



**PLAN D'ACTION RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES  
DE L'ÉCOLE NATIONALE SUPÉRIEURE LOUIS-LUMIERE  
2021-2023**

## SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION</b>	<b>page 3</b>
<b>GOVERNANCE DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE</b> RÔLE ET MISSION DES DIFFÉRENTS ACTEURS DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE MODALITÉS DE PILOTAGE, DE SUIVI ET D'ÉVALUATION DU PLAN D'ACTION	<b>page 5</b>
<b>AXE 1 : ÉVALUATION, PRÉVENTION ET TRAITEMENT DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION</b>	<b>page 10</b>
1.1 IDENTIFICATION ET ANALYSE DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION	
1.2 MESURES DE TRAITEMENT DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATIONS	
1.3 TABLEAU RÉSUMÉ DES ACTIONS DE L'AXE 1	
<b>AXE 2 : GARANTIE DE L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADE ET EMPLOIS</b>	<b>page 13</b>
2.1 MIXITÉ DES MÉTIERS	
2.2 ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS ET ÉGAL ACCÈS AUX RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES	
2.3 TABLEAU RÉSUMÉ DES ACTIONS DE L'AXE 2	
<b>AXE 3 : ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE</b>	<b>page 15</b>
3.1 ADAPTATION DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET DU TEMPS DE TRAVAIL	
3.2 SOUTIEN À LA PARENTALITÉ	
3.3 TABLEAU RÉSUMÉ DES ACTIONS DE L'AXE 3	
<b>AXE 4 : LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, LES HARCÈLEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS</b>	<b>page 17</b>
4.1 MODALITÉS DE MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF DE SIGNALEMENT, DE TRAITEMENT ET DE SUIVI DES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, LES HARCÈLEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS	
4.2 COMMUNICATION ET FORMATION A LA PRÉVENTION DES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES ET LES HARCÈLEMENTS	
4.3 MODALITÉS D'ACCOMPAGNEMENT ET DE SOUTIEN DES VICTIMES	
4.4 TABLEAU RÉSUMÉ DES ACTIONS DE L'AXE 4	

## INTRODUCTION

Prévues initialement par l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont été rendues obligatoires par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 (article 80).

Cette obligation figure désormais à l'article 6 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Les universités, organismes de recherche et écoles publiques sous tutelle du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation sont engagés dans cette démarche.

Cette nouvelle obligation pour les employeurs publics s'inscrit dans la continuité de plusieurs dispositions législatives et de diverses initiatives prises au sein des établissements.

Lors du CA du 11 octobre et du CPTA du 29 novembre 2017, la nouvelle Direction a annoncé la création d'une mission égalité femmes-hommes à l'ENS Louis-Lumière, dans l'esprit de la loi Fioraso de 2009 qui stipule que le président de l'université « installe, sur proposition conjointe du conseil d'administration et du conseil académique, une mission « égalité entre les hommes et les femmes ». Elle a été animée pendant deux ans par une référente enseignante et une référente BIATSS. Beaucoup d'actions de sensibilisation ont eu lieu et une adresse générique destinées aux étudiant.e.s souhaitant s'exprimer a été créée.

Le 30 septembre 2019, la journée d'étude « Les plateaux de tournage ont-ils un sexe » a permis de clore cette première période en offrant aux étudiant.e.s un espace d'échanges avec des professionnel.le.s sur ces thématiques. Mais la nécessité de renforcer ce dispositif est apparue, car nous avons constaté que les questions de discrimination et de harcèlement dépassaient le simple discours sur l'égalité femmes-hommes et le sexisme ordinaire.

Pour répondre à ce besoin, la direction a créé le 25 novembre 2019 une Mission Égalité, Diversité et Lutte contre les discriminations. Animée par une Professeure des Universités et un agent BIATSS, cette Mission a été remise en question par certain.e.s étudiant.e.s à l'occasion d'un mouvement de contestation globale de l'action de la Direction en décembre 2019. Elle a donc été dissoute par la Direction qui a engagé une réflexion collective sur ces questions avec les différentes communautés de l'école. Un groupe de travail transversal s'est constitué en 2020 et proposera à la rentrée 2021 ses préconisations.

Dans l'intervalle, c'est la Direction elle-même qui a pris en charge le traitement et le suivi des problèmes qui ont pu apparaître.

Ces deux Missions ont été installées après consultation du Conseil pédagogique, technique et artistique et du Conseil d'administration et information du CT et du CHSCT.

L'obligation des employeurs porte sur l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel dédié à l'égalité professionnelle.

L'élaboration du plan d'action nécessite au préalable la réalisation d'un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'établissement.

Le plan d'action doit préciser :

- Les mesures auxquelles s'engage l'établissement
- Le ou les objectifs à atteindre pour chaque mesure
- Les indicateurs de suivi et d'évaluation des mesures
- Si possible, les moyens et outils mis à disposition
- Le calendrier de mise en œuvre des mesures

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

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

Le plan d'action sera rendu accessible sur l'intranet et le site internet de l'établissement.

## **GOVERNANCE DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE**

### **RÔLE ET MISSION DES DIFFÉRENTS ACTEURS DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE**

#### **Portage politique par la gouvernance de l'établissement**

La gouvernance de l'établissement est pleinement engagée dans l'élaboration et la mise en œuvre du plan d'action, 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 au sein de l'ENS Louis-Lumière par trois entités :

- La mission égalité, directement rattachée à la direction de l'établissement
- La direction des ressources humaines
- Le Comité Technique jusqu'en 2022 puis le Comité Social d'Administration

La mission égalité assure le suivi, l'impulsion et le soutien des actions relatives à l'égalité femmes-hommes, en termes de formation, de sensibilisation, de communication auprès des agent.e.s administratifs, des enseignant.e.s et des élèves.

Le service des ressources humaines s'assure du respect des différentes règles liées à l'égalité professionnelle. Il a également la charge de l'élaboration du rapport de situation comparée des femmes et des hommes.

Le Comité Technique rend un avis sur le plan d'action de l'établissement et sa mise en œuvre.

### **MODALITÉS DE PILOTAGE, DE SUIVI ET D'ÉVALUATION DU PLAN D'ACTION**

#### **Organisation du suivi et de l'évaluation**

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

Le plan d'action fera l'objet d'un rapport d'étape devant le Comité technique - CT (Comité Social d'Administration - CSA) chaque année.

#### **Modalités d'organisation du dialogue social sur la mise en œuvre de l'accord, le suivi et l'évaluation de l'accord**

Il est proposé de constituer un groupe de travail composé de membres de la mission égalité, de membres du Comité Technique et de membres du CHSCT. Sa mission sera de mettre en œuvre, de suivre et d'évaluer le plan.

Une réévaluation périodique des actions est réalisée afin de réorienter certaines actions non pertinentes ou de mettre en place de nouvelles actions.

### **MODALITÉS D'INFORMATION DES PERSONNELS SUR LE PLAN D'ACTION ET LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ**

**La communication interne** est assurée par la direction sur proposition du groupe de travail, selon les modalités suivantes :

- Affichages sur les panneaux à l'entrée de l'établissement
- Mise à disposition du plan d'action et des résultats de suivi sur l'intranet de l'Ecole
- Réunion de présentation du plan d'action aux personnels

**La communication externe** est assurée par la direction sur proposition du groupe de travail par une page dédiée sur le site internet avec un résumé des actions engagées.

## **DIAGNOSTIC DE LA SITUATION DES FEMMES ET DES HOMMES DANS L'ÉTABLISSEMENT**

Ce diagnostic est réalisé avec des données issues du bilan social de l'établissement.

Comme vous pourrez le constater dans les données statistiques, l'ENS Louis-Lumière est un établissement très spécifique, comprenant seulement 62 agent.e.s, dont 28 enseignant.e.s. Les fonctions des personnels administratifs exerçant au sein de l'École sont donc uniques et ne peuvent pas être rapprochées en termes d'occupation d'emploi, de parité ou de rémunérations.

Les données présentées dans ce document portent sur les personnels titulaires et non titulaires exerçant au sein de l'École nationale supérieure Louis-Lumière et permettent d'obtenir une cartographie en termes d'emplois et de rémunérations.

Les agent.e.s contractuel.le.s sont fortement représentés au sein de l'École, aussi bien au niveau des personnels enseignants qu'administratifs.

La catégorie A représente la majorité des emplois puisque 80 % des personnels sont de catégorie A. Ces caractéristiques s'expliquent déjà par le fait que les personnels enseignants sont tous de catégorie A. La forte technicité des profils explique également le recours plus fréquent, que dans d'autres institutions publiques, à des agents contractuels.

Les personnels sont stables puisque 51 % des effectifs ont une ancienneté de plus de 11 ans voire plus de 21 ans d'ancienneté pour 22 % d'entre eux. La moyenne d'âge des personnels de l'établissement est de 50 ans.

### **Effectif et caractéristiques**

L'ENS Louis-Lumière dispose d'un plafond d'emplois pour l'année 2020 de 59 emplois. Notre effectif est complété par 4 emplois rémunérés sur le budget de l'établissement qui concernent plus particulièrement les postes d'assistant.e.s des magasins ou des laboratoires.

Les supports peuvent être employés par des personnes à 100 % ou à temps incomplets (partiel). Un même emploi peut être occupé par plusieurs agents à temps partiel.

<b>Au 31 décembre 2020</b>					
<b>Titulaires et Contractuels en ETPT</b>	<b>Titulaires</b>	<b>Contractuels, dont PAST</b>	<b>Total</b>	<b>Part/Total des effectifs</b>	<b>Part titulaire/Total fonctions</b>
Personnel enseignant-chercheur	6		<b>6</b>	<b>9 %</b>	<b>100 %</b>
Personnel enseignant	2	20	<b>22</b>	<b>35 %</b>	<b>9 %</b>
Personnel de direction	2	1	<b>3</b>	<b>5 %</b>	<b>67 %</b>
Personnel administratif et technique **	9	22	<b>31</b>	<b>51 %</b>	<b>29 %</b>
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>43</b>	<b>62</b>	<b>100 %</b>	<b>30 %</b>

\* incluant PAST à 50 %

\*\* incluant les Emplois hors plafond

<b>Catégories en %</b>	<b>Au 31 décembre 2020</b>			
	<b>Catégorie A</b>	<b>Catégorie B</b>	<b>Catégorie C</b>	<b>Total</b>
Personnel enseignant-chercheur				
Personnel enseignant	80 %			<b>80 %</b>
Personnel de direction				
Personnel administratif et technique *		10 %	10 %	<b>20 %</b>
<b>Total</b>	<b>80 %</b>	<b>10 %</b>	<b>10 %</b>	<b>100 %</b>

\* incluant les Emplois hors plafond

L'importante proportion des personnels de catégorie A reflète à la fois la proportion d'enseignant.e.s (tous les enseignant.e.s sont répertorié.e.s en catégorie A) et l'expertise requise dans les fonctions administratives et techniques dédiées au fonctionnement de l'Ecole.

<b>Au 31 décembre 2020</b>	
<b>Personnel enseignant par corps</b>	
Personnel enseignant-chercheur : MCF	7 %
Personnel enseignant-chercheur : PR	13 %
Personnel enseignant : PAST (tps plein)	5%
Personnel enseignant : PRAG	7 %
Personnel enseignant Contractuel	68 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>

<b>Focus sur Personnel administratif et technique - Catégories en %</b>	<b>Au 31 décembre 2020</b>			
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	<b>Total</b>
Personnel de direction	9 %			<b>9 %</b>
Personnel administratif et technique *	56 %	18 %	17 %	<b>91 %</b>
<b>Total</b>	<b>65 %</b>	<b>18 %</b>	<b>17 %</b>	<b>100 %</b>

\* incluant les Emplois hors plafond

### Effectif et parité

La parité pour l'ensemble des personnels n'est pas encore atteinte à l'ENS Louis-Lumière, puisque nous employons 42 % de femmes en 2020 contre 58 % d'hommes. Cela peut s'expliquer par les caractéristiques propres à certains secteurs professionnels avec lesquels l'Ecole interagit et par l'ancienneté du personnel. Le corps enseignant permanent comporte seulement 33 % de femmes en 2020. À l'inverse, la parité est presque atteinte pour le personnel administratif et technique puisque 49 % sont des femmes en 2020.

<b>Parité</b>	<b>Au 31 décembre 2020</b>			
	Femme	Homme	Total	Part des femmes
Personnel enseignant-chercheur	3	3	6	50 %
PAST		2	2	0%
PRAG	2		2	100 %
Personnel enseignant contractuel	5	14	19	24 %
<b>Sous total Personnel enseignant</b>	<b>9</b>	<b>19</b>	<b>28</b>	<b>33 %</b>
Personnel de direction	1	1	2	50 %
Personnel administratif et technique *	16	17	32	49 %
<b>Sous total Personnel administratif et technique</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>34</b>	<b>49 %</b>
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>36</b>	<b>62</b>	<b>42 %</b>

\* incluant les Emplois hors plafond

## Effectif, pyramide des âges et ancienneté

Âges	Au 31 décembre 2020									
	20-30		31-40		41-50		51-60		61-68	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Personnel enseignant			1	1		5	6	7	2	6
Personnel administratif et technique *	1	1	3	1	7	5	2	7	4	3
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>9</b>

\* incluant les Emplois hors plafond

Moyenne âge	Au 31 décembre 2020	
	F	H
Personnel enseignant	55	53
Personnel administratif et technique *	46	49
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>51</b>

\* incluant les Emplois hors plafond

La moyenne d'âge des agent.e.s de l'établissement en 2020 est de 50 ans. L'âge moyen des femmes est de 49 ans contre 52 ans pour les hommes.

À l'instar de l'ensemble de la population active, la tranche d'âge 51-60 ans est relativement plus importante.

Ancienneté	Au 31 décembre 2020						
	De 0 à 10 ans		De 11 à 20 ans		De 21 à +30 ans		Total
Personnel enseignant	9	33 %	9	32 %	10	35 %	28
Personnel administratif et technique *	21	61 %	9	27 %	4	12 %	34
<b>Total</b>							

\* incluant les Emplois hors plafond

## Traitements et primes

Total Rémunérations brutes annuelles hors primes	Au 31 décembre 2020		
	Emplois sous plafond	Emplois hors plafond	Total
Total Personnel enseignant	1 227 462		1 227 462
Total Personnel administratif et technique	1 148 275	75 164	1 223 438
<b>Total</b>	<b>2 375 736</b>	<b>75 164</b>	<b>2 450 900</b>

Le tableau ci-dessous indique qu'en moyenne le personnel enseignant perçoit des rémunérations plus élevées que le personnel administratif et technique du fait en partie que l'ensemble de ces personnels sont de catégorie A.

Toujours en moyenne, ce sont les enseignant.e.s-chercheur.euse.s qui perçoivent les plus hauts traitements

Indices es titulaires	Au 31 décembre 2020					
	300-419	420-519	520-619	620-719	720-919	820-Hors échelle
<b>Personnel enseignant *</b>	0	0	0	2	2	5
<b>Personnel administratif et tech. **</b>	6	2	1	0	0	1
<b>Total</b>	6	2	1	2	2	6

\* Les personnels enseignants contractuels ne sont pas inclus

\*\* Les personnels administratifs contractuels ne sont pas inclus

À ces traitements se rajoutent des primes différentes pour les enseignant.e.s ou les personnels administratifs avec des spécificités pour les contractuel.le.s ou les titulaires.

Primes Personnel enseignant	Au 31 décembre 2020			
	PES PRES		PRP/PCA	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
<b>Personnel enseignant</b>	<b>10 290</b>	<b>22 511</b>	<b>8 095</b>	<b>10 758</b>

Primes Personnel administratif	Au 31 décembre 2020				
	IFSE	CIA	Prime	Prime « Covid »	
	Titulaire	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
<b>Personnel administratif et technique</b>	<b>58 394</b>	<b>12 230</b>	<b>27 733</b>	<b>1 660</b>	<b>4 280</b>

### Parité et rémunération

À l'ENS Louis-Lumière, la différence salariale, tant pour le personnel enseignant qu'administratif est en faveur des femmes comme le montre le tableau ci-dessous. De la même manière sur la somme des 10 plus hautes rémunérations annuelles, on compte 6 femmes pour 4 hommes.

Il est très difficile de comparer exactement les différences salariales hommes/femmes dans notre établissement. En effet, pour les titulaires, les traitements sont encadrés par le corps, le grade et l'ancienneté. Pour les contractuel.le.s, elles s'estiment en fonction de la catégorie d'emploi, des diplômes et de l'expérience. Hors enseignant.e, les fonctions et missions des personnels administratifs sont uniques et ne peuvent donc pas être rapprochées.

Moyenne Rémunérations brutes mensuelles hors primes des emplois sous plafond*	Au 31 décembre 2020								
	Titulaires			Contractuels			Moyenne		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Enseignant-chercheur	4 400	4 155	4 260				4 400	4 155	4 260
Enseignants	4 044		4 044	3 620	3 401	3 456	3 741	3 401	3 509
<b>Sous total Personnel enseignant</b>	<b>4 257</b>	<b>4 155</b>	<b>4 212</b>	<b>3 620</b>	<b>3 401</b>	<b>3 456</b>	<b>3 939</b>	<b>3 560</b>	<b>3 690</b>
<b>Sous total Personnel administratif et tech.</b>	<b>3 264</b>	<b>2 160</b>	<b>2 762</b>	<b>2 988</b>	<b>2 811</b>	<b>2 910</b>	<b>3 071</b>	<b>2 608</b>	<b>2 865</b>
<b>Total</b>	<b>3 716</b>	<b>3 047</b>	<b>3 415</b>	<b>3 154</b>	<b>3 151</b>	<b>3 153</b>	<b>3 360</b>	<b>3 124</b>	<b>3 233</b>

\* Pour un résultat plus cohérent les rémunérations des personnels à temps partiel ont été recalculées en équivalent temps plein et les PAST ne sont pas dans ce tableau

Somme des dix plus hautes rémunérations annuelles des emplois sous plafond	Au 31 décembre 2020		
	Brut annuel	Femme	Homme
<b>Total</b>	<b>584 459 €</b>	<b>6</b>	<b>4</b>

## AXE 1 : ÉVALUATION, PRÉVENTION ET TRAITEMENT DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

### 1.1 IDENTIFICATION ET ANALYSE DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

Comme constaté précédemment lors du diagnostic de la situation des femmes et des hommes dans l'établissement, il est très difficile d'analyser les causes des écarts qui sont en faveur des femmes pour les titulaires et les contractuel.le.s dans toutes les catégories. Ces écarts de rémunérations s'expliquent d'une part, pour les BIATSS, par les postes occupés par les femmes qui sont les postes à plus fortes responsabilités et d'autre part, pour les enseignant.e.s principalement du fait de l'ancienneté.

Parité	Au 31 décembre 2020			
	Femme	Homme	Total	Part des femmes
Personnel enseignant-chercheur	3	3	6	50 %
PAST		2	2	0%
PRAG	2		2	100 %
Personnel enseignant contractuel	5	14	19	24 %
<b>Sous total Personnel enseignant</b>	<b>9</b>	<b>19</b>	<b>28</b>	<b>33 %</b>
Personnel de direction	1	1	2	50 %
Personnel administratif et technique *	16	17	32	49 %
<b>Sous total Personnel administratif et technique</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>34</b>	<b>49 %</b>
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>36</b>	<b>62</b>	<b>42 %</b>

\* incluant les Emplois hors plafond

Moyenne Rémunérations brutes mensuelles hors primes des emplois sous plafond*	Au 31 décembre 2020								
	Titulaires			Contractuels			Moyenne		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Enseignant-chercheur	4 400	4 155	4 260				4 400	4 155	4 260
Enseignants	4 044		4 044	3 620	3 401	3 456	3 741	3 401	3 509
<b>Sous total Personnel enseignant</b>	<b>4 257</b>	<b>4 155</b>	<b>4 212</b>	<b>3 620</b>	<b>3 401</b>	<b>3 456</b>	<b>3 939</b>	<b>3 560</b>	<b>3 690</b>
<b>Sous total Personnel administratif et tech.</b>	<b>3 264</b>	<b>2 160</b>	<b>2 762</b>	<b>2 988</b>	<b>2 811</b>	<b>2 910</b>	<b>3 071</b>	<b>2 608</b>	<b>2 865</b>
<b>Total</b>	<b>3 716</b>	<b>3 047</b>	<b>3 415</b>	<b>3 154</b>	<b>3 151</b>	<b>3 153</b>	<b>3 360</b>	<b>3 124</b>	<b>3 233</b>

Somme des dix plus hautes rémunérations annuelles des emplois sous plafond	Au 31 décembre 2020		
	Brut annuel	Femme	Homme
<b>Total</b>	<b>584 459 €</b>	<b>6</b>	<b>4</b>

Il a été constaté, cependant, pour les contractuel.le.s enseignant.e.s, des écarts de rémunérations pour des fonctions équivalentes, liés à la négociation de la prise de poste ou à la non-revalorisation des salaires pendant un certain temps.

## 1.2 MESURES DE TRAITEMENT DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATIONS

Par rapport aux écarts identifiés concernant principalement les enseignant.e.s permanent.e.s, l'établissement doit mener des mesures de traitement pour résorber cette différence.

### Revalorisation des salaires

Un vaste plan de revalorisation doit donc être mis en place pour les enseignant.e.s contractuel.le.s sur la base d'une augmentation du salaire brut de 5 % tous les trois ans et d'une correction de 10 % immédiate pour les 3 enseignants concernés.

Le plan de revalorisation pour les BIATSS est déjà mis en place à l'École et la précédente Secrétaire générale avait entrepris un vaste plan de réajustement des salaires par fonctions et entre femme et homme.

### Modalités d'attribution des primes

- IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) : Prime statutaire des personnels BIATSS dont le montant dépend du groupe de fonction sur lequel l'agent est positionné. Son montant est fonction de la quotité de travail de l'agent.
- Prime exceptionnelle BIATSS : versée une fois par an en fonction d'une surcharge d'activité liée à l'absence d'un collègue non remplacé pendant plusieurs semaines ou faisant suite à la prise en charge d'un nouveau dossier, cette prime est versée en fonction du retour qui est fait par les N+1.
- Prime de Charges Administratives : cette prime est versée aux enseignant.e.s et enseignant.e.s-chercheur.euse.s et elle est liée à des fonctions administratives.
- PES/PRES : Prime statutaire versée aux enseignant.e.s et enseignant.e.s-chercheur.euse.s, elle est calculée en fonction de la quotité de travail de l'agent.e.
- PEDR : Les dossiers sont évalués par le Conseil National des Universités.

### Politique de promotion

Au sein de l'établissement, les promotions se font au mérite. Un classement des dossiers est réalisé sans prise en compte du genre de l'agent.e.

Critères : qualité des rapports d'activité et d'aptitude, niveau des missions et responsabilités, moyen d'obtention du corps et du grade, suivi de formations, investissement au sein de l'établissement. En cas de dossier exæquo, les membres de la commission prennent en compte l'ancienneté des agent.es concerné.e.s.

### Règles de gestion des retours de congés familiaux

Une information spécifique sur le maintien des primes statutaires lors du retour de congés familial sera communiquée. En cas de contrat pérenne, les agent.e.s contractuel.le.s seront informé.e.s de sa prolongation, après accord du responsable des services, avant le départ en congé maternité ou parental.

## 1.3 TABLEAU RÉSUMÉ DES ACTIONS DE L'AXE

Cibles	Catégorie	Action	Indicateur	Échéance
Tout personnel	Rémunération	Revalorisation tous les 3 ans du salaire	Tableau comparatif annuel	2022
Enseignant.e-chercheur.euse.s	Prime	Encourager à déposer des dossiers PEDR	Augmentation du nombre de dossiers déposés par genre	2023

<b>Cibles</b>	<b>Catégorie</b>	<b>Action</b>	<b>Indicateur</b>	<b>Échéance</b>
BIATSS : Agent.e titulaire	Retour de congés familiaux	Maintien des primes statutaires lors du retour de congés familial	Comparatif prime avant/après congé	2022
BIATSS : Agent.e contractuel.le	Retour de congés familiaux	Maintien du contrat au retour de congé familial	Comparatif prime avant/après congé	2022
Enseignant.e	Retour de congés familiaux	Préconiser la prise en compte de la parentalité pour l'attribution des horaires d'enseignement.	Comparatif ETD avant/après congé	2022

## AXE 2 : GARANTIE DE L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADE ET EMPLOIS

### 2.1 MIXITÉ DES MÉTIERS

#### Diagnostic à l'échelle de l'établissement

##### Répartition des personnels titulaires enseignant.e.s

Corps	Au 31 décembre 2020		
	Femme	Homme	% de femmes
Professeur des universités, dont le directeur	1	2	33 %
Maître de conférences	1	2	33 %
PRAG	2		100 %
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>50 %</b>

##### Répartition des personnels titulaires BIATSS

Corps	Au 31 décembre 2020		
	Femme	Homme	% de femmes
AENES	2		100 %
SAENES	3		100 %
ATRF	1	3	25 %
ASI ITRF		1	0 %
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>67 %</b>

#### Communication sur les métiers sans stéréotypes de genre et sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations par le biais de formations à l'égalité professionnelle ou d'actions de communications dédiées

L'ENS Louis-Lumière est particulièrement attentive à ces questions qui traversent les problématiques des professions auxquelles nous formons.

Une conférence intitulée « Les plateaux de tournage ont-ils un sexe » a été organisée en 2019 à l'attention des enseignant.e.s et des étudiants.e.s.(elle est accessible en ligne).

Le collectif 50/50 qui réunit à ce jour plus de 1500 professionnel.le.s de la création et de l'industrie du cinéma et de l'audiovisuel français est membre de notre Conseil d'Administration depuis 2019.

Ce collectif s'engage solidairement dans une réflexion et un combat pour l'égalité, la parité et la diversité dans l'industrie cinématographique et audiovisuelle. Il élabore des études, développe des actions, crée des outils et propose des mesures incitatives aux pouvoirs publics et aux différents acteurs du secteur pour accélérer le changement.

Par ce biais, l'ensemble des différentes communautés de l'Ecole est sensibilisé à ces problématiques. En 2022 et 2023, nous souhaiterions proposer à l'équipe de direction élargie une formation spécifique.

## 2.3 ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS ET ÉGAL ACCÈS AUX RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES

### Procédures de recrutement

La composition des jurys des concours ou de soutenance de mémoire pour les étudiant.e.s tend au respect de la parité en imposant quand cela est possible la parité stricte ou un minimum de 40 % de chaque genre. Cette même règle est appliquée pour les commissions de recrutement des enseignant.e.s ou des agent.e.s administratifs lorsqu'elle est mise en place.

L'établissement, à travers ce plan d'action, va fournir aux membres de jury une liste de critères leur permettant d'éviter toute discrimination.

### Procédures de mobilité, procédures de promotion

L'ENS Louis-Lumière est de petite taille où les emplois sont spécifiques et requièrent une forte compétence. De ce fait, peu de mobilité ou de promotions internes sont possibles en dehors des départs d'agent.e.s.

### Politique de développement et d'accompagnement de viviers pour l'accès aux emplois de direction et dirigeant.e.s.

Membres de la direction	Au 31 décembre 2020		
	Femme	Homme	% de femmes
Directeur		1	
Secrétaire générale	1		
Directrice des études	1		
Directeur de la communication et du développement	1		
Directrice de la recherche et des programmes internationaux		1	
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>60 %</b>

## 2.3 TABLEAU RÉSUMÉ DES ACTIONS DE L'AXE 2

Cibles	Catégorie	Action	Indicateur	Échéance
Membres de la direction	Formation	Formation courte	Proportion des encadrant.e.s formé.e.s	2022 et 2023
Tout personnel	Sensibilisation	Action de sensibilisation sur la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations : conférence	Nombre de participant.e.s	2022 et 2023
Enseignant.e.s	Jury Concours et Soutenance	Imposer la parité – minimum de 40 % de chaque genre	Proportion de femmes et d'hommes dans les jurys	2022
Tout personnel	Procédures de recrutement	Imposer la parité – minimum de 40 % de chaque genre	Proportion de femmes et d'hommes dans les commissions	2022
Tout personnel	Procédures de recrutement	Fournir aux membres de jury une liste de critères leur permettant d'éviter toute discrimination	Rédaction et transmission du document	2023

## AXE 3 : ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE

### 3.1 ADAPTATION DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET DU TEMPS DE TRAVAIL

L'ENS Louis-Lumière porte une attention particulière à l'aménagement de l'organisation du travail et du temps de travail, pour permettre à ses agentes et agents une articulation optimale entre vie professionnelle et vie personnelle.

#### Flexibilité et individualisation des horaires de travail

L'établissement permet aux agent.e.s BIATSS des horaires de travail flexibles et individualisés avec des plages horaires étendues sous réserve des nécessités de service.

Les agentes et agents à temps plein ont également la possibilité de travailler sur 4,5 jours par semaine. Cette flexibilité peut permettre aux agent.e.s ayant des enfants de ne pas travailler le mercredi après-midi.

#### Télétravail

Le comité technique a validé en juillet 2021 la Charte de télétravail pour tous les agentes et agents qui ont au moins quatre mois d'ancienneté sur leur poste.

Chaque année un bilan du dispositif sera réalisé et présenté au Comité Technique (puis au CSA) de l'établissement.

#### Charte pour un équilibre des temps de vie

Le Conseil d'administration de l'ENS Louis-Lumière a voté le 28 juin 2017 une charte pour un équilibre des temps de vie. Cette charte doit être complétée afin d'ajouter le droit à la déconnexion et à la recommandation sur les horaires et les jours de réunions.

### 3.2 SOUTIEN À LA PARENTALITÉ

Le service des ressources humaines va proposer un guide à l'usage des agent.e.s récapitulant les droits et les aménagements possibles à l'arrivée d'un enfant.

Un focus particulier sera inséré sur le congé paternité.

Une information spécifique sur le maintien des primes statutaires lors du retour de congés familial sera communiquée. En cas de contrat pérenne, les agent.e.s contractuel.le.s seront informé.e.s de sa prolongation, après accord du responsable des services, avant le départ en congé maternité ou parental.

Enfin, pour les enseignant.e.s, une attention particulière sera mise en place pour préconiser la prise en compte de la parentalité pour l'attribution des horaires d'enseignement.

### 3.3 TABLEAU RÉSUMÉ DES ACTIONS DE L'AXE 3

Cibles	Catégorie	Action	Indicateur	Échéance
Tout personnel	Conciliation vie prof./vie privée	Charte sur le droit à la déconnexion Recommandations sur les horaires et les jours de réunions (éviter le mercredi ou les réunions de début et fin de journée)	Diffusion de la charte	Fin 2021
Tout personnel	Conciliation vie prof./vie privée	Rédaction d'un guide du parent récapitulant les droits des agent.e.s à l'arrivée d'un enfant	Diffusion du guide	2022
BIATSS : Agent titulaire	Retour de congés familiaux	Maintien des primes statutaires lors du retour de congés familial	Comparatif prime avant/après congé	2022

<b>Cibles</b>	<b>Catégorie</b>	<b>Action</b>	<b>Indicateur</b>	<b>Échéance</b>
BIATSS : Agent.e contractuel.le	Retour de congés familiaux	Maintien du contrat au retour de congé familial	Comparatif prime avant/après congé	2022
Enseignants	Retour de congés familiaux	Préconiser la prise en compte de la parentalité pour l'attribution des horaires d'enseignement.	Comparatif ETD avant/après congé	2022

## **AXE 4 : LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, LES HARCÈLEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS**

### **4.1 MODALITÉS DE MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF DE SIGNALEMENT, DE TRAITEMENT ET DE SUIVI DES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, LES HARCÈLEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS**

Les modalités de mise en place de ce dispositif sont décrites dans le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatifs au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique ainsi que dans la charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discriminations, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes rédigé par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique.

La charte comme le décret rappellent la nécessité pour le dispositif d'assurer la confidentialité, la neutralité et l'impartialité du dispositif.

La charte rappelle également la possibilité pour toute structure de mutualiser le dispositif avec d'autres établissements.

L'ENS Louis-Lumière est un établissement très spécifique comprenant seulement 62 ETP dont 28 enseignants. Les étudiants recrutés sur concours sont au nombre de 144 chaque année.

Dans ces conditions, la nécessité d'assurer la confidentialité, la neutralité et l'impartialité du dispositif est difficile à respecter totalement. Dans le passé, les différentes communautés de l'établissement, agent.e.s administratifs, enseignant.e.s ou étudiant.es, ne se sont pas emparées des différents dispositifs mis en place comme les cellules de veille. Dans le cadre de son plan d'action, nous préconisons donc de nous rapprocher d'un établissement de notre COMUE pour « dépayser » le traitement des signalements et leur suivi.

L'établissement, pour être conforme au décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique a installé sa section disciplinaire des usagers en mai 2021 et a modifié son règlement intérieur applicable aux étudiant.e.s (délibération du CA du 23 juin 2021). Dans la même logique, s'il est nécessaire de saisir la section disciplinaire de l'établissement pour des faits de signalements ou de harcèlements, le dépaysement sera demandé par l'établissement.

### **4.2 COMMUNICATION ET FORMATION A LA PRÉVENTION DES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES ET LES HARCÈLEMENTS**

#### **Information sur l'existence du dispositif**

Une information sera réalisée en 2022 sur le dépaysement du dispositif par affichage, communication internet et information systématique aux personnes nouvellement recrutées et aux nouveaux élèves.

#### **Information sur le suivi du dispositif**

Un bilan annuel sera rédigé (nombre de saisines...) annuel et présenté devant le CT et CHSCT de l'établissement (puis CSA).

#### **Campagnes de communication sur les violences sexuelles et sexistes et les discriminations**

Une campagne de communication sur ces sujets sera organisée en utilisant les kits de communication mis à disposition par le ministère.

#### **Formation**

Des formations obligatoires seront mises en place pour les personnes membres de la mission et les principaux encadrant.e.s de l'École. Des formations à l'attention des différentes communautés de l'établissement seront aussi proposées sous forme de conférences.

### 4.3 MODALITÉS D'ACCOMPAGNEMENT ET DE SOUTIEN DES VICTIMES

#### Accompagnement médical et psychologique

En lien avec le dispositif « dépaycé », les victimes ou témoins seront orientés vers les services et professionnel.le.s compétents en matière d'accompagnement et de soutien.

#### Mesures de protection et traitement des faits signalés

En lien avec le dispositif « dépaycé », l'établissement doit, dans les délais les plus brefs, en fonction de la nature des faits signalés :

- Faire cesser les faits en prenant toute mesure conservatoire, y compris l'éloignement de l'auteur.e. supposé.e des faits ou, le cas échéant, de la victime. Une mesure conservatoire n'est pas une sanction disciplinaire et a un caractère immédiat.
- Les personnes s'estimant victimes ayant la qualité d'agent.e public.que peuvent demander la protection fonctionnelle telle que mentionnée à l'article 11 alinéa 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. La protection fonctionnelle comprend l'obligation de prévention, d'assistance juridique et de réparation.
- Les membres du dispositif peuvent, avec l'accord de la victime, solliciter le ou la responsable de l'établissement ou son représentant pour lui demander de déclencher une procédure disciplinaire. Le recteur ou la rectrice peut également être sollicité.e pour le déclenchement d'une telle procédure.
- Pour les faits pouvant relever d'un crime ou d'un délit, porter les faits, sans délai, à la connaissance du Procureur de la République (article 40 du code de la fonction publique).
- 

### 4.4 TABLEAU RÉSUMÉ DES ACTIONS DE L'AXE 4

Cibles	Catégorie	Action	Indicateur	Échéance
Tout personnel	Lutte contre VSS	Dépaycement du dispositif	Établissement de la convention	2022
Tout personnel	Lutte contre VSS	Information et communication sur le dispositif	Diffusion	2022
Membres de la mission et encadrant.e.s	Lutte contre VSS	Formation des membres de la mission et des principaux encadrant.e.s	Proportion de personnes formées	2022