

Délibération n°2021-014 du Conseil d'administration du 22 juin 2021 relative au plan d'actions pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2023

Membres du Conseil d'administration : 36

Membres présents et représentés au début de la séance : 29

Vu le décret n°2017-1831 du 28 décembre 2017 relatif à l'organisation et au fonctionnement de l'établissement public Campus Condorcet,

Vu l'article 6 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique,

Vu le décret n° 2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique,

Vu l'arrêté du 22 décembre 2017 portant modification de l'arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social prévu par l'article 37 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat prévu par les articles 15 et 43 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes,

Vu la circulaire NOR RDFF1636262C du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique,

Vu la circulaire NOR CPAF1805157C du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique, renforcés par l'accord Egalité du 30 novembre 2018,

Vu la circulaire NOR CPAF1903608C du 22 février 2019 relative à l'appel à projets du fonds en faveur de l'égalité professionnelle dans la fonction publique de l'État,

Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,

Vu le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 portant modalités d'élaboration et de mise en œuvre des nouveaux plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique,

Vu les dispositions légales et réglementaires applicables,

Vu le plan d'actions pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2023 annexé à la présente délibération,

Vu l'avis du comité technique du 1er juin 2021,

Considérant que ce plan d'actions pluriannuel 2021-2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit comporter obligatoirement des mesures sur les 4 axes suivants :

- évaluer, prévenir et le cas échéant traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- garantir l'égal accès des femmes et des hommes 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,

Considérant que ce plan relève d'une politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dont la direction chargée des ressources humaines assure le suivi, l'impulsion et le soutien, que ce soit en termes de formation, de sensibilisation, de communication, d'événements, auprès des agents et agentes et s'assure du respect des différentes règles liées à l'égalité professionnelle.

Sur proposition du Président,

Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré,

Décide

Article 1 :

Que le Plan d'actions pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2023 est approuvé et adopté selon les principes et dans les conditions fixées en annexe à la présente délibération.

Abstention : 0

Votes contre : 0

Votes pour : 29

Affichage le 22 juin 2021

Publication au registre des actes de l'Établissement le 22 juin 2021

Transmission au contrôle de légalité le 22 juin 2021

Délibération certifiée exécutoire le 7 juillet 2021



Le Président du conseil d'administration

Jean-François Balaudé



**PLAN D'ACTION PLURIANNUEL POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
2021-2023**

Avis du Comité Technique recueilli le 1^{er} juin 2021

Préambule

Le principe d'égalité entre les hommes et les femmes a valeur constitutionnelle depuis la constitution du 27 octobre 1946 laquelle prévoit, en son préambule, que la Loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux des hommes.

La constitution de la Vème République prévoit dans son article 1^{er} que la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles.

L'article 23 de la déclaration universelle des droits de l'Homme, la convention 111 de l'organisation internationale du travail du 25 juin 1958 relative à la discrimination en matière d'emploi et de profession et l'article 141 du traité de la communauté européenne posent également le principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

La mise en œuvre de ce principe dans le domaine de l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles et les conditions de travail a fait l'objet d'une directive européenne spécifique le 23 septembre 2002.

Au niveau national, diverses lois traitant de la discrimination au travail, ont introduit des dispositions dans le code du travail qui garantissent le respect du principe d'égalité de traitement des hommes et des femmes lors de l'embauche, de l'exécution du contrat ou de la rupture, en matière de rémunération et en matière de formation.

Le principe de l'égalité de traitement et de lutte contre les discriminations entre les agentes et les agents publics est consacré par l'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1986, depuis sa modification par la loi n°2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En signant le 8 mars 2013 à l'unanimité l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, les employeurs publics et les organisations syndicales ont engagé une dynamique forte et durable en faveur de l'égalité professionnelle.

Onze membres pour un campus

Centre national de la recherche scientifique

École des hautes études en sciences sociales

École nationale des chartes

École Pratique des Hautes Études

Fondation maison des sciences de l'homme

Institut national d'études démographiques

Université Paris 1 Panthéon - Sorbonne

Université Sorbonne Nouvelle

Université Paris 8 Vincennes Saint-Denis

Université Paris Nanterre

Université Sorbonne Paris Nord

Face à la volonté partagée par l'ensemble des acteurs et actrices de faire progresser l'égalité professionnelle dans la fonction publique, le Gouvernement a ouvert en septembre 2018 un cycle de négociation afin de pérenniser les acquis de l'accord de 2013, veiller à la mise en œuvre effective d'une politique d'égalité professionnelle au sein des employeurs et aller plus loin en matière de prévention et de traitement des situations d'inégalités ou de violences entre les femmes et les hommes sur le lieu de travail.

L'accord du 30 novembre 2018 en est le résultat.

La Loi du 6 août 2019 transpose l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

L'article 6 septies de la loi du 13 juillet 1983 tel qu'introduit par la loi de transformation de la fonction publique prévoit que le plan d'action comporte obligatoirement des mesures sur quatre axes :

- 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 discriminations¹, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Nonobstant l'existence de nombreux textes visant à reconnaître les mêmes droits entre les hommes et les femmes, des inégalités peuvent subsister si l'on n'y prend pas garde.

L'établissement public Campus Condorcet a décidé d'affirmer sa volonté de garantir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de favoriser la mixité professionnelle qui constitue un facteur d'enrichissement collectif et un gage de cohésion sociale et d'efficacité.

Le comité technique est obligatoirement consulté sur la mise en œuvre du plan d'actions.

La réussite de la démarche passera par une communication de ce plan auprès de l'ensemble des personnels afin de favoriser l'implication de tous et l'appropriation par chacun et chacune des enjeux de l'égalité professionnelle.

¹ Les discriminations ont été ajoutées dans le champ par l'article 80 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de la loi de transformation de la fonction publique

Le plan d'actions sera rendu accessible sur l'intranet (Seafire) et le site internet de l'établissement public Campus Condorcet.

Titre 1 : Objet

Le présent plan vise à traduire et à définir un certain nombre de mesures visant à garantir et à promouvoir les principes d'égalité de traitement et de diversité, à toutes les étapes de la vie professionnelle notamment en matière d'accès à l'emploi, d'accès à la formation professionnelle, de qualification, de classification, de rémunération et de conditions de travail.

Cette définition s'appuie sur deux principes fondamentaux :

- Égalité des droits entre femmes et hommes, impliquant la non-discrimination entre les salariés en raison du sexe (de manière directe ou indirecte)
- Égalité des chances visant à remédier, par des mesures concrètes, aux inégalités qui peuvent être rencontrées par les femmes dans le domaine professionnel.

Titre 2 : Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle

Rôle et missions des différents acteurs de la politique d'égalité professionnelle

Portage politique par la gouvernance de l'établissement public

La gouvernance de l'établissement public Campus Condorcet est pleinement engagée dans l'élaboration et la mise en œuvre du plan d'actions, et plus généralement dans la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Acteurs et actrices en charge du pilotage de la politique

La politique d'égalité professionnelle est guidée par deux entités :

1. Le Pôle ressources humaines appartenant à la direction des affaires générales
2. Le Comité Technique

Le pôle ressources humaines assure le suivi, l'impulsion et le soutien des actions relatives à l'égalité femmes-hommes, que ce soit en termes de formation, de sensibilisation, de communication, d'événements, auprès du personnel.

Il s'assure du respect des différentes règles liées à l'égalité professionnelle. Il est également en charge de l'élaboration du rapport de situation comparée des femmes et des hommes.

Enfin, le Comité Technique rend un avis sur le plan d'actions de l'établissement public et sa mise en œuvre.

Ces deux entités veillent à communiquer avec les différents partenaires concernés tels que les services médicaux et l'encadrement.

Modalités de pilotage, de suivi et d'évaluation du plan d'actions

Organisation du suivi et de l'évaluation

Un suivi du plan d'actions est réalisé annuellement afin de corriger éventuellement les conditions de sa mise en œuvre.

Le plan d'actions fera l'objet d'un rapport d'étape devant le Comité technique chaque année.

Modalités d'organisation du dialogue social

Il est proposé de constituer un groupe de travail composé d'un membre du pôle ressources humaines, des acteurs et actrices de prévention (responsable de prévention et médecin du travail) et de 4 membres du comité technique. Sa mission sera de suivre annuellement le plan d'actions et de proposer des réajustements (arrêt d'actions non pertinentes ou sans effet, réorientation d'actions, mise en place de nouvelles actions).

Actions :

- Suivi annuel du plan d'actions
- Présentation du plan d'actions tous les ans en CT

Modalités d'information des agents sur le plan d'actions et la politique d'égalité professionnelle

Communication interne

La communication interne est assurée en lien avec la Direction de la Communication, selon les modalités suivantes :

- Affichages dans les lieux de vie du Campus Condorcet
- Mise à disposition du plan d'actions et des résultats de suivi sur l'intranet (Seafire) de l'établissement public
- Réunion de présentation du plan d'actions aux personnels

Communication externe

La communication externe est assurée par la direction de la communication, selon les modalités suivantes :

- Page dédiée sur le site internet avec un résumé des actions engagées
- Utilisation des réseaux sociaux pour promouvoir les actions

Titre 3 : Elaboration d'un diagnostic et mise en œuvre d'actions de progression à travers différents axes d'analyse

L'établissement public Campus Condorcet à travers l'élaboration d'un rapport de situation comparée, procédera à une analyse d'indicateurs chaque année permettant d'apprécier la situation respective des femmes et des hommes.

Les indicateurs seront systématiquement présentés en respectant une répartition H/F, par statut (Titulaire – Contractuel) et catégories A, B, C.

AXE 1 : Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunérations

L'égalité salariale entre les hommes et les femmes constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

L'établissement public Campus Condorcet s'engage à mettre en œuvre des mesures d'évaluation et de traitement des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, quel que soit leur statut, afin de garantir l'égalité des droits dans le déroulement de carrière des personnels et l'égalité salariale.

Alors que l'égalité de traitement entre les membres d'un même corps ou cadre d'emplois est garantie par le statut de la fonction publique, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, à corps, cadre d'emplois et fonction identiques, pourraient persister si l'on n'y prête pas garde.

Ces différences de rémunération ont un impact non seulement au cours de la vie active mais également, au moment de la retraite, sur le montant des pensions.

Une attention particulière sera donc réservée à la situation des corps, cadres d'emploi ou filière à prédominance féminine ou masculine.

A ce titre, l'établissement public Campus Condorcet veillera, à corps et cadre d'emploi ou emploi identique, à analyser l'ensemble des éléments de rémunération et à évaluer les éventuels biais dans les dispositifs de cotation des postes, d'attributions des primes [dont les parts variables au mérite ou lorsque un.e agent.e bénéficie d'un congé familial (congé maternité, congés pathologiques et maladies afférents à la grossesse, congé d'adoption, congé de paternité)], d'heures supplémentaires, d'un compte épargne temps, ou encore d'un temps partiel, de promotion.

En cas d'écart constaté, non justifié par des changements d'organisation de travail ou de structure d'âge et d'ancienneté notamment, la situation salariale fera l'objet de mesures correctives.

La rémunération, en ce qu'elle constitue un facteur d'attractivité pour les employeurs publics et de motivation pour les agent.e.s, doit être lisible. Le manque de transparence, non généralisée, sur les éléments de la rémunération lors de recrutements directs ou d'une mobilité peut nuire à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et ne permet pas une comparaison optimale des postes et l'identification de biais discriminatoires.

L'établissement public Campus Condorcet veillera à la transparence des éléments de la rémunération des agent.e.s lors des recrutements, que ce soit des recrutements par concours, sans concours, directs ou lors d'une mobilité ou dans le cadre des parcours professionnels.

Les éléments de rémunération concernés sont notamment les grilles indiciaires, les critères d'attribution des primes et tout élément disponible permettant d'apprécier leur niveau.

L'établissement public Campus Condorcet s'engage à rappeler au moment du calcul du GVT et de l'attribution des CIA ou complément de rémunération, à chaque responsable hiérarchique, les obligations légales en matière d'égalité salariale et s'engage à contrôler la répartition de l'enveloppe globale allouée pour s'assurer que les hommes et les femmes en bénéficient dans les mêmes conditions.

L'établissement public Campus Condorcet s'engage à considérer les absences pour congés familiaux dont les congés de maternité ou d'adoption, le congé de paternité, comme sans influence sur les évolutions salariales individuelles ou l'attribution de prime.

Identification et analyse des écarts de rémunérations

Les causes des écarts de rémunération sont multiples et seront identifiées et analysées pour les titulaires et les contractuels avec l'outil mis à disposition par la DGAFP :

- Ecartés liés à la quotité de travail
- Ecartés liés à la différence de représentation des sexes dans les corps
- Ecartés liés à la différence de structure démographique au sein de chaque corps (par grade, échelon)
- Ecartés liés à la composante indemnitaire, dont les écarts liés aux heures supplémentaires ou complémentaires
- Ecartés de rémunérations entre les personnels contractuels

Objectif : Déployer l'outil proposé par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique DGAFP) en 2021 et 2022 (fonction-publique.gouv.fr/indicateurs-de-letat-de-lasituation-comparée-desfemmes-et-des-hommes).

Mesures de traitement des écarts de rémunérations

La fiche générale issue de l'outil d'analyse permet d'afficher les éléments suivants :

- Le nombre de corps, cadre d'emploi ou équivalent pris en compte ;
- Les effectifs annuels moyens d'hommes et de femmes (et la part de chacun dans l'emploi) en nombre comme en équivalent temps plein ;
- Le taux moyen de temps partiel des hommes et des femmes.

Après ces éléments sur l'emploi figurent des éléments moyens de rémunération des hommes et des femmes :

- Salaire mensuel moyen par personne (sans tenir compte des quotités de temps de travail) ;
- Salaire mensuel moyen par équivalent temps plein ;
- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est représenté en € par mois et en pourcentage du salaire des hommes.

Un troisième bloc décompose l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes en euros par mois ainsi qu'en pourcentage de cet écart global en équivalent temps plein :

- L'écart de rémunération mensuelle entre les femmes et les hommes lié au seul effet de la différence de recours au temps partiel, c'est-à-dire l'écart entre la rémunération brute et la rémunération en équivalent temps plein ;
- L'effet ségrégation des corps quantifie la partie de l'écart liée à une différence de ratio des femmes et des hommes dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps (effet différentiel de mixité des métiers) ;
- L'effet démographique au sein des corps mesure l'écart lié à des positionnements différents des femmes et des hommes dans les grades et échelons au sein des corps (effet d'âge, d'ancienneté, de promotion...) ;
- L'effet primes à Corps-Grade-Échelon identique, lui-même décomposé selon la nomenclature des indemnités renseignée (dont obligatoirement la sur-rémunération du temps partiel).

L'outil permet de visualiser sur un onglet spécifique les résultats par corps :

Cet onglet vise à donner des éléments par corps permettant de cibler les plus fortes contributions aux écarts de rémunération liés à l'effet primes et l'effet démographique du corps (Il est également possible de calculer la contribution de chaque corps à l'effet ségrégation. L'impact de l'évolution de la mixité des corps pourra alors être calculé de manière à quantifier l'impact de la réduction de la ségrégation de tel ou tel corps).

La méthode reposant sur certaines hypothèses (mixité, régularité de la paie), trois indicateurs de qualité sont fournis pour s'assurer que ces hypothèses ne sont pas trop fortes.

En particulier, pour que le diagnostic sur un corps particulier, il faut qu'il y ait suffisamment d'agents des deux sexes, pour qu'il y ait un maximum de corps/grade/échelon avec des hommes et des femmes en quantité suffisante pour calculer des indicateurs fiables.

Un premier cartouche fait figurer les effectifs par corps :

- Nombre d'agents, d'équivalents temps plein (et taux moyen de temps partiel)

- Indicateurs de qualité :

o Indicateur mixité salaire

o Indicateur mixité emploi

o Indicateur qualité TIB

Les indicateurs de mixité calculent la part en emploi ou salaire des agents travaillant dans des corps/grade/échelon/indice où il y a des personnes des deux sexes.

La mixité est très importante, car les calculs qui en découlent sont alors pertinents pour une analyse des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes du corps en question.

Les indicateurs de mixité doivent être le plus proche possible de la valeur 1 et sont alors affichés en jaune. Lorsque leur valeur est trop éloignée de la valeur 1, la couleur est bleu clair, voir bleu foncé (absence totale de mixité).

L'indicateur qualité TIB correspond à l'écart résiduel en euros expliqué précédemment, mais en valeur absolue.

Il est donc supérieur à l'écart résiduel réelle où les écarts positifs et négatifs se compensent partiellement. Dans l'idéal cet indicateur est proche de 0, plus il en est éloigné et plus les TIB comportent des écarts significatifs avec le traitement indiciaire théorique, en prenant en compte que cet écart risque d'être plus élevé dans les corps où le TIB est élevé.

Si pour un corps, la valeur de cet indicateur est élevée en proportion du TIB, il est probable que le partage entre effet primes et effet démographique pour ce corps soit de mauvaise qualité. Si une majorité de corps ont un indicateur qualité TIB avec une valeur conséquente, il y a sûrement un problème dans les fichiers de rémunération importés dans l'outil.

Il faudra sûrement vérifier si les rattrapages et les trop perçus ont bien été enlevés. Pour détailler les résultats par corps, un minimum d'effectifs des deux sexes est conseillé (par exemple une cinquantaine d'hommes et de femmes avec un indice de mixité proche de 1) :

- Toutefois quelques cas particuliers existent :

o Corps exclusivement masculin ou féminin : dans ce cas on ne considère aucun effet inégalitaire au sein du corps et sa contribution aux résultats globaux de l'employeur ne porte que sur l'effet ségrégation des corps et l'effet temps partiel.

o Corps mixte mais au sein duquel les échelons sont soit exclusivement masculins soit exclusivement féminins : les indicateurs 1 et 2 sont alors nuls.

Dans ce cas, tout l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes de ce corps est imputé à l'effet démographique ce qui constitue une hypothèse forte.

Le deuxième cartouche représente, par corps ou équivalent, la décomposition de l'écart de rémunération en équivalent temps plein entre l'effet démographique et l'effet prime à niveau égal qui se divise par catégorie d'indemnité.

Le troisième cartouche représente les mêmes résultats mais en pourcentage du salaire moyen des hommes du corps.

Les leviers d'actions de l'établissement public Campus Condorcet différeront selon la nature des écarts. L'établissement public s'engage à apporter les mesures correctives nécessaires pour réduire les écarts constatés.

Objectif : Objectiver les éventuelles inégalités à compter de 2021 en s'appuyant sur l'outil proposé par la DGAFP.

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

L'article premier de la Constitution prévoit, depuis 2008, dans son deuxième alinéa que la « loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

Les employeurs publics se sont engagés à renforcer les actions prévues et déjà mises en œuvre dans le cadre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatives à l'égalité professionnelle dans les parcours professionnels, afin de développer la mixité des métiers et de favoriser l'égal accès à tous les emplois, y compris aux emplois d'encadrement.

L'évolution des mentalités et des comportements de tous (employeurs, cadres, service chargé des ressources humaines, représentants du personnel et agents), la lutte contre les discriminations à toutes les étapes du parcours professionnel (préparation aux concours, recrutements, formations, promotions et mutations) sont des facteurs essentiels de réussite de la politique d'égalité professionnelle.

Mixité des métiers

Afin de déconstruire des stéréotypes de genre dans la représentation de certains métiers, il convient de communiquer sur ces derniers sans stéréotypes de genre.

Rédiger de manière neutre traduit la volonté d'accompagner une évolution sociale marquée par l'accès des femmes à des métiers, à des responsabilités, à des positions hiérarchiques et à une existence égalitaire. Il est donc essentiel d'intégrer cette dimension dans les productions. L'établissement public Campus Condorcet mettra en place des actions de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations.

Accompagnement des parcours et égal accès aux responsabilités professionnelles.

Page 9 sur 25

Procédure de recrutement : Accès à l'emploi

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement si elle est fondée sur l'un des motifs suivants :

- L'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille, la grossesse, les caractéristiques génétiques ;
- L'appartenance ou la non appartenance (réelle ou supposée) à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses ;
- L'apparence physique, le nom de famille, l'état de santé ou le handicap (sauf inaptitude constatée par le médecin du travail).

⚡Veiller au respect de l'égalité entre les hommes et les femmes dans les processus de recrutement interne et externe

Pour réaliser la mixité dans l'emploi et lutter contre les discriminations afin que les femmes et les hommes aient accès à tous les métiers en fonction de leurs compétences, une attention particulière est portée aux publications et descriptions d'emploi :

- L'établissement public Campus Condorcet s'engage à ce que soit effectuée une relecture du contenu des fiches métier/fiches de poste afin de favoriser les intitulés ne faisant pas référence à un genre spécifique ou de toujours veiller à ajouter la spécification « (F/H) » ou de préciser l'intitulé du poste au féminin et au masculin, ainsi que les compétences et qualités n'induisant pas un choix orienté ; le Campus Condorcet s'engage également à féminiser ou masculiniser les noms de métiers qui ne le sont pas encore ;
- L'établissement public Campus Condorcet s'engage également à veiller à ce que les fiches de poste sur concours ou hors concours soient neutres et s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes..

L'établissement public Campus Condorcet garantit que la procédure de recrutement (disponible au pôle ressources humaines, et aux responsables de services, aux directeurs et directrices) est exempte de toute discrimination, permettant ainsi une réelle égalité de traitement et des chances entre les hommes et les femmes à toutes les étapes du recrutement y compris pour les personnes en situation de handicap :

- Identification des compétences nécessaires au poste
- Rédaction de l'offre d'emploi
- Critères et mode de sélection des candidats

- Accueil et intégration dans le poste et conditions de travail (remise d'un kit de bienvenue – parcours d'intégration mise en œuvre sur la période 2021-2023)

L'établissement public Campus Condorcet veille à ce que ces principes soient respectés par tous les acteur.trice.s du recrutement, qu'ils soient internes ou externes pour assurer la mixité de ses emplois.

- **En externe**, les offres d'emploi (libellé et contenu) diffusées sont sans distinction de genre, appliquent les mêmes critères d'embauche pour les femmes et les hommes, permettent autant aux femmes qu'aux hommes de postuler. Les entretiens de recrutement sont identiques et toute question pouvant se révéler discriminante est proscrite. L'état de grossesse d'une femme, présumé ou réel, ne doit en aucun cas être un frein à l'obtention de l'emploi proposé si celle-ci répond aux critères d'embauche définis.
- **En interne**, les principes de non-discrimination à l'embauche seront régulièrement rappelés et font l'objet d'un affichage et/ou diffusion sur le site internet. Tous types de statuts ou de contrats (CDI, CDD,) et tous types de stage sont concernés.

Le recrutement privilégiera les performances des candidat.e.s et non pas la distinction par sexe.

L'objectif de progression 2021-2023 : Renforcer la parité au sein des métiers, des catégories d'emploi de l'établissement public, quand les postes disponibles au sein de celui-ci le permettent et notamment de veiller à la féminisation de l'encadrement supérieur et à la masculinisation de métiers très souvent pourvus par des femmes. L'établissement public Campus Condorcet pourra organiser des campagnes de communication visant à déconstruire les stéréotypes de genre dans la représentation de certains métiers et de valoriser l'accès aux emplois en faveur des personnes en situation de handicap.

Les indicateurs :

- Evolution du ratio des effectifs hommes/femmes. Comparaison de ce rapport avec les années précédentes (au 31 décembre de chaque année).
- Nombre d'agents recrutés par sexe. Comparaison de ce rapport avec les années précédentes (au 31 décembre de chaque année).

☞ Veiller à garantir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes à toutes les étapes de la vie professionnelle

Le recrutement est l'un des leviers permettant de favoriser une plus grande mixité des emplois.

À ce titre, L'établissement public Campus Condorcet s'engage dans une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement, notamment au travers des rapports de jurys.

Les autorités en charge de l'organisation des concours et des examens professionnels ont l'obligation de veiller à ce que les membres des jurys de concours, d'examens professionnels ou de comités de sélection soient en mesure de rendre compte de leur évaluation.

Des formations spécifiques sont proposées aux membres des jurys de concours et d'examens professionnels, ainsi qu'aux membres des commissions administratives paritaires (représentants des personnels ou représentants des administrations).

Des statistiques sexuées concernant les candidats inscrits, présents, admissibles et admis devront être publiées à l'issue des procédures de recrutement par concours (objectif 2022-2023).

Un travail identique sera mené concernant les voies internes d'avancement, de promotion professionnelle : concours internes et examens professionnels principalement.

Afin de veiller à une composition équilibrée des jurys, la loi impose que chaque jury et comité de sélection respecte une proportion minimale de 40 % de chaque sexe parmi ses membres.

Le principe d'une présidence alternée entre les femmes et les hommes dans les jurys de recrutement des concours, des examens professionnels et des comités de sélection doit être respecté.

L'objectif de progression 2022-2023 : Mettre en place les processus décrits ci-dessus.

Procédure de mobilité :

L'établissement public Campus Condorcet s'engage autant que faire se peut à favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agent.e.s dans la fonction publique et le secteur privé.

L'objectif de progression 2022-2023 : Campagne de communication sur les possibilités de mobilité dans la fonction publique.

Politique de développement et d'accompagnements de viviers pour l'accès aux emplois de direction:

La loi Sauvadet du 12 mars 2012 a mis en place un système de nominations équilibrées entre les hommes et les femmes parmi les personnes nommées notamment aux principaux emplois de l'encadrement supérieur. Cette disposition vise à s'appliquer au sein de l'établissement public Campus Condorcet qui veillera à tous les niveaux de nomination à l'équilibre de la représentation de chaque sexe.

Les indicateurs : Proportion des femmes au sein du CODIR

Principe de parité au sein des instances

Le principe de parité s'applique au sein des instances existantes au sein de l'établissement public Campus Condorcet.

La formation professionnelle

L'évolution dans un parcours professionnel est indissociable de la formation professionnelle. Pour favoriser le développement professionnel, certaines conditions de succès doivent être réunies.

Élément indispensable d'acquisition de savoirs, la formation professionnelle est un moyen essentiel à disposition des agent.e.s pour conforter ou développer leurs aptitudes professionnelles.

Elle est aussi un moyen privilégié de gestion des compétences en favorisant l'évolution des qualifications des agent.e.s.

L'établissement public Campus Condorcet veille à ce que l'accès des hommes et des femmes aux dispositifs de formation soit similaire.

L'établissement public Campus Condorcet veille à ce que les formations professionnelles proposées aux femmes et aux hommes soient prioritairement situées dans une zone géographique proche des lieux de travail en respectant l'unicité et la qualité de la formation.

L'établissement public Campus Condorcet veille également à ce que les temps de formation proposés soient compatibles avec les rythmes de travail des agent.e.s, notamment pour ceux ayant des horaires atypiques et veille à tenir compte, au maximum des contraintes personnelles.

L'établissement public Campus Condorcet développe des outils pédagogiques, et en particulier l'utilisation de formations ouvertes à distance lorsque l'objet de la formation le justifie, en complément avec des formations présentielles afin de réduire la contrainte des déplacements.

En outre, l'établissement public Campus Condorcet s'engage à ce qu'il soit systématiquement proposé aux agents – femmes et hommes –, à l'issue d'une interruption de carrière d'une durée d'au moins un an, une action de formation d'adaptation à l'emploi, afin qu'ils ou elles puissent reprendre leurs fonctions dans les meilleures conditions.

La formation professionnelle des femmes et des hommes de plus de 45 ans sera mise en œuvre afin de favoriser l'évolution des compétences et des qualifications pour les agent.e.s en fin de carrière via des parcours professionnels qualifiants et valorisants. Une attention particulière est prévue également pour la population la moins qualifiée et diplômée sans distinction de sexe.

A métier égal/statut égal : la proportion de formations entre les hommes et les femmes, toutes catégories confondues, doit être identique dans la définition des besoins prévue au plan de formation.

L'objectif de progression 2021-2023 : L'objectif sera de veiller au maintien de l'équilibre des populations féminines et masculines dans l'expression des besoins prévus au plan de formation et dans la mise en œuvre des formations.

Les indicateurs :

-Nombre d'effectif formé par catégorie professionnelle et par sexe.
-Nombre d'actions de formations par catégorie professionnelle et par sexe.
Situation comparée aux années précédentes (au 31/12 de chaque année) pour tous les indicateurs.

L'établissement public Campus Condorcet souhaite sensibiliser les agent.e.s à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations constitue une priorité afin de faire évoluer les comportements.

En complément de la formation à la lutte contre les violences faites aux femmes (harcèlement, sexisme...) rappelé notamment dans la procédure portant sur la formation professionnelle disponible sur un outil de partage du Campus Condorcet, qui est obligatoire pour des publics spécifiques tels que les encadrants, les représentants des personnels, les agent.e.s du pôle de ressources humaines, une action de sensibilisation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations sera déployée à l'ensemble du personnel.

L'objectif : Former les encadrants aux enjeux de l'égalité professionnelle, de la prévention et de la lutte contre les violences faites aux femmes (harcèlement, sexisme...).

L'évolution professionnelle

⚡ Veiller au respect de l'égalité dans le cadre de la promotion interne ou d'avancement

Les femmes et les hommes doivent bénéficier, à compétences et expérience professionnelle égales, des mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel. A cette fin, les agent.e.s seront accompagné.e.s dans leur évolution par des mesures de formation, d'accompagnement.

Ils ou elles sont amené.e.s à construire des parcours professionnels divers tout au long de leur carrière. Cette situation résulte tant de l'évolution des métiers et des organisations que des souhaits individuels d'évolution professionnelle.

A cet égard, il est rappelé que l'entretien annuel d'évaluation est l'occasion pour la hiérarchie non pas seulement d'évaluer les compétences de chacun, mais également d'écouter les souhaits de carrière.

Afin de prendre en compte la situation respective des femmes et des hommes dans les corps, cadres d'emplois et grades concernés, il sera porté une attention lors de l'élaboration des tableaux d'avancement au choix.

En cas de déséquilibres constatés par rapport aux viviers d'agents promouvables, le Campus devra préciser les actions mises en œuvre pour garantir un égal accès des femmes et des hommes aux grades d'avancement concernés.

En outre, les tableaux d'avancement au choix doivent préciser la part des femmes et des hommes dans les agent.e.s promouvables et les agent.e.s promu.s.

Afin d'assurer l'égalité des chances, l'établissement public Campus Condorcet favorise les évolutions professionnelles sur l'ensemble des métiers pour les femmes et les hommes sans stéréotype lié au sexe.

En cas de création de poste ou de poste laissé vacant et à compétences égales, l'établissement public Campus Condorcet veille à ce que la décision d'attribution du poste tienne compte des éventuels déséquilibres constatés dans l'emploi concerné.

Afin de garantir le même niveau d'information à tous les agent.e.s, les postes à pourvoir sont publiés sur le site internet du Campus Condorcet.

L'objectif de progression 2021-2023 : favoriser la promotion interne et l'avancement

Les indicateurs :

- Nombre d'agent.e.s promu(e)s en rapport avec le nombre d'embauchés au cours de l'année par sexe, par catégorie, par âge.

- Comparaison de ce rapport avec les années précédentes (au 31 décembre de chaque année)
- Nombre de postes diffusés en interne par catégorie
- Nombre de candidatures internes reçues par catégorie et par sexe
- Nombre d'agent.e.s promu(e)s ayant bénéficié d'un dispositif d'accompagnement et/ou de formation.

🔗 Promouvoir l'égalité des chances dans l'évolution professionnelle des femmes et des hommes

L'établissement public Campus Condorcet veille à ce que l'absence pour congé de maternité ou paternité ou l'exercice d'une activité à temps partiel parental, ne fasse pas obstacle à l'évolution de carrière selon les opportunités internes et les compétences de l'intéressé(e).

AXE 3 : Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

Il est de la responsabilité sociale des employeurs publics d'actionner les leviers qui sont à leur disposition pour favoriser un meilleur équilibre et un meilleur partage des temps de vie professionnelle et de vie personnelle, quelle que soit la situation familiale ou personnelle des agent.e.s.

Les congés liés à la famille, les horaires de travail, les modes de garde des enfants, le logement, les transports sont autant d'éléments à prendre en compte dans la réflexion globale sur l'égalité professionnelle et dans la gestion des ressources humaines . Un des freins identifiés à l'égalité professionnelle est une répartition déséquilibrée entre les femmes et les hommes des tâches liées à la famille (enfants, ascendants) et du temps qui lui est consacré, non seulement au cours de la journée mais également tout au long de la vie.

Les dispositifs des congés accordés lors de l'arrivée d'un enfant au foyer peuvent être repensés afin de favoriser la coparentalité et de lever les freins, directement ou indirectement, à la carrière des femmes ».

L'établissement public Campus Condorcet souhaite repenser les dispositifs d'articulation des temps de vie professionnelle et de vie personnelle et à mieux accompagner les situations de grossesse et de parentalité afin de prévenir les situations de décrochage ou d'éviction pour les parents. Il est de la responsabilité des employeurs publics d'informer leurs agent.e.s sur les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel.

L'établissement public Campus Condorcet porte notamment une attention particulière à l'aménagement de l'organisation du travail et du temps de travail, pour permettre à ses agent.e.s une articulation optimale entre vie personnelle et vie professionnelle.

Flexibilisation et individualisation des horaires de travail :

Le Campus Condorcet permet la mise en œuvre d'horaires de travail flexibles et individualisés en fonction des contraintes de services et sera attentif aux différentes situations notamment à destination de parents de jeunes enfants ou d'enfants présentant un handicap.

- **Les indicateurs :**
- Nombre de formule d'organisation du travail facilitant l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle
- Nombre d'aménagement d'horaires par sexe

L'objectif de progression 2021-2023 : Favoriser l'aménagement du temps et des conditions de travail des agent.e.s ; expérimenter de nouveaux modes d'organisation de travail en modulant les horaires de travail ; finaliser le règlement du temps de travail.

Télétravail et travail occasionnel à distance

Le Campus Condorcet prévoit des aménagements spécifiques en matière d'organisation du travail, à travers la mise en place d'un télétravail occasionnel à distance et d'un télétravail (en cours).

Les indicateurs :

- Nombre d'agent.e.s bénéficiant d'un télétravail
- Nombre d'agent.e.s bénéficiant du TOAD
- Nombre de jours en télétravail
- Nombre de jours en TOAD

L'objectif de progression 2021-2022 : Mettre en place un accord de télétravail

Temps partiel

Le temps partiel : le Campus Condorcet affirme sa volonté d'accompagner toutes les demandes des agent.e.s et souhaitant bénéficier de ce type de mesure.

Par ailleurs, l'établissement s'assurera, que les aménagements d'horaires demandés par les agent.es ne constituent pas un frein à l'évolution de leur carrière professionnelle.

L'objectif 2021-2023 : Etudier la faisabilité de chaque demande de temps partiel et faire une réponse écrite et motivée à chaque agent.

L'indicateur :

- Nombre de demandes de passage de temps plein à temps partiel acceptées par sexe et catégorie (situation comparée au 31/12 de chaque année).

Soutien à la parentalité

L'établissement public Campus Condorcet souhaite aider ses agent.e.s à concilier au mieux leur vie professionnelle et leur vie familiale.

Le Campus Condorcet a mis en place des dispositions permettant de respecter l'équilibre vie professionnelle-vie familiale :

- ✓ Journées « garde-enfants »
- ✓ 3 heures pour les rentrées scolaires
- ✓ Temps partiel choisi
- ✓ En considérant tous les modèles familiaux, permettant aux agent.e.s pacsé.e.s ou vivant en concubinage de bénéficier des mêmes droits que les agents mariés.
- ✓ En mettant en place un système de gestion du temps de travail qui permet une flexibilité notamment avec les plages horaires variables.
- ✓ En mettant en place un système de TOAD (télétravail occasionnel à distance) permettant de bénéficier de 30 jours de TOAD par an. En outre un accord de télétravail est en cours d'élaboration.

L'objectif de progression 2021-2023 : Rappeler les dispositifs existants par des actions de sensibilisation auprès des encadrant.e.s.

Les indicateurs :

- Nombre d'entretiens ayant abordé ce sujet
- Nombre de journées garde-enfants prises par an par catégorie (situation comparée)
- Nombre d'agent.e.s ayant recours au temps partiel annualisé

L'établissement public Campus Condorcet souhaite améliorer l'accompagnement des agent.e.s, partant et revenant de congé de maternité, congé d'adoption, congé parental d'éducation en instaurant un suivi formel au moment du départ et à leur retour.

Ceci devra se traduire par :

*Un entretien hiérarchique dans le mois précédant la date de départ prévue. Au cours de cet entretien, seront notamment abordés les points suivants : durée prévisionnelle de l'absence ; formations, souhaits éventuels d'évolution de carrière à la suite du congé ; souhaits divers lors de la reprise du travail.

La direction fera une synthèse de cet échange qu'elle transmettra au pôle ressources humaines.

Objectif 2021-2023 : Améliorer les conditions de retour des agent.e.s dans l'établissement à l'issue de congés familiaux

Indicateur :

- Nombre d'entretiens mené dans ce cadre.

*Un entretien hiérarchique formel au plus tard dans le mois après le retour de congé. Cet entretien permettra d'appréhender les motivations et contraintes de l'agent.eses besoins en formation et en accompagnement pour faciliter sa reprise du travail.

Sur la base du volontariat, cet entretien pourra être réalisé avant la reprise effective du travail. La direction fera une synthèse de cet échange qu'elle transmettra au pôle ressources humaines.

Indicateur :

- Nombre d'entretiens mené dans ce cadre.

Lorsqu'un écart est constaté entre les compétences requises et compétences détenues apparaît important, un cursus de formation sera mis en œuvre, après concertation, entre l'agent.e concerné.e, le ou la responsable hiérarchique et le pôle ressources humaines.

Indicateur :

- Nombre de formations demandé dans ce cadre

L'établissement public Campus Condorcet souhaite améliorer l'information faite aux agent.e.s sur les mesures en vigueur dans l'établissement relatives à la parentalité et sensibiliser les responsables hiérarchiques sur le respect de l'équilibre vie professionnelle vie familiale des agent.e.s L'établissement public Campus Condorcet considère que le choix d'un temps partiel ne doit pas être perçu comme un signe de non-engagement vis-à-vis de l'établissement et ne constitue pas un obstacle à l'évolution de carrière.

Objectif 2021-2023 : Sensibiliser tous les encadrant.e.s, lors de l'entretien annuel, à prendre en compte la charge de travail et les difficultés d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale

Indicateur :

- Nombre d'entretiens ayant abordé ce sujet

La maternité /La paternité :

- Pendant toute la durée de la grossesse, et à la demande de l'agente, une affectation temporaire pourra être mise en œuvre, dans la mesure du possible afin de diminuer son temps de transport, après avis du médecin du travail. Une agente qui part en congé maternité reprendra son poste, sauf circonstances exceptionnelles dûment justifiées auprès du pôle ressources humaines ou à la demande de l'agent.

Indicateur :

- Nombre de demandes.
- Le congé de paternité : l'agent, père d'un enfant venant de naître ou d'un enfant arrivant dans son foyer, peut demander à bénéficier d'un congé paternité. Ce dernier bénéficiera du maintien de sa rémunération durant toute la période.

Indicateur :

- Nombre de congé paternité.

Le congé parental

Afin de rééquilibrer la répartition des responsabilités parentales au sein du couple, L'établissement public Campus Condorcet s'engage à appliquer les dispositions légales en la matière notamment en matière de période de partage de congé et d'accompagner les demandes formalisées tant par les femmes que par les hommes.

Afin de résorber les écarts de carrière entre les femmes et des hommes dans la fonction publique, l'agent.e en position de congé parental ou bénéficiant d'une disponibilité pour élever un enfant, conserve en totalité ses droits à avancement d'échelon dans la limite de cinq ans au cours de la carrière. Les années passées dans ces positions, dans la limite de cinq ans, seront assimilées à des services effectifs dans le corps ou cadre d'emplois pour l'appréciation des droits à avancement-promotion. Cette mesure est sans impact sur les droits à pension des agents concernés.

En outre, les parents pourront bénéficier de la disponibilité de droit pour élever un enfant jusqu'aux 12 ans de l'enfant.

Afin de permettre aux agente.s de bénéficier d'une alternative au congé parental, tout.e agent.e bénéficiant d'un temps partiel annualisé, pourra choisir de cumuler la période non travaillée sur une durée limitée dans le temps. Il s'agit pour l'agent de lisser l'impact de la période d'absence sur sa rémunération. Ce mode d'organisation sera de droit pour les parents d'un enfant de moins de trois ans. Il est rappelé que l'exercice de fonctions à temps partiel ne peut être un motif de discrimination des agent.e.s dans les procédures d'évaluation, de nominations, avancements et promotions.

Indicateur :

- Nombre de congé parental.

Reconnaître la coparentalité

C'est un enjeu pour favoriser un partage égal des responsabilités entre les deux parents mais aussi pour accompagner la parentalité dans toutes ses composantes, et ainsi mieux prendre en compte l'évolution des structures familiales et de la société.

L'établissement public garantit la mise en place d'une autorisation spéciale d'absence permettant au conjoint.e agent.e public.que (ou personne liée par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement) de se rendre à 3 des 7 actes médicaux obligatoires pendant et après la grossesse favorise cette reconnaissance.

Ces autorisations d'absence s'appliquent également en cas de recours à une assistance médicale à la procréation (PMA).

La liste des bénéficiaires relative à l'autorisation d'absence pour naissance a été redéfinie de manière à couvrir l'agent public père de l'enfant ainsi que, le cas échéant, l'agent public conjoint ou l'agente publique conjointe de la mère ou l'agent public lié ou l'agente publique liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

Afin de protéger les femmes enceintes, les congés de maladie pendant la grossesse seront exclus du champ d'application de la journée de carence, qu'ils résultent ou non d'un état pathologique lié à la grossesse.

Afin d'atteindre un traitement identique de l'ensemble des agent.e.s publi.cs.ques, le Gouvernement va étendre aux agent.e.s de l'État la possibilité d'utiliser, de droit, à leur demande, les jours de congés accumulés sur leur compte épargne temps à l'issue des congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant ou de solidarité familiale. Dans ces cas, les dispositions relatives à l'absence maximale de 31 jours dans le cadre des congés annuels ne trouveront plus à s'appliquer.

La grossesse ne doit pas être un obstacle ou une source de discrimination à l'encontre des femmes qui réussissent un concours de la fonction publique. Afin de favoriser une meilleure prise en compte de l'état de grossesse des lauréates de concours, élèves ou stagiaires dans les écoles de service public des dispositions sont prises afin de garantir aux élèves enceintes de ne pas être pénalisées par leur état durant la scolarité ou pour leur classement de sortie.

Afin de donner plus de souplesse dans l'utilisation du congé parental et de mieux satisfaire les besoins des agent.e.s, la durée minimale de placement en congé parental a été réduite à deux mois, contre six mois et les règles de renouvellement du congé parental ont été simplifiées.

L'établissement public Campus Condorcet encouragera les nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail.

Une attention toute particulière sera accordée aux femmes en état de grossesse, aux parents de jeunes enfants ainsi qu'aux aidants familiaux. Ainsi, favoriser le recours au télétravail et/ou au travail sur site distant pour les femmes en état de grossesse permettrait aux agentes concernées de réduire leurs déplacements et leur état de fatigue.

Les aménagements de poste et des conditions d'exercice pouvant être nécessaires pour les femmes enceintes seront réalisés, notamment pour les métiers comportant des sujétions physiques.

Les employeurs publics s'engagent à renforcer les dispositifs d'accompagnement des parents de jeunes enfants, notamment par la mise à disposition de solutions de garde d'enfants, à tous les niveaux pertinents. Ils veilleront également à prendre en considération la question des horaires atypiques dans les dispositifs mis en œuvre à l'attention des parents de jeunes enfants. Le Campus Condorcet s'engage à répondre à cette attente dans la mesure du possible dans l'installation de ses équipes.

AXE 4 : lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes :

Conformément aux engagements pris par le Président de la République le 25 novembre 2017, lors de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, et rappelés par le Premier ministre lors du comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes, les employeurs publics doivent être exemplaires en matière de lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

La circulaire conjointe, du 9 mars 2018, du ministère de l'Action et des Comptes publics et du secrétariat d'Etat en charge de l'Egalité entre les femmes et les hommes, relative à la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique, a ainsi renforcé les obligations des employeurs publics en ce domaine.

Le gouvernement rappelle que l'article 6 Ter A de la loi du 13 juillet 1983 précise qu' « aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, aux autorités judiciaires ou administratives de faits constitutifs d'un délit, d'un crime (...) dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions » et que la responsabilité de l'employeur peut être engagée en cas de carence en matière de prévention, de protection et de traitement des violences dont peuvent être victimes les agents.e.s publics sur leur lieu de travail, indépendamment des actions pouvant être conduites à l'encontre des personnes à l'origine de ces violences.

Objectif 2021-2023 : L'établissement public Campus Condorcet s'engage à mettre en œuvre une politique active de prévention et de traitement des situations de violences sexuelles, de harcèlement moral et sexuel, et d'agissements ou la fonction publique la mise en œuvre du principe de « tolérance zéro ».

Des indicateurs de suivi des signalements et de leur traitement seront mis en œuvre.

Dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

Sera mis en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations.

Cette obligation vise à s'assurer que toutes les situations de violences sexuelles et sexistes, y compris de harcèlement moral ou sexuel, auxquelles peuvent être confrontés l'ensemble des agents.e.s seront traités.es dans le respect du principe de « tolérance zéro ». La prévention couvre l'ensemble des personnes exerçant leurs fonctions sur le lieu de travail, y compris les agents.e.s en contrat à durée déterminée, les apprentis, les intérimaires, les prestataires, etc.

A chaque fois que cela est possible, la mise en place d'un dispositif collégial ou d'une équipe pluridisciplinaire sera privilégiée, afin d'associer les différentes parties prenantes concernées.

A minima, une personne ressource (réfèrent) est désignée avec toutes les garanties nécessaires de confidentialité.

Des mesures d'accompagnement et de protection des victimes seront systématiquement prévues dans les dispositifs mis en place.

Enfin, les employeurs publics sont incités à étendre l'application de ce dispositif aux violences et au harcèlement d'origine extra-professionnelle détectés sur le lieu de travail.

Objectif 2021 : Mise en place d'une procédure de signalement

Indicateur :

- Nombre de campagnes de sensibilisation, d'affichage

Formation

La formation des agent.e.s publics constitue un levier déterminant pour prévenir et mieux traiter ces situations de violences. L'établissement public Campus Condorcet mettra en place des sessions de formations.

Indicateur :

- Nombre de personnes sensibilisé, par action et par sexe

Modalités d'accompagnement et de soutien

En lien étroit avec les acteur.trice.s de la prévention (notamment médecine de prévention ou du travail, service social du personnel, instance connaissant des questions de santé et sécurité au travail), les employeurs publics sont tenus de prendre toutes les mesures visant à assurer le soutien et l'accompagnement des agent.e.s victimes d'actes de violences sexuelles, de harcèlement ou d'agissements sexistes.

Indicateur :

- Nombre de partenariat et d'actions avec des acteurs extérieurs permettant l'accompagnement et le soutien aux victimes

Mesures de protection et traitements des faits signalés

Les agent.e.s s'estimant victimes ou témoins d'agissements répréhensibles doivent saisir les autorités administratives pour prendre toute mesure de protection appropriée et pour assurer le traitement des faits signalés.

Le Campus Condorcet, dans les plus brefs délais, en fonction des faits signalés, fera cesser les faits en prenant toutes mesures conservatoires.

L'agent.e victime ne sera pas déplacé(e) durant l'enquête administrative, sauf à sa demande expresse, et l'auteur présumé des violences devra faire l'objet de mesures conservatoires pour permettre la neutralité de l'enquête et assurer la protection de la victime.

Une attention particulière doit également être réservée aux agent.e.s victimes de violences conjugales, notamment dans le cadre de l'action sociale et de la mise à disposition de logements d'urgence ou lors de l'examen des demandes de mobilité.

L'ensemble des dispositifs juridiques relatifs à la sanction des violences sexuelles et sexistes doit être mis en œuvre par les employeurs publics. Dès lors, ce sont tant, les procédures répressives prévues par le code pénal que les procédures disciplinaires prévues par les dispositions de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires qui doivent être mises en œuvre par les employeurs publics. Les employeurs prendront toutes mesures utiles pour engager les procédures disciplinaires dans les plus brefs délais.

Indicateurs :

- Nombre de victimes accueilli(e)s par sexe
- Nombre de signalements