

**DÉLIBÉRATION n°2021-18**  
**Conseil d'Administration de l'IEP de Rennes**  
**Séance 16 juin 2021**

**Plan égalité femmes / hommes pour les personnels**

**Le Conseil d'Administration,**

Vu le décret n°89-902 du 18 décembre 1989 modifié relatif aux instituts d'études politiques dotés d'un statut d'établissement public administratif rattachés à une université ou à une communauté d'universités et établissements,

Vu l'article 80 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 prescrivant l'élaboration d'un plan d'actions sur l'égalité professionnelle,

Vu le projet stratégique 2020-2025,

Vu la délibération n° 2020-57 relative au bilan social 2019,

Vu l'avis favorable du Comité technique du 31 mai 2021

*Après en avoir délibéré,*

**DECIDE :**

**Article 1**

Le plan égalité femmes / hommes pour les personnels est adopté.

Membres en exercice : 29 membres

Membres présents ou représentés :        membres

Votes : Refus de participer au vote :

Abstention :

Contre :

Pour : 21

Délibération :        **adoptée.**        refusée.

Le 16 juin 2021

Le Président  
du Conseil d'Administration



**Yann LEJOLIVET**

Document(s) en annexe au présent extrait :

*Plan égalité femmes/hommes (11 pages)*

Extrait transmis au Recteur Chancelier des Universités le :



## **Plan égalité femmes-hommes de Sciences Po Rennes (2021 – 2023)**

**Document présenté au Comité technique du 31 mai 2021**

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe inscrit dans la Constitution française. Le préambule de la Constitution de 1946 dispose ainsi que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux des hommes ».

La Constitution du 4 octobre 1958 précise que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

Ce principe a été traduit dans la fonction publique par des lois et protocoles d'accord successifs. Le Président de la République a déclaré l'égalité entre les femmes et les hommes grande cause nationale.

Dans la fonction publique, un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 30 novembre 2018. L'une de ses mesures a été reprise par l'article 80 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 prescrivant l'élaboration d'un plan d'actions sur l'égalité professionnelle avant le 31 décembre 2020 composé de quatre grands axes :

1. L'évaluation, la prévention et le traitement des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
2. La garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique,
3. L'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle,
4. La lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations.

## **1<sup>ère</sup> partie : Etat des lieux de la situation comparée des femmes et des hommes**

(Données issues du bilan social 2019)

Un des objectifs majeurs de notre établissement sera de lutter contre toutes les discriminations, le harcèlement sexuel et moral, le sexisme. C'est pourquoi a été nommée une référente égalité femme-homme dont la mission est de mener des actions d'information et de sensibilisation à l'égalité femme-homme et à la lutte contre toutes les discriminations.

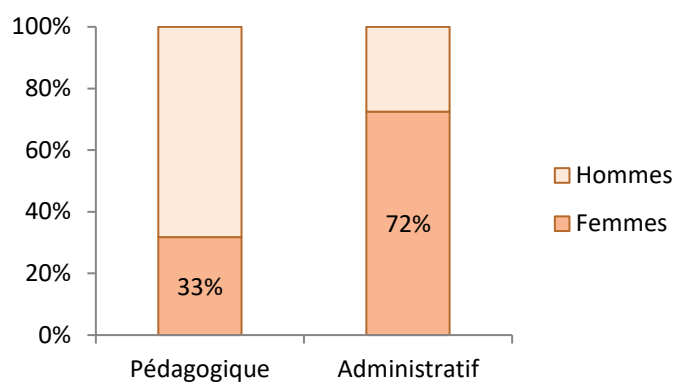
L'année prochaine il s'agira de mettre en place des indicateurs qui, au-delà de ceux portant sur l'égalité professionnelle, pourront nous informer sur les avancées de notre établissement dans ce domaine (par exemple modules de formation de lutte contre les discriminations de genre à destination des personnels et des étudiants). L'objectif est d'obtenir une **labellisation Diversité et Égalité professionnelles entre les femmes et les hommes**. Cette deuxième partie devra s'appeler dans le Rapport Social 2020 : L'égalité femme-homme et lutte contre les discriminations et devra être coordonnée par la référente

La proportion de femmes dans les équipes administratives reste toujours très significative : 72 % contre 36,90 % pour les équipes enseignantes. A titre de référence, les femmes représentent 62% des agents de la fonction publique et 54% des agents de la fonction publique d'Etat, contre 44% dans le privé.

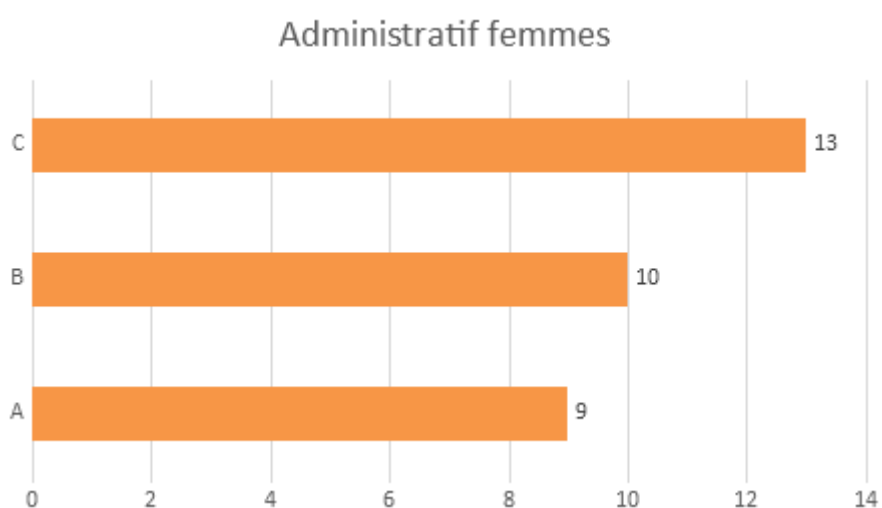
### **INDICATEUR 1 : Répartition des hommes et femmes dans les effectifs**

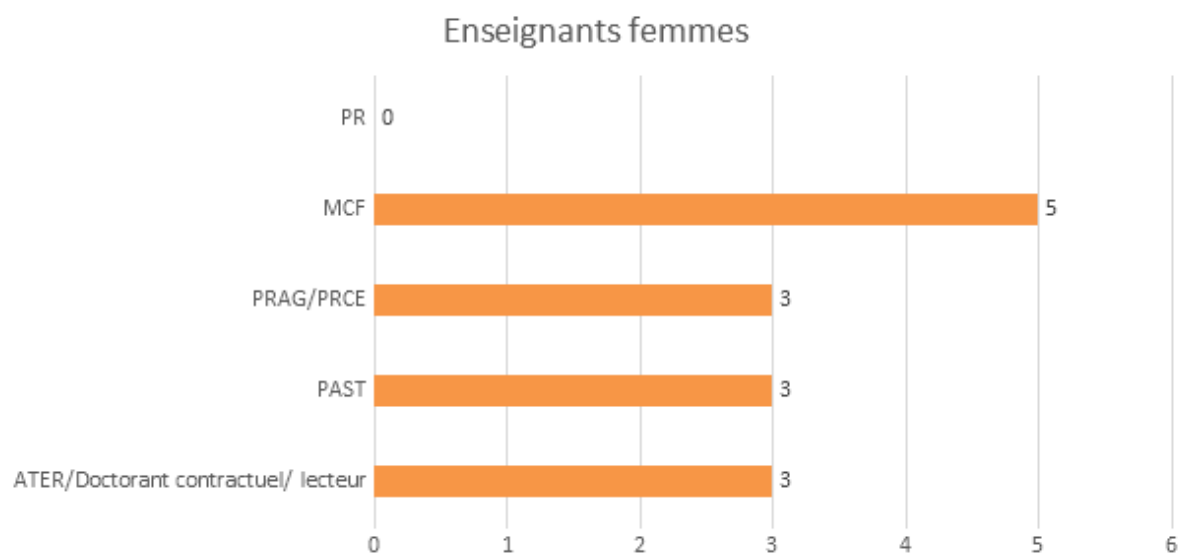
	Hommes	Femmes	
<b>Pédagogique</b>	<b>28</b>	<b>14</b>	<b>42</b>
<b>Administratif</b>	<b>12</b>	<b>32</b>	<b>44</b>
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>46</b>	<b>86</b>
<b>Total en %</b>	<b>46,51%</b>	<b>53,49%</b>	<b>100%</b>

## INDICATEUR 2 : Proportion de femmes dans les effectifs totaux

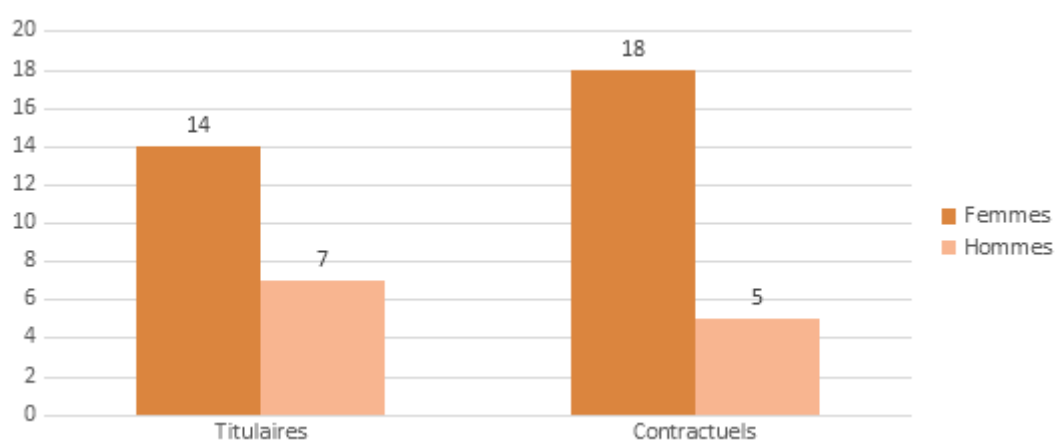


## INDICATEUR 3 : Répartition des femmes dans les effectifs





**INDICATEUR 4 : Répartition des femmes sur des emplois titulaires/contractuels administratifs**



## INDICATEUR 5 : Le temps partiel des agents administratifs

L'intégralité des temps partiels à l'IEP concerne les femmes. A l'échelle de l'Enseignement Supérieur, c'est également le cas de 90% des personnes travaillant moins de 100%. Le temps partiel représente 11% des emplois occupés par des femmes, contre 24% à l'échelle de la fonction publique de l'Etat.

	2014		2015		2016		2017		2018		2019	
Temps partiel	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
70%	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
80%	4	0	4	0	4	0	4	0	5	0	5*	0
90%	1	0	1	0	2	0	3	0	1	0	1**	0
TOTAL	6	0	5	0	6	0	7	0	6	0	6	0

*Valeurs exprimées en nombre d'agents*

(\*) 2 titulaires et 3 contractuels

(\*\*) 1 titulaire

### 2<sup>ème</sup> partie : Indicateur de suivi, calendrier de mise en œuvre pour chacune des mesures proposées

#### I. Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération

1. **Observer les principales différences Femmes-Hommes une fois par an** lors du Bilan social (enseignants et agents administratifs) et **communiquer au personnel** sur cet item une fois par an.
2. **Utiliser l'outil de mesure des écarts de rémunération mis en place par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP).** Cet outil doit permettre de mesurer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par tranche d'âge, le taux de promotion sexué au choix, la part des hommes et des femmes dans les 10 plus hautes rémunérations, la part des hommes et des femmes dans chaque décile de rémunération, la part des femmes dans l'encadrement dirigeant.
3. **Distinguer les écarts de rémunération chez les personnels titulaires (très contraints par les grilles) et chez les personnels contractuels.**

4. **Mettre en place un RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel),** une clé possible pour la réduction de certains écarts.

## **II. Sur l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois**

1. **Tendre vers la parité dans toutes les instances décisionnelles de l'IEP.**
2. **Développer une culture de l'égalité** (consolider le rôle de la référente, formations de tous les agents pour les sensibiliser à l'égalité).
3. **Diffuser des portraits de femmes « inspirantes », ayant réussi à briser le « plafond de verre » dans l'ESR,** les faire témoigner. (voir auprès des autres établissements UNIR, de la personnalité extérieure du Conseil d'administration, des membres ayant voix consultative et interroger l'Association des Anciens)
4. **Former les recruteurs à la parité.** Pour les enseignants en faisant un « état des lieux » sur la discipline (à destination des comités de sélection). Pour les agents administratifs sur la catégorie de recrutement pour les autres personnels administratifs. Un budget dédié devra être fléché dans le Plan de formation annuel.
5. **Mieux faire connaître les différentes possibilités de progression :** par concours (congé formation, utilisation du compte personnel de formation)
  - Rappeler les règles de promotion de grade (notamment Catégorie C)
  - Faire passer les messages par l'Hebdo du Cloître

## **III. Sur la bonne articulation de la vie personnelle et de la vie professionnelle**

1. **Sensibiliser les agents sur l'égalité dans le partage des responsabilités familiales et domestiques.**  
Rédiger un guide des parents à destination des deux parents : de la déclaration de la grossesse aux droits « enfant malade », en passant par les droits aux congés maternité, paternité, les différentes aides, qu'elles soient financières (SFT, CAF), réglementaires (congé parental, temps partiel de droit).
2. **Adopter une charte du temps de travail au bénéfice des femmes et des hommes** (rappeler toutes les possibilités d'adaptation permises à l'IEP + se donner des règles de bonne conduite : ne pas fixer de réunion après une certaine heure).
3. **Rappeler le nouveau cadre établi pour le développement du télétravail.**

## **IV. Sur les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations**

- 1. Rappeler le rôle et le contact de la référente « égalité et lutte contre les discriminations ».**
- 2. Etablir une procédure d'alerte en cas de violence sexiste ou sexuelle,** à l'instar de celle qui existe pour les étudiantes et les étudiants. Création d'une instance indépendante, composée de la Référente égalité et d'une avocate, qui pourra recueillir les témoignages et les plaintes potentielles relatives aux agressions sexistes et sexuelles (étudiants et personnels).
- 3. Former et informer sur la loi : rédiger un Livret d'information à destination des personnels.**

-----

**Voir tableau ci-joint pour l'échéancier de mise en œuvre.**



Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération

OBJECTIFS	ACTIONS	SERVICE CONCERNE	CALENDRIER				INDICATEURS DE SUIVI	INDICATEURS DE RESULTATS
			2021	2022	2023			
<b>Observer les principales différences Femmes-Hommes une fois par an</b> lors du Bilan social (enseignants et agents administratifs) et <b>communiquer au personnel</b> sur cet item une fois par an.	Réflexion sur les éléments d'information à fournir dans le bilan social	RH	Mise à disposition du personnel des nouvelles données genrées				Nombre d'actions de communication Nombre d'indicateurs dans le bilan social	Evolution des écarts de rémunérations (principales et accessoires) sur plusieurs années
<b>Utiliser l'outil de mesure des écarts de rémunération mis en place par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP).</b>	Cet outil doit permettre de mesurer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par tranche d'âge, le taux de promotion sexué au choix, la part des hommes et des femmes dans les 10 plus hautes rémunérations, la part des hommes et des femmes dans chaque décile de rémunération, la part des femmes dans l'encadrement dirigeant.	RH	Prise en main de sur l'outil DGAFP	Mise en œuvre				
<b>Distinguer les écarts de rémunération chez les personnels titulaires (très contraints par les grilles) et chez les personnels contractuels.</b>		RH						
<b>Mettre en place un RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel), une clé possible pour la réduction de certains écarts.</b>		RH	Réflexion avec les représentants du personnel sur la mise en place du RIFSEEP					

OBJECTIFS	ACTIONS	SERVICE CONCERNE	CALENDRIER			INDICATEURS DE SUIVI	INDICATEURS DE RESULTATS
			2021	2022	2023		
<b>Tendre vers la parité dans toutes les instances décisionnelles de l'IEP</b>	Enquête auprès des autres établissements similaires (et auprès des universités, de la fonction publique); Eléments figurant dans le bilan social des établissements	RH Juridique	Réalisation de l'enquête			Evolution sur plusieurs années de la part des femmes dans les instances	Augmentation du nombre de femmes nommées dans les postes de responsabilité /Augmentation du nombre de femmes promues
	Réflexion avant la tenue des élections portant renouvellement des instances institutionnelles ou professionnelles						
<b>Développer une culture de l'égalité</b> (consolider le rôle de la référente, formations de tous les agents pour les sensibiliser à l'égalité)	Consolider le rôle de la référente	RH Communication	Plan de formation			Nombre d'agents ayant suivi la formation	
<b>Diffuser des portraits de femmes « inspirantes », ayant réussi à briser le « plafond de verre » dans l'ESR,</b>	Recueil des témoignages (associer les autres établissements UNIR, la personnalité extérieure du Conseil d'administration, les membres ayant voix consultative et l'Association des Anciens)	Communication		Diffusion des portraits		Actions de communication	
<b>Former les recruteurs à la parité.</b>	Pour les enseignants en faisant un « état des lieux » sur la discipline (à destination des comités de sélection). Pour les agents administratifs sur la catégorie de recrutement pour les autres personnels administratifs. Un budget dédié devra être fléché dans le Plan de formation annuel		Plan de formation			Nombre de recruteurs formés Nombre de jury de recrutement mixte	
<b>Mieux faire connaître les différentes possibilités de progression :</b> par concours (congé formation, utilisation du compte personnel de formation)	Diffusion sur l'intranet (mise en place des LDG)	RH	Mise en ligne sur l'intranet des informations			Proportion Hommes / Femmes promus	

Articulation de la vie personnelle et de la vie professionnelle

OBJECTIF	ACTIONS	SERVICE CONCERNE	CALENDRIER			INDICATEURS DE SUIVI	INDICATEURS DE RESULTATS
			2021	2022	2023		
<b>Sensibiliser les agents sur l'égalité dans le partage des responsabilités familiales</b>	Rédiger un guide des parents	RH et Communication	Concertation avec les représentants du personnel (septembre)	Mise en place du plan		Nombre d'agents en télétravail et évolution d'une année sur l'autre Nombre d'entretiens des agents, leur réaction en retour de congés familiaux Nombre d'accompagnement de nouveaux agents en télétravail	Retour du questionnaire de satisfaction sur le télétravail Nombre de retour d'entretiens après congés familiaux
Adopter une charte du temps de travail au bénéfice des femmes et des hommes	Rappeler les possibilités d'adaptation permises par l'IEP	RH	Concertation avec les représentants du personnel (septembre)	Mise en place du plan			
	Se donner des règles de bonne conduite (ne pas fixer de réunion après une certaine heure	RH	Concertation avec les représentants du personnel (septembre)	Mise en place du plan			
Rappeler le nouveau cadre établi pour le développement du télétravail	Communiquer sur ce cadre	RH	Mise en ligne sur l'intranet				

## Violences sexistes et sexuelles, harcèlements et discriminations

OBJECTIF	ACTIONS	SERVICE CONCERNE	CALENDRIER			Indicateurs de suivi	Indicateurs de résultats
			2021	2022	2023		
Rappeler le rôle et le contact de la référente "Egalité et lutte contre les discriminations"	Recueil des informations existantes	RH en lien avec la Référente	Mise en ligne des informations			Nombre d'alertes Nombre de sessions de formation et nombre de personnes présentes Nombre d'actions de communication	Diminution des cas de signalement des violences
Etablir une procédure d'alerte en cas de violence sexiste ou sexuelle, à l'instar de celle qui existe pour les étudiantes et les étudiants	Création d'une instance indépendante qui pourrait recueillir les témoignages et les plaintes potentielles relatives aux agressions sexistes et sexuelles (étudiants et personnels)	RH	Mise en place de l'instance et de la procédure				
Former et informer sur la loi	Rédiger un livret d'information à destination des personnels	Communication et RH		Intégration dans le plan annuel de formation			