

PLAN D'ACTION RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE

ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

AU CONSERVATOIRE NATIONAL SUPERIEUR DE MUSIQUE ET DANSE DE PARIS.

L'égalité entre les hommes et les femmes a été consacrée « grande cause nationale » par le Président de la République, lors de son discours à l'Élysée le 25 novembre 2017.

L'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, prévoit l'élaboration et la mise en œuvre par tous les employeurs publics d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle afin de favoriser l'adoption de mesures concrètes en matière d'égalité professionnelle.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a introduit, à l'article 80, un article 6 septies dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires afin de rendre obligatoires l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action par les employeurs publics.

Le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Le présent plan d'action est présenté pour avis au comité technique d'établissement du 6 mai 2021, ainsi qu'au conseil d'administration du 22 juin 2021.

Ce plan, établi pour une durée de 3 ans, couvre la période 2021-2024 et est structuré autour de 4 axes :

- évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois et emplois de la fonction publique ;
- favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Il comporte plusieurs mesures dont la mise en œuvre relève du service des ressources humaines et du dialogue social, sous le pilotage de la référente égalité professionnelle, Madame Marine Thyss, directrice adjointe du CNSMDP.

L'avancement de ce plan d'actions fait l'objet d'un suivi avec les membres du comité de pilotage des Labels Egalité et Diversité qui se réunissent au moins deux fois par an à l'initiative du service des ressources humaines et du dialogue social.

Etats des lieux

Le conservatoire est engagé depuis de nombreuses années dans une démarche de lutte contre les discriminations, et de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui a notamment permis l'adoption, en 2018, d'une charte éthique pour l'égalité entre les femmes et les hommes, et l'obtention des labels « Diversité et Egalité » pour la période 2018-2022.

A l'occasion de l'élaboration du plan relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le Conservatoire de Paris réaffirme son attachement aux principes mis en avant dans la charte éthique :

1. la mise en place d'un réseau d'alerte et d'indicateurs de suivi ;
2. le développement d'une culture de l'équité dans l'ensemble des procédures ;
3. la lutte contre toutes les formes de harcèlement et les attitudes sexistes ;
4. le développement d'une culture de l'égalité pour changer les représentations ;
5. la mise en place d'une communication permanente et adaptée.

Depuis 2016, le Conservatoire s'est doté de deux référents, responsables de la prévention contre les discriminations, les violences et harcèlements sexuels et sexistes : la cheffe des affaires scolaires pour les étudiants, et le chef du service des ressources humaines pour les agents et enseignants de l'établissement.

Des actions emblématiques contribuent à la diffusion de la culture d'égalité au sein du conservatoire telles que :

- mieux faire connaître et mieux diffuser le répertoire d'œuvres féminines dans le domaine de la musique et de la danse auprès des étudiants, des enseignants et du public ;
- l'installation, sous l'égide de la responsable de la médiathèque, d'une commission associant agents, enseignants et étudiants et visant à formuler des propositions de renommage des salles en vue d'introduire plus de parité ;
- l'insertion dans les règlements de consultation de ses marchés publics d'une clause « égalité et diversité » et la mise à disposition des fournisseurs d'un questionnaire leur permettant d'évaluer leur situation par rapport aux enjeux de diversité et d'égalité ;
- une démarche volontariste visant à favoriser la parité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des jurys de recrutement, d'exams et de concours depuis 2018.

Les valeurs de diversité, d'égalité et d'inclusion sont au cœur du projet d'établissement pour la période 2020 - 2025.

LE PLAN D'ACTION

Axe 1 : Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

Action 1.1. : Identifier et analyser les écarts de rémunération

Le CNSMDP s'engage à mettre en œuvre des mesures d'évaluation et de traitement des écarts de rémunération entre les femmes et hommes, quel que soit leur statut (agents titulaires, contractuels, et enseignants), afin de garantir l'égalité des droits dans le déroulement de carrière et l'égalité salariale.

a) Objectifs à atteindre :

Identification et analyse par sexe des écarts de rémunération pour les agents affectés au Conservatoire et rémunérés soit par le ministère de la culture (titre 2) soit par l'établissement (titre 3), sur le fondement de la méthodologie de calcul des écarts de rémunération mis à disposition par la DGAFP.

L'enjeu est de bien identifier les causes des écarts de rémunérations observées, de comprendre les écarts explicables et non explicables afin de prendre, le cas échéant, des mesures correctrices adaptées.

La méthodologie et les résultats de ces travaux seront partagés avec le Conservatoire National Supérieur de Musique et de Danse de Lyon.

b) Indicateurs de suivi et d'évaluation de l'action :

Pour les fonctionnaires, les agents sous contrat, et les enseignants, mesure des écarts liés à :

- à la quotité de temps de travail ;
- à la différence de représentation des sexes dans les corps ou cadres d'emploi ;
- à la différence de structure démographique au sein de chaque corps ou cadre d'emploi ;
- à l'ancienneté ;
- ratios d'avancement de grade (pour les fonctionnaires uniquement).

c) Acteurs et moyens :

Service des Ressources humaines

DGAFP : Outil de calcul des écarts de rémunération et Guide d'interprétation des indicateurs de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires.

d) Calendrier de mise en œuvre :

Fin du 2nd semestre 2021 : disposer d'un état des lieux actualisé et d'une analyse des écarts.

2022 : identification des pistes de correction des écarts constatés en lien avec le ministère de tutelle qui est prescripteur des règles en matière de rémunération.

Action 1.2 : Mesures de traitement des écarts de rémunération relevant de la compétence du CNSMDP (accompagnés d'objectifs chiffrés de résorption)

Les agents titulaires et contractuels (hors enseignants) peuvent bénéficier d'une part de rémunération individualisée : le complément indemnitaire annuel (CIA) pour les fonctionnaires, et la part variable pour les agents contractuels qui sera mise en œuvre en 2021 pour la première fois.

Ces éléments variables de rémunération sont établis sur la base de l'évaluation professionnelle afin de reconnaître l'engagement professionnel des agents.

a) Objectifs à atteindre :

S'assurer que les modalités d'attribution des primes respectent, à fonctions et à talents comparables, le principe d'égalité salariale entre les femmes et les hommes en veillant à ce que le temps de travail (temps partiel de droit, par exemple) et/ ou les absences liées à la parentalité (congrés maternité, par exemple) soient neutralisées.

b) Indicateurs de suivi et d'évaluation de l'action :

Données statistiques générées tenant compte du cadre d'emploi et du niveau de fonctions.

c) Acteurs et moyens:

Service des Ressources humaines

d) Calendrier de mise en œuvre :

Dès 2021, et pour toute la période du plan.

Axe 2 : Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes au corps, cadres d'emploi, grades et emplois de la fonction publique

L'efficacité d'une politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes repose sur une évolution des mentalités et des comportements de tous pour lutter contre les stéréotypes et les discriminations, évolution qui passe par la sensibilisation et la formation de tous les agents et notamment par une bonne application des outils par les encadrants.

L'enjeu de cet axe est donc de favoriser la mixité des métiers et de renforcer l'accompagnement des parcours professionnels.

Action 2.1. : Sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes de genre et à la discrimination par le biais notamment de formations ou d'actions de communication

Il s'agit pour le Conservatoire de poursuivre les actions de formation et de sensibilisation déjà engagées.

a) Objectifs à atteindre :

Sensibiliser l'ensemble de la communauté (agents / enseignants / étudiants).

Organiser et diffuser des campagnes de communication pour favoriser la mixité des professions.

b) Indicateurs de suivi et d'évaluation de l'action :

Cartographie genrée du nombre d'enseignant(e)s par typologie de fonctions et par discipline et identification des freins à l'égalité femmes / hommes en termes d'emplois.

La méthodologie et le recueil de ces données seront partagées avec le conservatoire national supérieur de musique et de danse de Lyon.

Nombre de sessions de formations proposées.

Nombre et types d'outils de communication à destination des agents, encadrants, étudiants, publics.

c) Les moyens et les outils mis à disposition :

Direction/service des Ressources humaines

Référent formation

d) Le calendrier de mise en œuvre :

Sur l'ensemble de la période 2021 2024

Action 2.2. : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois et emplois de la fonction publique

Procédures de recrutement

Le conservatoire s'est doté d'un guide du recrutement qui respecte les dispositions de la circulaire du 7 février 2017 : harmonisation de la procédure de recrutement avec celle du ministère, traçage des différentes étapes permettant de s'assurer de l'absence de discrimination (tableau de suivi des candidatures, compte rendu d'entretien du candidat retenu, etc.), conduite de l'entretien par deux personnes formées au recrutement.

L'action recherche autant à développer la compétence individuelle de chaque acteur impliqué dans les opérations de recrutement que de s'assurer d'un processus de recrutement non discriminant à l'égard des femmes pour l'ensemble des postes ouverts.

a) Objectifs à atteindre :

Favoriser l'égalité femmes - hommes dans la procédure de recrutement.

Former tout agent chargé de fonctions de recrutement.

Systematiser la parité dans la composition des jurys de recrutement.

b) Indicateurs de suivi et d'évaluation de l'action :

Nombre d'agents en situation de recrutement formés à l'égalité Femmes-Hommes et la non-discrimination.

Pour chaque recrutement, établir des statistiques genrées sur le nombre de candidats, de personnes auditionnées, et recrutées.

Répartition femmes / hommes dans la composition des jurys de recrutement.

c) Les moyens et les outils mis à disposition :

Service des Ressources humaines.

Directions, services et départements du Conservatoire.

d) Le calendrier de mise en œuvre :

2ème semestre 2021

Action 2.3. : Veiller à l'égal accès des femmes et des hommes aux avancements de grade

Il s'agit de garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux avancements et promotions de grade, dès lors que la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieur à cette même part dans le vivier des agents promouvables.

a) Objectifs à atteindre

Veiller à l'égal accès des femmes et des hommes aux avancements et promotions de grade

b) Indicateurs de suivi et d'évaluation de l'action :

Nombre de propositions par sexe, par filière, par poste.

Nombre de promotions annuelles par sexe.

Nombre de promotions dans une catégorie supérieure par sexe.

Pourcentage d'agents promus par catégorie.

c) Les moyens et les outils mis à disposition :

Service des Ressources humaines, en lien avec le ministère de tutelle

Tableaux de suivi

d) Le calendrier de mise en œuvre :

1er semestre 2021

Action 2.4. : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes à la formation

a) Objectifs à atteindre :

Former les acteurs RH à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Garantir un égal accès des femmes à la formation, et promouvoir les formations favorisant la carrière des femmes et l'égalité professionnelle

b) Indicateurs de suivi et d'évaluation de l'action :

Statistiques générées des participants à la formation continue et aux dispositifs de formation professionnelle.

c) Les moyens et les outils mis à disposition :

Service des Ressources humaines

Référent formation

d). Le calendrier de mise en œuvre :

2nd semestre 2021

Axe 3 : Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

Le CNSMDP souhaite permettre aux agents de mieux concilier vie professionnelle et vie privée. Différentes mesures liées à l'organisation du travail et au soutien à la parentalité permettent aux agents une meilleure adaptation entre vie professionnelle et vie privée. L'accès à ces différentes mesures doit être facilité et favorisé.

Action 3.1. : Développer le télétravail

Le télétravail est un facteur d'amélioration des conditions de travail et de développement de l'autonomie des agents.

a) Objectifs à atteindre :

A l'aune du retour d'expérience du travail à distance déployé lors de la crise sanitaire, généraliser le recours au télétravail dans le cadre du nouveau cadre de gestion.

b) Indicateurs de suivi et d'évaluation de l'action :

Il est proposé de mettre en place les indicateurs de suivi et d'évaluation de l'action suivants :

- taux de télétravailleurs ;
- évolution du taux de télétravailleurs ;
- nombre de jours de télétravail par semaine.

c) Les moyens et les outils mis à disposition :

Service des Ressources humaines

Calendrier de mise en œuvre : 2nd semestre 2021

Action 3.2. : Instaurer une charte des temps

L'organisation professionnelle et l'instauration de règles collectives permettent de garantir une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale.

a) Objectifs à atteindre :

Instaurer une charte de temps qui tienne compte des modalités d'organisation du travail pour mieux maîtriser les horaires de travail sur site, veiller au bon usage des courriels, garantir le droit à la déconnexion, et gérer les réunions de manière efficace.

b) Indicateurs de suivi et d'évaluation de l'action :

Existence d'une charte des temps.

c) Les moyens et les outils mis à disposition :

Service des Ressources humaines

Calendrier de mise en œuvre : 2nd semestre 2021

Action 3.3. : Faciliter la prise de congés familiaux et la reprise à l'issue

a) Objectif à atteindre :

Informers les agents sur les dispositifs de congés familiaux (règles applicables) et leurs impacts sur la rémunération.

Vérifier le respect des droits à l'avancement en cas de congés parental.

Favoriser la prise des congés familiaux et accompagner la reprise du travail à l'issue.

Informers les agents sur les prestations d'action sociale.

b) Indicateurs de suivi et d'évaluation de l'action :

Nombre d'actions de communication concernant les dispositifs de congés familiaux.

Suivi de l'évolution du nombre d'agents (femmes / hommes) ayant recours aux congés familiaux.

Mise en place d'entretiens de départ et de retour pour les agents en congés parentaux (nombre d'entretiens/nombre de personnes prenant ou revenant de congés parentaux)

c) Les moyens et les outils mis à disposition :

Service des Ressources humaines.

d) Calendrier de mise en œuvre : 2nd semestre 2021

A cet égard, l'un des chantiers structurant pour le Conservatoire est le déploiement d'un intranet qui permettra une meilleure centralisation et accessibilité des informations et des ressources documentaires au profit des agents de l'établissement.

Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

L'enjeu est de prévenir et de traiter les situations de discrimination, de violences sexuelles et sexistes, et de harcèlement.

Action 4.1. : Mettre en place un dispositif de signalement et de traitement des violences et des discriminations

La lutte contre la violence sexiste et sexuelle est un des piliers de l'égalité professionnelle femme-homme.

La mobilisation des encadrants, des acteurs du médico-social et des services des ressources humaines passe par la formation à l'identification, ainsi qu'à l'accompagnement des agents victimes de violences.

a) Objectifs à atteindre :

Mettre en place d'un dispositif de prévention.

Mettre en place un dispositif de traitement des situations.

Organiser et coordonner la réponse aux difficultés rencontrées.

b) Indicateurs de suivi et d'évaluation de l'action :

Nombre de signalements.

Délais de traitement et modalités de suivi.

Modalités de communication : courriels, affichage, transposition des fiches réflexes ministérielles à destination des agents / cadres / enseignants / étudiants.

c) Les moyens et les outils mis à disposition :

Service des Ressources humaines

Référents prévention

d) Le calendrier de mise en œuvre : 1er semestre 2022

Action 4.2. : Former à la prévention des violences sexuelles et sexistes en particulier des publics prioritaires

Pérenniser le dispositif déjà mis en place au sein du Conservatoire et s'assurer de la formation des nouveaux entrants (agents / enseignants / étudiants).

a) Objectifs à atteindre :

Sensibiliser les agents, les enseignants, et les étudiants.

Former les agents du service RH, des affaires scolaires, les chargés de scolarité, les encadrants, les assistants et conseillers de prévention, ainsi que des représentants du personnel, notamment les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

b) Indicateurs de suivi et d'évaluation de l'action :

Pourcentage d'encadrants et d'agents formés.

Nombre d'actions de communication / sensibilisation à destination des agents / enseignants / étudiants.

c) Les acteurs :

Service des ressources humaines

Service des affaires scolaires

Référent formation

d) Le calendrier de mise en œuvre :

1er semestre 2021 et pour toute la durée du plan.

PROJET