visible les inégalités, travailler sur les viviers, etc.)
- Obligatoire : **prévenir, traiter les écarts de rémunération** (18,2% d'écart sur la totalité des personnels, plus on monte dans les catégories plus les écarts se creusent, notamment chez les BIATSS) – un outil de calcul des écarts de rémunération a été mis en place par le MESRI et pourra être utilisé par les établissements (leviers possibles : veiller à la féminisation des différents jurys, rendre publique le bilan de la répartition des primes, etc)
- Obligatoire : **mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et articulation des temps de vie professionnelle et personnelle** (leviers possibles : mise en place des CRCT pour retour de maternité, garderie, droit à la déconnexion, etc.)

- Obligatoire : **prévenir les VSS, les discriminations et le harcèlement**. Rappel : les cellules d'écoute doivent exister (leviers : formation des personnels, accompagnement des victimes - commission disciplinaire : publicité des sanctions, etc.)

#### **Quelques points de vigilance dans les conseils**

- Ne pas accepter de décaler la mise en oeuvre (on a déjà perdu un an...) et notamment la mise en place des groupes de travail et des comités de pilotage
- Question des moyens à poser systématiquement (par exemple, les missions égalité fonctionnent avec des moyens très hétérogènes en fonction des établissements, les formations nécessitent des moyens pour être mises en oeuvre, etc.)
- Actions qui doivent dépasser la seule mise en place de structures dédiées ou de statistiques genrées pour aller sur du qualitatif et du fonctionnement réel (par exemple, il ne suffit pas de mettre en place des cellules d'écoute, il faut les faire fonctionner et avoir des bilans)
- Cellules d'écoute violences sexistes et sexuelles (VSS) doivent exister et fonctionner (demander les statistiques et des analyses qualitatives) - normalement elles existent partout depuis 2019, vous pouvez vérifier ce qu'il en est dans votre établissement.
- Des documents qui doivent être constitués pour faciliter les diagnostics : Rapport de situation comparée (RSC) et bilan social => qui se regrouperont dans un rapport social unique (RSU) à partir de 2021 => vigilance à avoir sur les indicateurs genrés sur toutes les catégories, par composante, et par BAP chez les BIATSS (souvent c'est globalisé et ça empêche une analyse fine, voire ça gomme les différences) + répartition des primes par sexe etc.