

2021-2023

Plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

École française d'Athènes



Axe	Objectif	Échéance (au plus tard)
Axe 1 : Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	Compléter le diagnostic sur les écarts de rémunération	2021
	Intégrer les personnels de droit local hors-grille dans la grille de rémunération des emplois de l'établissement	2022
	Préciser l'impact des congés maternité-congés parentaux sur la durée du mandat de membres	2022
Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois	Étendre le diagnostic sur la mixité	2021
	Communiquer sur les métiers sans stéréotype de genre	2021
	Mettre en place des procédures de recrutement exemptes de discrimination	2022
	Sensibiliser à la lutte contre les stéréotypes de genres et les discriminations	2022
Axe 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale	Introduire la flexibilité des horaires de travail	2021
	Élaborer un guide du nouvel arrivant	2021
	Adopter une charte des temps	2022
	Étudier la possibilité d'un système de don de jours de congés	2023
Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	Élaborer un guide sur les temps de vie	2022
	Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi	2022
	Communiquer et former à la prévention des violences sexuelles et sexistes et des harcèlements	2022
	Adapter les conditions de vie et de travail sur le terrain	2023

Compléter le diagnostic sur les écarts de rémunération

Constat et description des actions

Les rémunérations par sexe sont suivies dans le Bilan social de l'établissement depuis 2015. Elles pourraient faire l'objet d'une analyse plus approfondie.

Compléter les indicateurs permettant de suivre, au sein du Bilan social et du futur Rapport social unique, la question des écarts de rémunérations.

Résultats attendus

Mieux comprendre les facteurs ayant un impact sur les écarts de rémunération.

Livrables / Indicateurs de suivi

Statistiques dans le Bilan social et le Rapport social unique. Suivi annuel.

Coûts

Mode opératoire

Moyens en Équivalent temps plein en interne

En interne

Délais

État de réalisation

À échéance de l'année 2021

Réalisé en partie

n°1.1

Intégrer les personnels de droit local hors-grille dans la grille de rémunération des emplois de l'établissement

Constat et description des actions

La rémunération des agents de droit local est fixée par le règlement intérieur de l'établissement. Les agents appartiennent à une catégorie à laquelle correspond une grille indiciaire. Une partie des agents de l'École qui travaillent sur les sites de fouilles n'est pas rattachée à une catégorie et est rémunérée en dehors de la grille indiciaire.

Poursuivre l'intégration progressive des agents dans la grille de rémunération, soit en cours de contrat, soit à l'occasion des recrutements suite à départs à la retraite.

Résultats attendus

Éliminer un facteur potentiel d'inégalité entre les femmes et les hommes.

Harmoniser les traitements dans l'établissement.

Livrables / Indicateurs de suivi

Nombre de personnels hors-grille au 31 décembre de chaque année. Suivi annuel.

Coûts

Mode opératoire

Moyens en Équivalent temps plein en interne

En interne

Délais

État de réalisation

À échéance de l'année 2022

Réalisé en partie

n°1.2

Préciser l'impact des congés maternité-congés parentaux sur la durée du mandat de membres

Constat et description des actions

Les membres scientifiques de l'École sont recrutés sur des postes à mandat pour une durée d'un an, renouvelable dans la limite de trois fois. Tout congé de longue durée est susceptible d'avoir un impact sur la réalisation des projets pour lesquels les membres sont recrutés.

Dresser un état des lieux des règles applicables à d'autres dispositifs de recrutement de jeunes chercheurs (financements européens notamment).

Se rapprocher du ministère de tutelle pour préciser l'impact d'un congé maternité/congé parental sur la durée du mandat de membre.

Résultats attendus

Offrir les conditions d'achèvement des projets.

Livrables / Indicateurs de suivi

Note de cadrage.

Coûts

Mode opératoire

Moyens en Équivalent temps plein en interne

En interne et avec le Resefe

Délais

État de réalisation

À échéance de l'année 2022

Réalisé en partie

n°1.3

Étendre le diagnostic sur la mixité	
Constat et description des actions	
<p>L'École produit des indicateurs sur la mixité des emplois qui sont intégrés dans le Bilan social. L'établissement ne dispose en revanche que d'une vue partielle sur la mixité de la communauté qu'il fédère (chercheurs, stagiaires, boursiers, etc.) à Athènes et sur les sites.</p> <p>Définir des indicateurs permettant de suivre la question de la mixité.</p>	
Résultats attendus	
Doter l'établissement d'une vision globale sur la mixité à l'échelle de sa communauté.	
Livrables / Indicateurs de suivi	
<p>Statistiques.</p> <p>Suivi annuel dans le Bilan social, le Rapport social unique et le Rapport d'activité.</p>	
Coûts	Mode opératoire
Moyens en Équivalent temps plein en interne	En interne
Délais	État de réalisation
À échéance de l'année 2021	Réalisé en partie

n°2.1

Communiquer sur les métiers sans stéréotype de genre	
Constat et description des actions	
<p>L'objectif est de mettre en place une communication de l'établissement égalitaire et non-discriminante, propre à déconstruire les stéréotypes de genre, pour éviter que les femmes ou les hommes ne se censurent sur des postes ou des dispositifs auxquels elles ou ils ont légitimement accès. Si un travail a déjà été accompli dans l'établissement, il est possible de mettre en place des actions complémentaires permettant d'aller plus loin dans ce domaine.</p> <p>Veiller à diversifier les réseaux de diffusion des appels à candidatures.</p> <p>Définir de bonnes pratiques pour éviter les stéréotypes femmes/hommes dans la communication.</p> <p>Afficher la politique de l'établissement en la matière.</p>	
Résultats attendus	
<p>Diversifier les publics touchés.</p> <p>Atteindre l'objectif de neutralité en terme de genre pour le recrutement.</p>	
Livrables / Indicateurs de suivi	
Kit de communication.	
Coûts	Mode opératoire
Moyens en Équivalent temps plein en interne	En interne
Délais	État de réalisation
À échéance de l'année 2022	Réalisé en partie

n°2.2

Mettre en place des procédures de recrutement exemptes de discrimination	
Constat et description des actions	
<p>Le respect du principe d'égalité professionnelle doit être intégré à la formation de l'ensemble des acteurs intervenant dans les processus de recrutement ou de promotion des personnels, notamment par la mise à disposition d'outils et de kits de lutte contre les discriminations.</p> <p>Afficher la politique RH en faveur de l'égalité femmes-hommes dans les appels à candidatures.</p> <p>Sensibiliser et/ou former les personnes en position de recrutement.</p> <p>Répertorier les contextes dans lesquels ces procédures doivent être mises en place.</p> <p>Recenser et adapter les bonnes pratiques dans les établissements d'enseignement supérieur.</p>	
Résultats attendus	
Garantir l'égal accès aux emplois.	
Livrables / Indicateurs de suivi	
<p>Note.</p> <p>Formations / Nombre de jours de formations suivies par les agents.</p> <p>Suivi annuel.</p>	
Coûts	Mode opératoire
Moyens en Équivalent temps plein en interne	En interne
Délais	État de réalisation
À échéance de l'année 2022	À réaliser

n°2.3

Étendre le diagnostic sur la mixité	
Constat et description des actions	
<p>Les stéréotypes, dont chacun n'est pas toujours conscient, sont source de préjugés et peuvent générer des comportements discriminants. La lutte contre les stéréotypes passe donc par des actions de sensibilisation.</p> <p>Mettre en place des actions largement ouvertes pour sensibiliser à l'identification des stéréotypes et des comportements discriminatoires.</p> <p>Inscrire ces actions au plan de formation.</p>	
Résultats attendus	
Déconstruction des stéréotypes à l'origine des discriminations	
Livrables / Indicateurs de suivi	
<p>Nombre de formations.</p> <p>Nombre d'agents participant aux formations.</p> <p>Suivi annuel.</p>	
Coûts	Mode opératoire
A déterminer en fonction de l'offre de formation	En interne
Délais	État de réalisation
À échéance de l'année 2022	À réaliser

n°2.4

Introduire la flexibilité des horaires de travail	
Constat et description des actions	
<p>La flexibilité des horaires de travail permet de gérer en autonomie les impératifs professionnels et personnels, en particulier les contraintes liées à la parentalité. Si elle existe déjà dans les faits dans l'établissement, cette flexibilité n'est pas formalisée.</p> <p>Encadrer formellement la flexibilité des horaires de travail en définissant des plages d'arrivée et des plages de départ permettant de concilier les nécessités de services et les impératifs personnels et familiaux.</p>	
Résultats attendus	
<p>Faciliter la conciliation des contraintes personnelles et de l'activité professionnelle.</p> <p>Formaliser les droits des personnels.</p>	
Livrables / Indicateurs de suivi	
Procédure.	
Coûts	Mode opératoire
Moyens en Équivalent temps plein en interne	En interne
Délais	État de réalisation
À échéance de l'année 2021	À réaliser

n°3.1

Elaborer un guide du nouvel arrivant	
Constat et description des actions	
<p>L'École est caractérisée par sa spécificité d'établissement français installé à l'étranger. Cette spécificité rend la prise de fonction et l'installation des personnels et de leur famille plus complexe. Il n'existe pas de guide présentant le fonctionnement de l'École, les démarches à accomplir autour de la prise de poste, les dispositifs d'aide ou d'accompagnement, etc. Les informations communiquées se font dans le cadre d'échanges informels.</p> <p>Compiler les informations existantes mais éparpillées et les rassembler dans un livret du nouvel arrivant.</p>	
Résultats attendus	
<p>Faciliter l'installation des personnels et l'articulation avec la prise de poste.</p> <p>Augmenter l'attractivité de l'établissement dans une perspective d'égalité professionnelle.</p>	
Livrables / Indicateurs de suivi	
<p>Guide.</p> <p>Actualisation annuelle.</p>	
Coûts	Mode opératoire
Moyens en Équivalent temps plein en interne	En interne
Délais	État de réalisation
À échéance de l'année 2021	À réaliser

n°3.2

Adopter une charte des temps

Constat et description des actions

L'amélioration de la gestion du temps est un levier pour préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, assurer la promotion de l'égalité professionnelle, favoriser la qualité de vie au travail. Si le règlement intérieur définit les dispositions statutaires et non statutaires en vigueur dans l'établissement, l'adoption d'une charte des temps permet de promouvoir, en complément, un ensemble de principes et de bonnes pratiques dans le cadre de l'organisation du travail et des relations entre tous les agents.

Concevoir une charte adaptée à la spécificité de l'École française d'Athènes en analysant les modèles existants en France.

Soumettre pour approbation la charte aux instances de dialogue social.

Diffuser, communiquer autour de la charte et suivre son application.

Résultats attendus

Repenser les méthodes de travail.

Faire évoluer la culture de travail.

Adopter une organisation efficace et compatible avec les impératifs personnels et familiaux.

Sensibiliser les encadrants.

Livrables / Indicateurs de suivi

Charte.

Coûts

Moyens en Équivalent temps plein en interne

Mode opératoire

En interne

Délais

À échéance de l'année 2022

État de réalisation

Réalisé en partie

n°3.3

Étudier la possibilité d'un système de don de jours de congés

Constat et description des actions

Le soutien des personnels dans l'articulation entre leur vie professionnelle et leur vie familiale peut trouver à s'exprimer à travers des dispositifs innovants de facilitation de la prise de congés. Des décrets pris en 2015 et en 2018 en France ont ainsi permis de créer des dispositifs de dons de jours de congés au bénéfice des agents publics (parents d'un enfant gravement malade, proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap).

Étudier la possible application de ces dispositifs à l'École française d'Athènes à l'ensemble des agents indépendamment de leur statut (personnels métropolitains ou personnels de droit local).

Résultats attendus

Mieux accompagner les personnels lors d'accidents de la vie.

Livrables / Indicateurs de suivi

Procédure.

Coûts

Moyens en Équivalent temps plein en interne

Mode opératoire

En interne

Délais

À échéance de l'année 2023

État de réalisation

À réaliser

n°3.4

Élaborer un guide sur les temps de vie

Constat et description des actions

La conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle est un enjeu dans la progression vers l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Dans ce domaine, l'École peut accompagner dans la recherche de solutions et la promotion de bonnes pratiques de gestion des contraintes temporelles.

Le guide sur les temps de vie abordera les questions relatives au soutien à la parentalité, à l'accompagnement des événements familiaux, à l'interruption volontaire ou non d'activité et à l'accompagnement de la reprise, à l'équilibre des temps de vie.

Analyser et synthétiser la réglementation applicable.

Communiquer autour des dispositifs existants à l'EFA.

Recenser les dispositifs existants en Grèce pour les personnels métropolitains et les personnels de droit local.

Résultats attendus

Mieux accompagner les agents avant (anticiper), pendant et après l'interruption (reprise) d'activité.

Garantir les mêmes droits aux agents dans un cadre clair et connu de tous.

Livrables / Indicateurs de suivi

Guide.

Actualisation annuelle.

Coûts

Moyens en Équivalent temps plein en interne

Mode opératoire

En interne

Délais

À échéance de l'année 2022

État de réalisation

À réaliser

n°3.5

Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi	Communiquer et former à la prévention des violences sexuelles et sexistes et des harcèlements	Adapter les conditions de vie et de travail sur le terrain
Constat et description des actions	Constat et description des actions	Constat et description des actions
<p>La mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes est une obligation légale.</p> <p>Le dispositif devra intégrer : une procédure de recueil des signalements ; une procédure d'orientation vers les services chargés de l'accompagnement et du soutien ; une procédure d'orientation vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection.</p> <p>Le dispositif a vocation à mettre en synergie l'ensemble des acteurs de l'établissement.</p>	<p>L'établissement n'a encore jamais mis en œuvre d'actions spécifiques dans le domaine des violences sexuelles et sexistes et du harcèlement. La communication et la formation sont pourtant un levier majeur permettant de sensibiliser les agents et la communauté à ces questions dans une démarche de prévention et d'appropriation des dispositifs qui seront mis en place (objectif 4.1)</p> <p>Organiser des campagnes de communication en utilisant et traduisant vers le grec les kits du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation) et la documentation produite par différentes structures (Clasches par exemple).</p> <p>Organiser des manifestations au siège ou sur les sites (par exemple exposition de l'association Archéo Sexisme).</p> <p>Introduire la problématique dans les enquêtes sur les risques psychosociaux.</p> <p>Mettre en place des actions en partenariats, notamment avec le LFH.</p> <p>Proposer des formations en lien avec des organisations spécialisées (VSS formations notamment).</p>	<p>La prise en compte de la problématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et en particulier de la prévention et du traitement des discriminations, harcèlements et actes de violence, doit être étendue aux activités de terrain que conduit l'établissement, activités qui regroupent une communauté plus large que les seuls agents de l'École (chercheurs impliqués dans les programmes, étudiants, collaborateurs extérieurs).</p> <p>En s'appuyant sur les acteurs de l'établissement, et en particulier sur le CHSCT : Faire un diagnostic des conditions de vie et de travail sur le terrain sous l'angle de l'égalité professionnelle.</p> <p>Recenser les bonnes pratiques d'autres opérateurs en matière d'archéologie de terrain (INRAP, Centre européen d'archéologie, écoles étrangères en Grèce) et les articuler aux spécificités de l'École.</p> <p>Adapter autant que possible les infrastructures de l'École sur les sites de fouilles.</p> <p>Veiller à répartir les activités sur le terrain sans stéréotypes de genre et sans discriminations.</p> <p>Développer des opérations de sensibilisation auprès des chefs de mission (objectif 4.2).</p> <p>Communiquer auprès de tous les collaborateurs et faire connaître les outils de l'établissement.</p>
Résultats attendus	Résultats attendus	Résultats attendus
Dispositif formalisé et connu des personnels et de la communauté fédérée dans l'établissement.	Meilleure intégration de la problématique des violences sexuelles et sexistes et les harcèlements au sein de l'établissement.	Sensibiliser et prévenir les actes de discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements et propos sexistes sur le terrain. Créer, développer et faire connaître une culture d'établissement dans le domaine de la prévention des discriminations, harcèlements et actes de violence, étendue à l'ensemble des activités de l'École.
Livrables / Indicateurs de suivi	Livrables / Indicateurs de suivi	Livrables / Indicateurs de suivi
Dispositif et procédures. Suivi annuel des signalements.	Nombre d'actions organisées chaque année. Nombre de participants aux actions.	Nombre de visites annuelles de site du CHSCT. Enquêtes.
Coûts	Coûts	Coûts
Mode opératoire	Mode opératoire	Mode opératoire
Moyens en Équivalent temps plein en interne	En fonction des actions programmées. Prévoir un budget récurrent de fonctionnement	Moyens en Équivalent temps plein en interne
En interne	En interne et en partenariat	En interne
Délais	Délais	Délais
État de réalisation	État de réalisation	État de réalisation
À échéance de l'année 2022	À échéance de l'année 2022	À échéance de l'année 2023
À réaliser	À réaliser	À réaliser
n°4.1	n°4.2	n°4.3