

Dossier suivi par :

Mission Egalité
Conseillère spéciale en charge des questions
d'égalité auprès de l'Administrateur général
Frédérique PIGEYRE
frederique.pigeyre@lecnam.net

Direction des Ressources Humaines
Cheffe du service de l'insertion professionnelle
et pour le maintien dans l'emploi
Nellie VACHET
nellie.vachet@lecnam.net

Le plan d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du
Conservatoire National des Arts et Métiers

2021-2023

Prévues initialement par l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont rendues obligatoires par la loi de transformation de la fonction publique (art 80).

L'accord du 30 novembre 2018 prévoit que le plan d'action comporte obligatoirement des mesures sur les quatre axes suivants :

- Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps et emplois ;
- 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.

Des axes supplémentaires peuvent être ajoutés.

Le présent plan a été présenté aux instances suivantes :

- CHSCT du 20.11.2020
- Comité technique du 03.12.2020
- Conseil d'administration du 17.12.2020.

Préambule :

L'ensemble des actions proposées dans le Plan Egalité repose sur un état des lieux de la situation relative des femmes et des hommes dans l'établissement au regard des points soulevés dans chacun des axes. Les données actuellement consignées dans le bilan social annuel devront être analysées, thème par thème et, autant que nécessaire, être enrichies d'informations sexuées.

L'élaboration de « mini-rapports de situation comparée » pour chaque EPN (Equipe Pédagogique Nationale) et toute autre structure jugée pertinente (directions administratives, unités de recherche, etc.) devra être encouragée.

Le Cnam s'engage à diffuser le plus largement possible ces informations, tant pour l'ensemble de l'établissement (bilan social annuel) qu'au sein de chaque entité, de façon à faire largement connaître la situation comparée des femmes et des hommes.

Le plan a une durée de 3 ans.

Axe 1 : Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

- S'engager à utiliser l'outil mis à disposition par la DGAFP-DESSI pour identifier et analyser les écarts de rémunérations.
- Présenter aux instances en 2021 les résultats de cette analyse et les actions envisagées.
- Etablir un état des lieux sexué des bénéficiaires de primes (titulaires et contractuel.les, bénéficiaires de la PEDR pour les EC, etc.) qui servira de base à des mesures visant à corriger d'éventuels déséquilibres.

Axe 2 : Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois

- Analyser les situations.
- Insérer dans la formation « parcours manager » la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Systématiser la formation des membres des comités de sélection des enseignants - chercheurs et des jurys de recrutement des Biatss aux biais de sélection genrée dans les recrutements et, plus largement, en matière d'évaluation.
- Insérer dans la fiche synthétique de tout recrutement les données sexuées sur le nombre de candidatures reçues, le nombre d'entretiens menés et le choix final effectué.
- Proposer dans le plan de formation de l'établissement, des modules centrés sur les besoins des enseignants -chercheurs :
 - Connaissance des règles officielles de promotion et des pratiques réelles selon les différentes disciplines du CNU (constitution des dossiers d'avancement, de demande de PEDR, etc).
 - Dispositif d'accompagnement personnalisé pour informer et aider à constituer des dossiers de demande d'avancement ou à préparer les concours pour changer de corps (notamment pour les femmes qui le souhaitent afin de lutter contre l'autocensure).

Axe 3 : Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

- Pérenniser la généralisation du télétravail.
- Veiller à une répartition équitable des responsabilités administratives entre les personnes et sur la durée.
- Pérenniser la demi-heure journalière pour enfant de moins de 10 ans.
- Pérenniser l'aide sociale relative aux parents isolés.
- Réaliser et diffuser une brochure sur la parentalité.
- Encourager la pratique sportive via la salle de sport et l'APCnam.
- Diffuser une information et faire respecter le droit à la déconnexion et les bonnes pratiques liées à l'utilisation de la messagerie électronique.
- Supprimer l'organisation de réunions avant 9 h 30 et après 17 h 00 (sous réserve des nécessités de service).
- Favoriser les échanges de bonnes pratiques entre pairs.
- Proposer des ateliers alliant vie pratique et santé (ex : sur la nutrition).

Axe 4 : Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

- Mettre en place un dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes ou de discrimination, mobilisable à partir de 2021.
- Communiquer sur l'existence du dispositif.

Propositions :

- *insérer dans l'intranet et le site internet les informations sur ce dispositif*
- *informer les nouvelles personnes recrutées de l'existence de ce dispositif, inclure dans « l'accueil sécurité » une information sur le dispositif*
- *procéder à une large campagne d'affichage partout dans l'établissement.*

Axe 5 : Favoriser/développer une culture de l'égalité

- Disposer de lignes budgétaires dédiées à la mission Egalité dans les budgets existants (DRH : formation des personnels de la cellule STOP VIOLENCE ; communication ; etc)

- Améliorer l'information disponible sur la question de l'égalité professionnelle : créer un espace dédié accessible dans la rubrique Comète de l'espace numérique de formation (incluant des brochures/guides, outils, vidéos sur le sexisme au travail et les bonnes pratiques). Communiquer régulièrement via un « *Savez-vous que* » sur l'enrichissement de l'espace.
- Mettre en place dans toutes les entités du Cnam des modules systématiques de formation/sensibilisation aux enjeux de l'égalité professionnelle et à la lutte contre le sexisme au travail, à commencer par le comité de direction de l'établissement.
- Instituer une journée annuelle de l'égalité au Cnam, indépendamment de la journée des droits des femmes le 8 mars, avec diverses manifestations.
- Utiliser une communication non sexiste sur l'ensemble des supports de communication émis par l'établissement (respect de la signature de la charte en novembre 2015).
- Valoriser les femmes scientifiques ayant contribué au développement des sciences et techniques.

Proposition : rebaptiser des salles ou amphithéâtres par le nom de femmes scientifiques, nommer des salles encore sans nom (salle de conférences du Musée par exemple), valoriser leurs travaux par des expositions ou des conférences.

- Mettre en place des groupes d'échange réguliers sur la question de l'égalité afin d'impliquer l'ensemble de la communauté du Cnam.
- Sensibiliser tous les auditeurs·trices du Cnam à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Proposition : créer et insérer un module de formation dans tous les diplômes délivrés par le Cnam au sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes