

Plan d'action ENSA de Paris-Belleville					04/2021
Axe n°1 - Evaluer, prévenir, et le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes					
n°	Mesures	Actions - conditions	Indicateurs	Commentaires- avancement	Calendrier prévisionnel de réalisation
1.1	Réaliser un diagnostic complet (T2 et T3) avec comparaison avec la situation ministérielle	Etablir un 1er diagnostic: répartition H/F Cat/ Corps/Grades ou équivalents Affiner et compléter le diagnostic	Présentation en CT	Pb décalage avec RSC ministériel	fin 2021 puis chaque année
1.2	Informier sur les conditons de déroulement de carrière (LDG, examens professionnels et concours)	Mettre à jour des documents (guide, intranet) et développer une information collective et individuelle	Documents à jour : site, guide Communication des infos aux n+1 avant evaluation		fin 2021 : mise à jour printemps 2022 : info /evaluation
1.3	Informier sur les régimes indemnitaires applicables au personnels de l'Ecole	Mettre à jour des documents (guide, intranet) et développer une information collective et individuelle	Documents à jour : site, guide Communication des infos aux n+1 avant evaluation		fin 2021 : mise à jour printemps 2022 : info /evaluation
Axe n°2 - Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique et aux différents métiers de l'architecture					
n°	Mesures	Actions - conditions	Indicateurs	Commentaires- avancement	Calendrier prévisionnel de réalisation
2.1	Veiller à la parité dans les instances et représentations	Désigner paritaire des PE des CA et CPS / Inciter aux candidatures mixtes les élus des instances et les candidatures par duos des délégués étudiants	Résultats élections et désignations	Nécessité de respecter les textes	Délégués immédiat (rentrée 2021) Instances : renouvellement fin 2022
2.2	Veiller à la parité dans les comités de sélection (enseignants titulaires, associés et contractuels)	S'engager au respect de la parité dans la constitution des comités de sélection et de recrutement des enseignants associés et contractuels	Bilan annuel	Prévue dans les textes pour les CDS enseignants-chercheurs et dans la délibération pour les associés	rentrée 2021, puis toute la durée du plan
2.3	Veiller à la parité dans les jurys de recrutement étudiants, de studios, PFE, HMNOP	Organiser la parité des jurys de recrutement en 1ère année Organiser pour les autres jurys la parité systématique dans le respect des textes	Rapport annuel, justification des exceptions		rentrée 2021, puis toute la durée du plan
2.4	Informier sur les procédures de recrutement	Publicité des compositions des CDS, des procédures de recrutement associés et contractuels	Publication sur site internet et intranet, communication aux candidats		2022, puis toute la durée du plan
2.5	Former les membres de CDS et de jurys	Proposer l'accès aux formations ministérielles Conditionner à terme la participation aux CDS au suivi de cette formation	Statistiques annuelles de formation	Offre suffisante du ministère ou offre alternative	Formation : 2021, puis chaque année
2.6	Favoriser l'accès aux examens professionnels et concours (formations)	Inciter et favoriser l'accès aux préparations	Statistiques formations Statistiques réussites aux EP et concours		Obligation : 2024 2021 puis toute la durée du plan
2.7	Valoriser auprès des étudiants les débouchés et parcours professionnels féminins du domaine de l'architecture	Organiser des rencontres et tables rondes présentant les parcours, notamment dans le cadre de la Biennale des Alumnis	Bilan annuel des événements dédiés et des conférences	Travail avec les Alumnis	2021
Axe n°3 - Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale					
n°	Mesures	Actions - conditions	Indicateurs	Commentaires- avancement	Calendrier prévisionnel de réalisation
3.1	Informier les agents sur les droits aux congés, aménagements et accompagnements pour raisons familiales	Mettre à jour des documents (guide, intranet) et développer l'information collective et individuelle	Documents à jour (site, guides)	Renvois vers Sémaphore et information sur le contenu de Sémaphore	Fin 2021, puis toute la durée du plan
3.2	Favoriser les dispositifs d'organisation du temps de travail et de télétravail visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	Intégrer ce sujet dans l'entretien d'évaluation Définir les nouvelles modalités du télétravail à l'Ecole	Suivi des aménagements, bilan annuel	Déjà engagé.	2021 et 2022 (évaluation) puis toute la durée du plan
Axe n°4- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes					
n°	Mesures	Actions - conditions	Indicateurs	Commentaires- avancement	Calendrier prévisionnel de réalisation
4.1	Prévenir les violences sexuelles et sexistes	Former de façon obligatoire à la prévention des VSS des enseignants, ATS et étudiants	Nombre de personnes formées (annuellement et cumulativement)	2021 : formation lancée	2021, puis toute la durée du plan
4.2	Communiquer sur les dispositifs d'alerte et de signalement	Informier sur les dispositifs internes à l'Ecole et extérieurs à l'Ecole	Mise à jour du site et des guides Enquête sur la connaissance de ces dispositifs	Déjà engagé (allodiscrim et allosexism)	2021 et 2022 pour l'enquête
4.3	Traiter les situations et demandes	Former les personnels concernés (études, RH, Direction) à l'écoute bienveillante	Statistiques de formation		fin 2021
4.4	Traiter les difficultés rencontrées	Evaluer la possibilité de mettre en place une cellule d'écoute et de veille	Présentation aux instances		fin 2021
4.5	Etablir une Charte égalité	Conforter le groupe de travail mis en place en 2020 Aboutir à une rédaction de Charte	Réunions du groupe de travail Présentation en CT, voire CA	Travail engagé début 2020, interrompu par la crise sanitaire	2022