



# LE PLAN D'ACTION EGALITE PROFESSIONNELLE FEMME/HOMME 2020-2023

## I – UNE OBLIGATION JURIDIQUE

Les fondements juridiques de ce plan d'action : l'article 80 de la loi 2019-228 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, et le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant « *les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique* »".

L'État, ses établissements publics administratifs, les hôpitaux publics, les collectivités locales et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants doivent élaborer, d'ici le 31 décembre 2020, **un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**.

Ce plan doit comporter au moins des mesures visant à :

- **évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération** entre les femmes et les hommes ;
- garantir **leur égal accès aux corps**, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- 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.

En cas d'absence d'élaboration du plan ou de non renouvellement, l'employeur défaillant est passible d'une pénalité d'un **montant maximal de 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble de ses personnels** (305 505 € pour l'AESN)

Le plan d'action doit :

- être mis en œuvre sur une durée de 3 ans maximum ;
- préciser les mesures auxquelles s'engage l'employeur et les objectifs ;
- préciser les indicateurs de suivi et d'évaluation ;
- préciser le calendrier de mise en œuvre des mesures ;
- le rapport de situation comparée (Bilan social) doit être présenté en annexe du plan d'actions ;
- être mis en ligne sur le site intranet de l'établissement.

## II – LE MODE D'ELABORATION DU PLAN D'ACTION EGALITE DE L'AESN

En application de la circulaire du 30 novembre 2019 « *relative à la mise en place de référents Egalité au sein de l'Etat et de ses établissements publics* », Anne DUBOSC a été missionnée à ce poste pour mener l'élaboration, le suivi et la mise en œuvre de ce plan d'actions 2020-2023

Outre les obligations légales définies précédemment, l'AESN est aussi soumise au contenu du Protocole d'accord « sur l'égalité entre les femmes et les hommes » MTES-MCTRCT du 23 oct. 2019. D'après ce protocole national, les établissements publics négocient des plans d'actions égalité avec les représentants du personnel. Les protocoles seront ensuite présentés aux CA et dans les instances consultatives et les accords et plan d'actions devront alors être transmis à la Haute fonctionnaire en charge de l'égalité des droits.

Voici les 6 étapes du processus suivi par l'AESN :

Etape 1 – Elaboration d'un diagnostic sur l'égalité professionnelle à l'AESN

a/ analyse des données du bilan social 2019 de l'AESN (juillet/août 2020)

b/ série d'entretiens anonymisés auprès d'un panel de 14 agentes (août/septembre 2020)

Etape 2 - Constitution d'un Copil Egalité regroupant des représentants du personnel et la Direction des Ressources Humaines (juillet 2020)

Etape 3 – Deux réunions (29 sept. et 12 oct.) du Copil Egalité pour analyser le diagnostic et élaborer le projet de calendrier d'actions Egalité (cf Annexe) en accord avec le Protocole d'accord MTES

Etape 4 – Validation du plan d'action Egalité par le Codir du 9 novembre 2020

Etape 5 – Présentation au CT (22 janvier 2021)

Etape 6 – Envoi du plan d'actions Egalité au ministère en janvier 2021

### **III – LES DOUZE OBJECTIFS DU PLAN D'ACTION EGALITE 2020/2023 DE L'AESN**

#### **Axe 1: Renforcer la gouvernance transverse de la politique d'égalité et le dialogue social**

1. nommer une référente Egalité spécifique à l'agence
2. sensibiliser l'ensemble du personnel et les encadrants aux problèmes de discrimination professionnelle Femme/Homme et aux stéréotypes de genres
3. lancer chaque année un baromètre « Egalité professionnelle » auprès des agents
4. accompagner la féminisation des instances de Bassin (CA et comité de Bassin)

#### **Axe 2: Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités**

5. favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux différents postes d'encadrement
6. veiller à la mixité Femme/Homme dans les différents métiers exercés par l'agence

#### **Axe 3 : Identifier d'éventuels écarts de rémunération et de déroulement de carrière.**

7. acquérir une connaissance plus fine des équilibres Femme/Homme sur certaines données RH

#### **Axe 4 : Mieux articuler les temps de vie professionnelle et privée et soutenir l'égalité professionnelle par l'action sociale.**

8. informer largement sur les dispositifs légaux et réglementaires d'accompagnement de la parentalité
9. analyser les conséquences du télétravail sur l'égalité professionnelle

#### **Axe 5 : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et le harcèlement et les agissements sexistes**

10. sensibiliser à la prévention contre les violences sexistes dans le cadre professionnel (interne et externe)
11. accompagner et soutenir les victimes de violences

#### **Axe 6 : Expérimenter et innover en matière d'égalité Femme/Homme**

12. lancer une réflexion sur une organisation du temps de travail en cycles adaptés aux pics et aux creux d'activités de l'agence

### III – LE CALENDRIER DETAILLE DES ACTIONS AESN 2020/2023

Le présent document, détaillant les 12 objectifs en 25 mesures, suit la structure du plan d'action 2019-2022 du « Protocole d'accord égalité entre les femmes et les hommes » du MTES/MCTRCT.

#### Axe 1: Renforcer la gouvernance transverse de la politique d'égalité et le dialogue social

##### 1. nommer une référente Egalité spécifique à l'agence

MESURE	ACTIONS	PILOTE	SUIVI	INDICATEUR	ECHEANCE
Mesure 1 : rendre visible la problématique Egalité dans l'organigramme de l'Agence	identifier à l'Aesn un référent ou une référente (avec adresse mel spécifique)	RH	réalisé		Juin 2020
	doter le/la référent/e d'une lettre de mission de sa direction	RH	réalisé		octobre 2020 après passage en CT
Mesure 2 : Poursuivre la démarche d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'agence	élaboration, évaluation et actualisation du plan d'actions Egalité à l'Aesn	RH +OS + Codir	Oui/non	Envoi à la tutelle MTES	31 décembre 2020 à 2023
	intégrer ce plan d'actions dans la démarche RSE de l'agence	Référente égalité			Dès 2021
	Intégration des OS dans les processus d'élaboration, d'évaluation et d'actualisation du plan d'actions dès l'amont	Référente égalité	Oui/non		Second semestre 2020
	Présenter un bilan annuel de l'état d'avancement des actions auprès des instances (CT et CHSCT) avant envoi au MTES	Référente égalité			Fin 2021, 2022, 2023

##### 2. sensibiliser l'ensemble du personnel et les encadrants aux problèmes de discrimination professionnelle Femme/Homme et aux stéréotypes de genres

Mesure 3 : Structurer une stratégie de sensibilisation sur l'égalité femmes/hommes et sur les stéréotypes de genre	produire un plan de communication (mel, intranet, IntraMel'Eau...)	référente égalité + Com interne + Copil Egalité	Oui/non		A partir de 2021
	Communication lors des journées internationales du 8 mars (Femmes), 28 avril (Sécurité au travail) et du 25 novembre (Violences faites aux femmes)	Référente Egalité + Copil Egalité			A partir de 2020
	alimenter un espace documentaire numérique sur l'intranet de l'agence	référente égalité +	- instituer une rubrique Egalité		2021
	animer la thématique « égalité » dans le séminaire annuel encadrement	DG + RH	Oui/non	1 sur la période 2021/2023	2021-2023
Mesure 4 : Mobiliser les chef/fes de services et les directeurs/rices	intégrer les thématiques de lutte contre les discriminations et d'égalité femmes/hommes notamment dans les entretiens annuels des encadrants	RH + encadrement	suite au séminaire d'encadrement	100 %	2022-2023
Mesure 5 : Genrer les postes	les intitulés de postes tiennent compte du sexe des personnes qui l'occupent	RH			2020-2021
	les procédures internes et les fiches de postes sont rédigées avec les deux sexes				A partir de 2021

##### 3. lancer chaque année un baromètre « Egalité professionnelle » auprès des agents

Mesure 6 : développer la connaissance des problématiques F/H à l'agence	Lancer un questionnaire annuel auprès de la totalité des agents (avec un focus cheffe de service) qui permettrait d'orienter certaines actions	DG+ RH + Référente égalité + Copil égalité			A partir de 2021
---	--	--	--	--	------------------

#### 4. accompagner la féminisation des instances de Bassin (CA et comité de Bassin)

Mesure 7 accompagner l'application de la législation	mise en œuvre de la loi ASAP début 2021	DPI			A partir de 2021
--	---	-----	--	--	------------------

### Axe 2: Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités

#### 5. favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux différents postes d'encadrement

Mesure 8 : Identifier les raisons du sous-effectif des cheffes de service	- lancer une réflexion sur « la/le manager du 21 <sup>ème</sup> siècle à l'agence »	Copil égalité + Référente égalité + RH	Intégration des résultats de l'enquête 2021		2021/2022
Mesure 9 : Faire progresser la mixité des encadrants et rendre le poste plus attractif auprès des potentielles candidates femmes	favoriser l'accès des femmes à un emploi de catégorie supérieure, y compris à temps partiel (mettre sur la fiche de poste que le temps partiel et le télétravail sont possibles) - lors du recrutement, valoriser les compétences humaines et de management nécessaires (et pas seulement techniques), - sensibiliser à ne pas poursuivre les réunions en soirée	RH  Recruteur + RH  Référente égalité + com interne	- évolution des taux de femmes dans les types de métiers Aesn Meilleure prise en compte de la parité F/H dans les descriptifs des fiches de poste (mention horaires de réunions ...notamment pour les postes de managers).	40-60 %	2021-2022  A partir de 2021  A partir de 2021
Mesure 10 : accompagner les agents qui prennent le poste	- développer le tutorat féminin - prévoir un module Egalité F/H dans l'accompagnement des nouveaux managers, - leur proposer des stages/coach personnel de prise de poste et de manière d'être	Encadrants  RH  RH			2021-2023

#### 6. veiller à la mixité Femme/Homme dans les différents métiers exercés par l'agence

Mesure 11 : Rechercher à avoir une vision claire des déséquilibres d'emplois F/H à l'agence	sur le répertoire des métiers agence, mettre le nombre des agents qui occupent chaque métier en précisant leur sexe	RH			2021
Mesure 12 : rechercher à attirer des candidatures des deux sexes	Diffuser nos annonces de postes dans une multiplicité de supports	RH	Favoriser des candidatures des deux sexes à des postes trop genrés (secrétariat, informatique ...)		2021
Mesure 13 : Rechercher à avoir une bonne compréhension de la formation des femmes	comptabiliser et distinguer de façon genrée les formations rémunérées (présentielle ou à distance), les Mooc gratuits (type Fun mooc) et les conférences gratuites	RH			A partir de 2021

### Axe 3 : Identifier d'éventuels écarts de rémunération et de déroulement de carrière.

#### 7. acquérir une connaissance plus fine des équilibres Femme/Homme sur certaines données RH

Mesure 14 : Avoir une lecture plus fine des équilibres F/H sur certaines données	Intégration des niveaux dans les tableaux : Effectifs de l'agence, Taux de représentation (en %) des emplois permanents, Moyenne d'âge des emplois permanents, rémunérations	RH			A partir de 2021
Mesure 15 : contribuer à l'observatoire genré sur les rémunérations du MTEs	élaboration de points de situation sur l'évolution des rémunérations, à intégrer dans le bilan social annuel	RH		1/an	A partir de 2021
	envoi du bilan social modifié de l'Aesn à la tutelle	RH	Oui/non	1/an	A partir de 2021
Mesure 16 : Avoir une vision genrée des changements de niveaux et	- genrer les colonnes « nb agent dans la cat et niv.1 » et « nb de promouvables »	RH	Intégrer une analyse sur l'origine des mobilités		A partir de 2021

d'attribution des mois de bonification	- créer un tableau genré (sur 5 ans) sur l'attribution des mois de bonification selon les catégories et niveaux				
Mesure 17 : Donner de la visibilité à l'attribution des mois de bonification	Donner de la visibilité à l'attribution des mois de bonification : au mérite, congé maternité non exclus, etc.	RH/Copil Egalité			2022
Mesure 18 : Disposer de données pour pouvoir comparer les différences d'évolution de carrière F/H	en lien avec l'étude sur les cohortes, lancer un outil permettant de retracer le parcours de chaque agent/e au sein de l'agence et de comparer les carrières F/H par métiers, catégories et niveaux,	RH	Outil « gestion des carrières » co-construit en inter-agence	- durée moyenne dans une catégorie	En cours, lié à l'avancement de l'outil inter-agence

#### Axe 4 : Mieux articuler les temps de vie professionnelle et privée et soutenir l'égalité professionnelle par l'action sociale.

##### 8. informer largement sur les dispositifs légaux et réglementaires d'accompagnement de la parentalité

Mesure 19 : Renforcer l'information sur les dispositifs d'accompagnement de la parentalité	Informar sur les mesures sociales d'accompagnement de la parentalité : les aménagements d'horaires de la femme enceinte, le congé paternité et d'accueil de l'enfant, le congé parental, l'allaitement, les jours de garde d'enfants, l'enfant avec un handicap...	réfèrente égalité	A insérer dans le règlement intérieur et sur intranet  Point de vigilance sur le % prise de congé parental / prise des 7 jours pour naissance		2021
	Recenser les offres existantes en matière de crèches inter-entreprises	réfèrente égalité	cf déménagement du site de Nanterre		A partir de 2021
Mesure 20 : Renforcer l'accompagnement à l'issue d'un congé (maternité, convenance personnelle, mobilité, maladie)	Poursuivre l'enquête annuelle sur ce thème menée par la RH auprès des encadrants	RH			2021-2023

##### 9. analyser les conséquences du télétravail sur l'égalité professionnelle

Mesure 21 : Réfléchir sur l'impact des temps de travail sur l'égalité en tenant compte du numérique.	Recueillir et analyser des données genrées sur les origines de la demande de télétravail et sur sa pratique (avec un zoom sur la raison des heures supplémentaires cf écrêtements horaires)  intégrer ces problématiques F/H dans la charte des temps et identifier les bonnes pratiques ; annexer la charte des temps au règlement intérieur	RH + Copil égalité + réfèrente égalité	Questions à intégrer dans l'enquête annuelle  intégration dans les travaux du GT sur les temps et conditions de travail.		2021
--	---	---	--	--	------

#### Axe 5 : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et le harcèlement et les agissements sexistes

##### 10. sensibiliser à la prévention contre les violences sexistes dans le cadre professionnel (internes et à l'extérieures)

Mesure 22 : Initier des actions contre les actes de violences sexistes	Elaborer le texte de l'engagement (protocole/charte) de l'agence à lutter contre les actes sexistes en interne et en externe et réfléchir sur un espace de paroles « libérer la parole »	Copil Egalité + RH + Réfèrente Egalité	Charte signée aussi par les structures partageant les locaux de l'agence		2022  (suite à l'enquête 2021)
	élaborer un programme de prévention au sein du CHSCT	CHSCT			2021-2022
	Publication d'une fiche spéciale « Harcèlement et agissements sexistes » les définissant juridiquement, avec des exemples, les suites à donner (alerte, registre de signalement, contacts internes (réfèrente égalité, RP, RH, N+1 ...), et	Copil Egalité + RH + Réfèrente Egalité			

	externes (justice, structures d'information et d'accueil)				
	Proposer une formation sur la prévention des agissements sexistes et sur le harcèlement Solliciter-les associations formatrices (Education populaire, ...) et/ou les structures qui proposent des formats théâtralisés	RH	Formation destinée aux personnes ressources et aux représentants du personnel (cf catalogue CVRH)		2021
	Proposer un parrainage aux nouveaux COP et CAF et à tout agent ayant des contacts avec l'extérieur	Encadrants	Contenu du parrainage à définir précisément		A partir de 2021-2022
	Proposer aux agents des cours de self défense, krav maga (cf Rouen)	Amicale	pour les six sites de l'AESN		2021/2022

### 11. accompagner et soutenir les victimes de violences

<u>Mesure 23</u> : renforcer la prise en charge des situations signalées, de la saisine à la sanction. suite à un acte litigieux grave, l'agence met en œuvre des mesures conservatoires et d'éloignement, prononce une sanction disciplinaire (si en interne) et accompagne la victime ou la supplée devant le Parquet.	Réflexion sur la mise en place d'une cellule et d'une procédure de signalement (des victimes et des témoins) et de suivi (avec degré d'urgence)-inclus dans plan QVT RPS	RH + référente égalité + Copil égalité	Lors d'un signalement ou d'un appel à l'aide. Quelles réactions avoir, isolement de la victime, déclenchement de l'enquête administrative, présomption d'innocence, réunion contradictoire ... ?		2022-2023 (suite à l'enquête 2021)
	accompagnement de la victime devant la justice (protection fonctionnelle)	DG + RH			2021
<u>Mesure 24</u> : Accompagner et soutenir les victimes	formation des personnes ressources à l'accompagnement des victimes de violences prof. (gestion du personnel, RPS, assistante sociale Aesn, représentants du personnel, référente égalité ...)	RH	taux de formation des agents ciblés	100,00 %	2022
	Diffuser auprès des agents le contact pour un soutien psychologique extérieur (prestataire agence)	conseillère de prévention RH			2021
	orientations des victimes de violences non professionnelles vers les services concernés du ministère (logements...), les services sociaux et les associations	MTEs + référente égalité			A partir de 2021

### Axe 6 : Expérimenter et innover en matière d'égalité Femme/Homme

#### 12. lancer une réflexion sur une organisation du temps de travail en cycles adaptés aux pics et aux creux d'activités de l'agence

<u>Mesure 25</u> : Favoriser des plannings adaptés à la charge de travail	Lancer une réflexion sur la prise en considération des évolutions saisonnières de la charge de travail	DG + RH + Encadrement + Copil égalité			2022/2023
---	--	---------------------------------------	--	--	-----------