

ÉCOLE NATIONALE DES PONTS ET CHAUSSÉES

CONSEIL D'ADMINISTRATION Séance du 30 novembre 2021

Point 8 de l'ordre du jour

Plan d'action 2022-2024 pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Délibération n°21-11-35

En application de l'article 6 *septies* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, le Conseil d'administration de l'École nationale des ponts et chaussées, après en avoir délibéré, approuve le plan d'action 2022-2024 pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes figurant en annexe.

Fait à Champs-sur-Marne, le 30 novembre 2021.

Le Président du Conseil d'administration,

BENOÎT DE RUFFRAY

Nombre d'administrateurs présents ou représentés :

POUR :

CONTRE :

ABSTENTIONS :

ANNEXE

**Plan d'action 2022-2024 pour assurer l'égalité professionnelle
entre les femmes et les hommes**

Axe	N°	Mesures	Echéances	Indicateurs et livrables	Pilotes
Axe 1 - Sensibilisation à l'égalité professionnelle	1	Collecter davantage de données répertoriées par genre dans les catégories et filières de l'École.	Juin 2022	Bilan social complété	SRH
	2	Mettre en place un baromètre sur les rémunérations.	Juin 2022	Etat des lieux et propositions	Référent égalité ; SRH
	3	Elaborer une charte de déontologie.	Novembre 2022	Charte finalisée	SAJA
	4	Sensibiliser l'ensemble des agents aux questions de genre, diversité, situations de harcèlement et sexisme.	Mars 2022 (pour les premières actions)	Nombre d'actions par an	Référent égalité

SRH : service des ressources humaines
Référent égalité : secrétaire général adjoint

SAIA : service des affaires juridiques et des achats

Axe	N°	Mesures	Echéances	Indicateurs et livrables	Pilotes
	5	Former les managers à l'égal accès aux postes, aux questions de genre, diversité, handicap, situations de harcèlement et sexisme.	Septembre 2022	Plan de formation complété ; % des managers formés	SRH
Axe 1 - Sensibilisation à l'égalité professionnelle	6	Mettre en place une rubrique RSE/égalité HF sur le site intranet, sur le site internet et dans le rapport annuel.	2023	Nombre de visites de la page d'information par an	COM
	7	Mettre en place un réseau de référents « égalité » dans chaque direction.	Juin 2022	Désignation des référents et lettres de mission ; Nombre de réunions par an ; Nombre de groupes de travail	Référent Egalité
	8	Analyser l'opportunité d'une labellisation « égalité professionnelle » de l'AFNOR compte tenu du lancement de la démarche de labellisation DDRS.	Septembre 2023	Liste des pré-requis et actions à mettre en œuvre pour la labellisation visée	Référent Egalité / Direction Qualité

COM : direction de la communication

Axe	N°	Mesures	Echéances	Indicateurs et livrables	Pilotes
	9	Mettre en place des comités de sélection mixtes pour les recrutements.	Janvier 2022	Note de service aux recruteurs et bilan annuel	Référent égalité
	10	Elaborer des règles communes de rédaction des offres d'emploi et des fiches de poste pour éviter les biais de genre.	Mars 2022	Protocole de rédaction	Référent égalité
Axe 2 - Recrutements et carrières	11	Valoriser les agents exerçant dans un milieu genre (ex : un chargé de paie, une chercheuse...).	Juin 2023	Communications internes	COM
	12	Réaliser une campagne de « portraits de femmes » en lien avec Ponts Alumni.	Juin 2023	Campagne d'affichage	COM
	13	Prendre en compte l'égalité de traitement femmes/hommes lors des recrutements, promotions (titulaires) et lors de la revalorisation triennale de la rémunération (contractuels).	2023	Bilan annuel présenté au premier CHSCT de l'année	Référent égalité

Axe	N°	Mesures	Echéances	Indicateurs et livrables	Pilote
Axe 3 – Signalement et accompagnement		14 Mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement, de suivi des violences sexuelles et sexistes (VSS) incluant les questions de harcèlement et d'agissements inappropriés.	Juin 2022	Dispositif mis en place ; Information mise en ligne sur intranet	Référent égalité
Axe 3 – Signalement et accompagnement		15 Améliorer l'information sur le protocole de prévention des risques et sur les différents acteurs susceptibles de recueillir la parole des personnes concernées par les VSS.	Mars 2022	Mise à jour du protocole ; Mise à jour de la page intranet "prévention"	Référent égalité
Axe 3 – Signalement et accompagnement		16 Renforcer le dispositif d'accompagnement et de soutien des personnes concernées.	Juin 2022	Conventionnement avec une association	Référent égalité

Axe	N°	Mesures	Echéances	Indicateurs et livrables	Pilotes
	17	Améliorer l'information RH sur les congés familiaux.	Mars 2022	Réunion d'information	Référent égalité ; SRH
	18	Former les encadrants aux dispositifs dont peuvent bénéficier les agents.	2023	Bilan au premier CHSCT de l'année (Bilan genre de l'utilisation des congés familiaux)	
Axe 4 – Equilibres des temps					
	19	Faciliter l'accès au télétravail.		Nombre de managers formés	SRH
			Octobre 2021	Nouvelles modalités de télétravail	Référent égalité ; SRH
			2023	Bilan genre au premier CHSCT de l'année	

Axe	N°	Mesures	Echéances	Indicateurs et livrables	Pilote
Axe 5 – Gouvernance du plan	20	Diffuser l'information sur la mise en œuvre du plan.	Décembre 2021	Mise en ligne sur l'intranet ; Mise en ligne sur le site internet d'une version web ; Communications internes	COM
	21	Etablir un bilan annuel de la mise en œuvre du plan d'action.	2023	Présentation du bilan au premier CHSCT de l'année	Référent égalité
	22	Doter le Référent égalité d'un budget pour financer les actions et d'une lettre de mission de la directrice.	2022	Création d'une ligne budgétaire <i>ad hoc</i> (budget initial 2022)	SRH ; SABF

SABF : service des affaires budgétaires et financières