



École normale supérieure de Rennes



Plan égalité de l'ENS Rennes 2024-2026

Version à soumettre au conseil d'administration du 27 septembre 2024



Table des matières

1	Axe 1 – Gouvernance, suivi de la politique d'égalité professionnelle.....	3
	Objectif 1 : Mettre en place un groupe pour la politique d'égalité de l'ENS Rennes.....	3
	Objectif 2 : Communiquer sur le plan d'action	5
2	Axe 2 – Adresser l'égalité des genres à l'offre pédagogique	5
	Objectif 1 Intégrer la dimension égalité des genres à l'offre pédagogique	5
3	Axe 3 – Garantir une meilleure articulation entre vie personnelle et professionnelle.....	5
	Objectif 1 Gérer l'organisation du temps de travail.....	5
	Objectif 2 Poursuivre l'accompagnement du télétravail	6
4	Axe 4 – Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération	6
	Objectif 1 Réaliser un diagnostic des écarts de rémunération.....	6
5	Axe 5 – Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois	7
	Objectif 1 Améliorer l'égalité dans les processus de recrutement	7
	Objectif 2 Soutenir une égalité des parcours professionnels.....	7
	Objectif 3 Améliorer le processus d'intégration de l'ensemble des personnels.....	8
6	Axe 6 – Lutte contre le harcèlement, les discriminations, les violences	8
	Objectif 1 Prévenir : former aux enjeux du harcèlement, des discriminations et des violences	8
	Objectif 2 Réagir : informer sur l'existence et le fonctionnement du dispositif de signalement	9
	Objectif 3 Mettre en place des principes communs de respect d'autrui.....	9

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une préoccupation majeure du ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche (MESR).

Afin d'accompagner les acteurs publics dans cette démarche, la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, en son article 80, enjoint les établissements à élaborer et mettre en œuvre un plan d'actions pluriannuelles de 3 ans.

L'égalité femme-homme implique la responsabilité de tous les établissements de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (ESR) afin d'avancer concrètement dans le domaine de l'égalité en milieu professionnel et de garantir un traitement égal entre les femmes et les hommes dans le cadre de leurs parcours au sein de l'ESR.

Pour l'ENS Rennes, il s'agit de mettre en place et respecter un ensemble d'obligations spécifiques, notamment en matière de recrutement, de rémunération, d'avancement de carrière, de prévention des discriminations, violences et harcèlements ainsi que de bonne articulation entre vie professionnelle et vie privée familiale.

Le plan a été rédigé suivant 6 axes qui répondent au cadre général de la loi :

- Gouvernance, suivi de la politique d'égalité professionnelle
- Adresser l'égalité des genres à l'offre pédagogiques
- Garantir une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
- Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois
- Lutte contre le harcèlement, les discriminations et les violences

Ce plan d'action offre ainsi l'opportunité à l'école de formaliser les mesures et principes déjà mis en œuvre et de poursuivre son effort sur des éléments qui n'ont été jusqu'à présent que peu abordés.

1 Axe 1 – Gouvernance, suivi de la politique d'égalité professionnelle

Objectif 1	Mettre en place un groupe pour la politique d'égalité de l'ENS Rennes
Actions	Mise en place d'un groupe de travail Suivi du plan égalité et amélioration continue
Objectif 2	Communiquer sur le plan d'action
Actions	Organiser une réunion annuelle avec le personnel de l'ENS Rennes Informer via futur intranet

Objectif 1 : Mettre en place un groupe pour la politique d'égalité de l'ENS Rennes

Actions

- Mise en place d'un groupe de travail,
- Suivi du plan égalité et amélioration continue.

Responsable : RH

Indicateurs

- Nombre de personnes impliquées,
- Nombre de réunions/an.

Cible

Personnel EC et BIATSS

Calendrier		24	25	26
Actions	Mise en place d'un groupe de travail Suivi du plan égalité et amélioration continue			

Financement



Université
de Rennes

Objectif 2 : Communiquer sur le plan d'action
Actions

- Organiser une réunion annuelle avec le personnel de l'ENS Rennes,
- Informer via futur intranet.

Responsable : RH

Indicateurs

- Nombre de réunions/an,
- Informations transmises.

Cible

Personnel EC et BIATSS

Calendrier		24	25	26
Actions	Organiser une réunion annuelle avec le personnel de l'ENS Rennes Informer via futur intranet			

Financement

2 Axe 2 – Adresser l'égalité des genres à l'offre pédagogique

Objectif 1	Intégrer la dimension égalité des genres à l'offre pédagogique
Actions	Intégrer des ateliers, conférences et/ou MOOC sur la diversité, l'inclusion, la lutte contre les discriminations, harcèlement, violences dans les diplômes

Objectif 1 Intégrer la dimension égalité des genres à l'offre pédagogique
Action

- Intégrer des ateliers, conférences et/ou MOOC sur la diversité, l'inclusion, la lutte contre les discriminations, harcèlement, violences dans les diplômes

Responsable : RH, présidence, PPM

Indicateurs

- Nombres d'étudiants formés,
- Nombre de formations.

Cible

Élèves, personnels

Calendrier		24	25	26
Actions	Intégrer des ateliers, conférences et/ou MOOC sur la diversité, l'inclusion, la lutte contre les discriminations, harcèlement, violences dans les diplômes			

3 Axe 3 – Garantir une meilleure articulation entre vie personnelle et professionnelle

Objectif 1	Gérer l'organisation du temps de travail
Action	Définir et mettre en place une charte du temps de travail
Objectif 2	Poursuivre l'accompagnement du télétravail
Action	Évaluation de l'organisation actuelle

Objectif 1 Gérer l'organisation du temps de travail
Actions

- Définir et mettre en place une charte du temps de travail

Responsable : RH

Indicateurs

- Charte du temps de travail.

Cible

Personnels

Calendrier		24	25	26
Actions	Définir et mettre en place une charte du temps de travail			

Objectif 2 Poursuivre l'accompagnement du télétravail

Actions

Évaluation de l'organisation actuelle

Responsable : RH

Indicateurs

- Nombre d'actions d'amélioration

Cible

Personnels

Calendrier		24	25	26
Actions	Évaluation de l'organisation actuelle			

4 Axe 4 – Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération

Objectif 1	Réaliser un diagnostic des écarts de rémunération
Action	Réaliser une étude statistique des écarts de rémunération pour l'ensemble des agents Réaliser une étude statistique des écarts de rémunération relevant de la compétence de l'établissement Comparer avec les autres établissements

Objectif 1 Réaliser un diagnostic des écarts de rémunération

Actions

- Réaliser une étude statistique des écarts de rémunération pour l'ensemble des agents
- Réaliser une étude statistique des écarts de rémunération relevant de la compétence de l'établissement
- Comparer avec les autres établissements

Responsable : RH

Indicateurs

- Bilans des études

Cible

Personnels

Calendrier		24	25	26
------------	--	----	----	----

Actions	Réaliser une étude statistique des écarts de rémunération pour l'ensemble des agents Réaliser une étude statistique des écarts de rémunération relevant de la compétence de l'établissement Comparer avec les autres établissements			
---------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

5 Axe 5 – Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois

Objectif 1	Améliorer l'égalité dans les processus de recrutement
Actions	Proposer des formations aux membres de jurys à l'égalité et continuer à respecter le principe de parité dans les jurys Étendre les formations à tout le personnel
Objectif 2	Soutenir une égalité des parcours professionnels
Actions	Informar des campagnes de promotion Informar des possibles évolutions de carrière Informar des dispositifs d'accompagnements existants
Objectif 3	Améliorer le processus d'intégration de l'ensemble des personnels
Actions	Améliorer la procédure d'accueil des nouveaux entrants Intégrer un moment d'échange sur l'égalité professionnelle

Objectif 1 Améliorer l'égalité dans les processus de recrutement

Actions

- Proposer des formations aux membres de jurys à l'égalité et continuer à respecter le principe de parité dans les jurys,
- Étendre les formations à tout le personnel.

Responsable : RH

Indicateurs

- Nombre de formations proposées,
- Nombre de personnels formés.

Cible

Personnels

Calendrier		24	25	26
Actions	Proposer des formations aux membres de jurys à l'égalité et continuer à respecter le principe de parité dans les jurys Étendre les formations à tout le personnel			

Objectif 2 Soutenir une égalité des parcours professionnels

Actions

- Informar des campagnes de promotion,
- Informar des possibles évolutions de carrière,
- Informar des dispositifs d'accompagnements existants.

Responsable : RH

Indicateurs

- Nombre d'informations proposées

Cible

Personnels

Calendrier		24	25	26
Actions	Informer des campagnes de promotion Informer des possibles évolutions de carrière Informer des dispositifs d'accompagnements existants			

Objectif 3 Améliorer le processus d'intégration de l'ensemble des personnels

Actions

- Améliorer la procédure d'accueil des nouveaux entrants **et des retours après congé**
- Intégrer un moment d'échange sur l'égalité professionnelle

Responsable : RH

Indicateurs

- Procédure d'accueil

Cible

Personnels

Calendrier		24	25	26
Actions	Améliorer la procédure d'accueil des nouveaux entrants et des retours après congé Intégrer un moment d'échange sur l'égalité professionnelle			

6 Axe 6 – Lutte contre le harcèlement, les discriminations, les violences

Objectif 1	Prévenir : former les personnels aux enjeux du harcèlement, des discriminations et des violences
Action	Proposer tous les ans une formation pour une communication pour promouvoir des échanges respectueux et inclusifs contre le harcèlement, violences et discrimination Poursuivre notre implication dans le projet « culture du consentement »
Objectif 2	Agir : informer sur l'existence et le fonctionnement du dispositif de réaction
Action	Multiplier les canaux de diffusion du dispositif
Objectif 3	Mettre en place des principes communs de respect d'autrui
Action	Rédiger des principes communs de respect d'autrui
Objectif 4	Réinterroger régulièrement l'efficacité du dispositif de signalement
Action	Créer un groupe de travail avec les élèves Poursuivre les relations avec les institutions judiciaires

Objectif 1 Prévenir : former aux enjeux du harcèlement, des discriminations et des violences

Actions

- Personnels : former tous les ans tous les nouveaux personnels une communication pour promouvoir des échanges respectueux et inclusifs contre le harcèlement, violences et discrimination,
- Élèves : formation obligatoire pour tous les nouveaux entrants (1A).

Responsable : Présidence, RH, PPM

Indicateurs

- Formations proposées

Cible

Personnels

Calendrier		24	25	26
Actions	Proposer tous les ans une formation pour une communication pour promouvoir des échanges respectueux et inclusifs contre le harcèlement, violences et discrimination Poursuivre notre implication dans le projet « culture du consentement »			

Objectif 2 Réagir : informer sur l'existence et le fonctionnement du dispositif de signalement

Actions

- Améliorer l'accessibilité et la visibilité du dispositif mis en place

Responsable : Présidence, RH, PPM

Indicateurs

- Nombres d'actions

Cible

Élèves, personnel

Calendrier		24	25	26
Actions	Multiplier les canaux de diffusion du dispositif			

Objectif 3 Mettre en place des principes communs de respect d'autrui

Actions

- Rédiger des principes communs de respect d'autrui

Responsables : Présidence, RH, PPM, associations étudiantes

Indicateurs

- Document produit

Cible

Élèves, personnels

Calendrier		24	25	26
Actions	Rédiger des principes communs de respect d'autrui			

Objectif 4 Réinterroger régulièrement l'efficacité du dispositif de signalement

Actions

- Créer un groupe de travail avec les élèves
- Poursuivre les relations avec les institutions judiciaires

Responsables : Présidence, RH, PPM, associations étudiantes

Indicateurs

- Document produit

Cible

Élèves, personnels

Calendrier		24	25	26
------------	--	----	----	----



Actions

Créer un groupe de travail avec les élèves

Poursuivre les relations avec les institutions judiciaires

