

## **Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et contre les discriminations, actes et violence sexistes.**

*Plan validé en Conseil d'administration du 9 avril 2021 et représenté pour information, après corrections demandées par le Ministère chargé de l'enseignement supérieur, lors de la séance du Conseil d'administration du 2 juillet 2021*

Proposé par la mission égalité femmes-hommes et le groupe de réflexion constitué de :  
Mélanie Bourlet, Bénédicte David, Isabelle Ferreux, Isabelle Konuma, Christine Lamarre,  
Valérie Liger-Belair, Dominique Samson Normand de Chambourg

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 prévoit l'élaboration et la mise en œuvre par les employeurs publics d'ici mars 2021 d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur une durée de trois ans. Le plan porte sur les quatre thématiques suivantes :

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

Le plan d'action doit préciser les mesures auxquelles s'engage l'employeur, 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. La mise en place de ce plan doit se faire progressivement dès 2021, avec un bilan prévu en 2023.

Le présent plan répond par ailleurs à l'obligation pour tout établissement d'enseignement supérieur et de recherche d'avoir un plan d'égalité de genre (Gender Equality Plan) selon la Commission européenne au moment du dépôt du projet Horizon Europe. Ce plan est une condition d'éligibilité applicable dès 2021<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> To be eligible, legal entities that are public bodies, research organisations or higher education establishments must have a gender equality plan, covering the following minimum requirements:

- Publication: formal document published on the institution's website and signed by the top management
- Dedicated resources: commitment of resources and gender expertise to implement it
- Data collection and monitoring: sex/gender disaggregated data on personnel and students and annual reporting based on indicators
- Training: Awareness raising/trainings on gender equality and unconscious gender biases for staff and decision-makers
- Recommended areas to be covered and addressed via concrete measures and targets:
  - work-life balance and organisational culture
  - gender balance in leadership and decision-making
  - gender equality in recruitment and career progression
  - integration of the gender dimension into research and teaching content
  - measures against gender-based violence including sexual harassment.

A self-declaration will be requested at proposal stage.

Beneficiaries must also take all measures to promote equal opportunities between men and women in the implementation of the action and, where applicable, in line with their gender equality plan. They must aim, to the

## I - GOUVERNANCE

L'Inalco est attentif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La première mesure que l'établissement a prise pour atteindre ses objectifs d'égalité est de mettre en place « la Mission Egalité ». Une lettre de mission et un soutien institutionnel fort permettent à la référente d'exercer au mieux sa mission.

L'Inalco est par ailleurs sensible à la formation de ses étudiantes et étudiants qui s'interrogent sur la question du genre et des sexualités et depuis 2018, il propose un parcours thématique Genre et sexualités dans le monde sur la construction de la binarité du genre, en lien avec la littérature, la colonisation et la religion en L2 et L3.

L'Inalco est également sensible aux questions de harcèlement et de discrimination. Deux livrets explicatifs ont d'ores et déjà été élaborés à ce sujet, disponibles en accès libre dans les locaux du service des ressources humaines. Dans ces livrets se trouvent les informations relatives aux personnes référentes et aux démarches possibles lorsque l'on est victime de harcèlement ou de discrimination.

Enfin l'Inalco a adopté une charte de protection des publics en situation de fragilité lors du Conseil d'administration du 15 mai 2020 qui figure désormais dans le règlement intérieur de l'institution. Cette politique de protection des publics en situation de fragilité permet de donner un cadre de référence commun à l'ensemble des personnels et usagers de l'Inalco, afin de prévenir tout risque réel ou sentiment de discrimination envers un individu en particulier. Ce document définit également des dispositifs et protocoles adaptés en fonction des situations et détermine un ou plusieurs responsables selon les actions à mener.

### **Acteurs et actrices en charge du pilotage de la politique**

La politique d'égalité professionnelle et de la lutte contre les discrimination et harcèlement est guidée au sein de l'Inalco par plusieurs entités :

- la Mission égalité,
- le Comité Technique
- les Ressources humaines (notamment la conseillère de prévention)

### **Modalités de pilotage, de suivi et d'évaluation du plan d'action**

Un suivi du plan d'actions est organisé annuellement afin de corriger éventuellement les conditions de sa mise en œuvre. Le plan d'actions fera l'objet d'un rapport d'étape devant le Comité technique (CT) chaque année.

Un groupe de travail sera constitué, par désignation du président, sur la base du volontariat, composé de membres administratifs, de membres académiques et de la mission égalité afin de mettre en œuvre, de suivre et d'évaluer le plan. Des membres du CT pourront faire partie de ce groupe de travail.

---

extent possible, for a gender balance at all levels of personnel assigned to the action, including at supervisory and managerial level.

Ce groupe de travail présentera tous les ans un rapport d'étape au CT.

Le suivi des actions proposées dans les 4 points suivants est organisé chaque année lors de la représentation du plan au CT. Le plan d'action étant évolutif, dans les futures versions, une attention particulière sera portée sur les éléments d'indicateurs et de calendrier.

Le bilan social annuel de l'établissement intégrera les analyses de genre à tous les niveaux (rémunération, formation, promotions, par corps et par âge, etc.). Des indicateurs de mesure des écarts de rémunération notamment seront créés et intégrés dans ce bilan.

### **Modalités d'information des agents sur le plan d'actions**

- la communication interne et modalités est assurée par la mission égalité, selon les modalités suivantes :
  - : affichages dans les lieux de vie de l'Inalco
  - : mise à disposition du plan d'actions et des résultats de suivi sur l'intranet de l'établissement
  - : réunion de présentation du plan d'actions aux personnels
- la communication externe est assurée par la mission égalité, selon les modalités suivantes :
  - : page dédiée sur le site internet avec un résumé des actions engagées
  - : utilisation des réseaux sociaux pour promouvoir les actions

## **II – ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Une première analyse des écarts de rémunération donne les informations suivantes :

[Tableau 1] Rémunération moyenne nette mensuelle à l'Inalco (2019-2020)

Personnels académiques

	<b>Homme</b>	<b>Femme</b>	<b>Ecart</b>
MCF	2773	2726	-2%
PU	3769	3678	-2%
PRAG	3000	3066	2%
PRCE	2607	2829	9%
<b>TOTAL</b>	<b>3 037</b>	<b>3 075</b>	<b>1%</b>

ITRF

	<b>Homme</b>	<b>Femme</b>	<b>Ecart</b>
<b>A</b>	2 511	2 614	3,9%
<b>B</b>	1 864	1 867	0,1%
<b>C</b>	1 655	1 648	-0,4%
<b>TOTAL</b>	<b>2 010</b>	<b>2 043</b>	<b>1,6%</b>

## AENES

	Homme	Femme	Ecart
<b>A</b>	2 912	3 292	11,6%
<b>B</b>	2 162	1 874	-15,3%
<b>C</b>	1 569	1 607	2,4%
<b>TOTAL</b>	<b>2 214</b>	<b>2 258</b>	<b>1,9%</b>

On constate un écart de rémunération globalement en faveur des femmes à l'Inalco. En ce qui concerne les personnels académiques, l'écart est cependant inversé en ce qui concerne les maîtres de conférences et les professeurs d'université. A l'inverse, pour les BIATS, l'écart est nettement en faveur des femmes dans les catégories A.

Les salaires de base dépendent des grilles de carrière qui s'appliquent sans distinction de sexe.

La différence de salaire entre homme et femme s'expliquant principalement par l'ancienneté, l'avancement de grade et les primes, la marge de manœuvre est de ce fait relativement limitée. En effet, dans le corps administratif, l'ancienneté des femmes peut être supérieure à celle des hommes, le taux de féminisation est important.

[Tableau 2] Évolution du taux de féminisation par tranche d'ancienneté (2020)

Type de population	Ancienneté	Femme	Homme	Total	% féminisation par ancienneté
<b>AENES</b>	moins de 3 ans	6		6	100,0%
	3 à 9 ans	2		2	100,0%
	10 à 19 ans	13	3	16	81,3%
	20 à 29 ans	5	2	7	71,4%
	30 ans et plus	4		4	100,0%
	<b>Total AENES</b>	<b>30</b>	<b>5</b>	<b>35</b>	<b>85,7%</b>
<b>ITRF</b>	moins de 3 ans	5	5	10	50,0%
	3 à 9 ans	8	8	16	50,0%
	10 à 19 ans	12	8	20	60,0%
	20 à 29 ans	7	6	13	53,8%
	30 ans et plus	2	2	4	50,0%
	<b>Total ITRF</b>	<b>34</b>	<b>29</b>	<b>63</b>	<b>54,0%</b>
	<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>34</b>	<b>98</b>	

Pour les personnels académiques, il conviendrait de vérifier les écarts entre les deux sexes dans l'attribution des primes telles que la PEDR ainsi que l'avancement aux corps et aux grades.

[Tableau 3] Demandes et bénéficiaires de la PEDR (2016-2020)

	Demandes				Bénéficiaires		
	hommes	femmes	% femmes		hommes	femmes	% femmes
2016	2	2	50%	2016	6	3	33%
2017		7	100%	2017	6	4	40%
2018	3	6	67%	2018	5	3	38%
2019	4	6	60%	2019	4	4	50%
2020	3	4	57%	2020	4	6	60%

### III – EGAL ACCES AUX CORPS, CADRES D'EMPLOIS et GRADES

#### A. Recrutement

[Tableau 4] Évolution du taux de féminisation par corps au sein des personnels administratifs et techniques titulaires (2020)

2020					
Filière	Nature	Sexe		Total	% Féminisation
		F	M		
A E N E S	Directeur général des services		1	1	0,0%
	Agent comptable	1		1	100,0%
	Administrateur de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	1		1	100,0%
	Attaché d'administration de l'Etat (AAE)	1	1	2	50,0%
	Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (SAENE)	8	1	9	88,9%
	Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADJAENES)	19	2	21	90,5%
<b>Total Administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (AENES)</b>		<b>30</b>	<b>5</b>	<b>35</b>	<b>85,7%</b>
I T R F	Ingénieur de recherche (IGR)	2	4	6	33,3%
	Ingénieur d'études de recherche et formation (IGE)	7	7	14	50,0%
	Assistant ingénieur de recherche et formation (ASI)	2	4	6	33,3%
	Technicien de recherche & formation (TCH)	12	10	22	54,5%
	Adjoint technique recherche et formation (ADTRF)	11	4	15	73,3%
<b>Total Ingénieurs techniciens recherche et formation (ITRF)</b>		<b>34</b>	<b>29</b>	<b>63</b>	<b>54,0%</b>
<b>Total général</b>		<b>64</b>	<b>34</b>	<b>98</b>	<b>65,3%</b>

Le taux de féminisation est très important dans le corps AENES (85,7% en moyenne) tandis qu'il connaît une tendance inverse chez les ITRF (54% en moyenne). Chez ces derniers, si les ratios semblent équilibrés, les chiffres indiquent que cet équilibre résulte de la sur-représentation des femmes chez les ADTRF (adjoint technique recherche et formation) qui compense leur sous-représentation chez les ingénieurs (IGR et ASI).

Dans ces deux corps administratifs, au moment du recrutement et de la promotion interne, au-delà des critères habituels (compétence, rapport d'aptitude), à dossier identique il est fortement encouragé de prendre en considération la sous-représentation d'un sexe.

[Tableau 5] Évolution du taux de féminisation chez les enseignants titulaires (2020)

Type de population	Libellé du corps	Hommes	Femmes	Total	% par type de population	% de femmes
Enseignants chercheurs	PU	37	38	75	34,4%	50,7%
	MCF	70	74	144	66,1%	51,4%

Comparé aux données nationales, l'Inalco a un taux de féminisation équilibré : 50,7% chez les PU contre 26,4% au niveau national toutes disciplines confondues ; 50,7% chez les MCF contre 44,3% toutes disciplines confondues.

## B. Promotion, avancement de grade

Concernant la promotion au sein des personnels administratifs et techniques titulaires, nous renvoyons à nos remarques formulées ci-dessus (tableau 4).

[Tableau 6] Accès à la formation

Taux d'accès	F	H	Total
BIATSS	64,6%	46,2%	58,8%
ENS	4,5%	1,2%	3,1%
TOTAL	26,4%	12,2%	20,6%

Quant à l'accès à la formation, nous constatons une féminisation importante chez les BIATSS et les ENS. Il semble important de promouvoir la formation chez les agents masculins pour éviter tout déséquilibre futur en termes de promotion.

[Tableau 7] Données chez les EC par grade

Libellé du grade	Femmes	%	Hommes	%	Total général
MT.CONF.CL NORM.	55	47,0%	62	53,0%	117
MT.CONF.HC	20	64,5%	11	35,5%	31
PRF.UNI.1C	12	52,2%	11	47,8%	23
PRF.UNI.2C	12	42,9%	16	57,1%	28
PRF.UNI.CE	8	42,1%	11	57,9%	19
Total général	116	50,0%	116	50,0%	232

Les chiffres sont remarquablement équilibrés au total, mais une analyse plus fine montre quelques écarts avec une forte proportionnalité de femmes MCF hors classe et une diminution progressive du nombre de femmes au fur et à mesure de la montée en grade. Il se peut que la forte féminisation chez les MCF HC cache une difficulté de promotion au

corps de PU. Par ailleurs, il est facile de remarquer l'augmentation du taux de masculinisation chez les PU 2<sup>e</sup> classe et les PU classe exceptionnelle.

Pour remédier à ce qui ressemble à une inégalité dans l'accès aux corps supérieurs pour les personnels académique, l'Inalco doit promouvoir des mesures d'encouragement des PU-femmes à déposer leur demande de promotion en grade.

Cette étude pourra être faite également sur les personnels BIATS dans les étapes ultérieures de ce plan.

### C. Poste à responsabilité

[Tableau 8] Postes à responsabilité chez les EC  
Fin 2020

	bénéficiaires		
	hommes	femmes	% femmes
VP	5	2	29%
Direction : masters, licences, ED		3	100%
Direction et Co direction : départements, filières, section	9	12	57%
Direction et co direction : Equipe de recherche (EA)	5	3	38%
autres responsabilités	4	3	43%
Référents : égalité, intégrité, antisémitisme, inalc'er	2	2	50%

[Tableau 9] Présidence et vice-présidence des CoS (2020)

13 comités de sélection		
nombre de Cos	Président	vice-président
3	F	H
4	H	F
1	H	H
5	F	F

Les postes à responsabilité sont à double tranchant. Si certains postes sont réellement valorisants dans la carrière d'un personnel académique, d'autres sont extrêmement chronophages et peuvent réellement suspendre le travail de production scientifique durant le mandat.

Selon les chiffres, nous constatons un taux de féminisation très bas au sein des VP et des direction d'équipe de recherche (29% et 38%).

Il est donc préconisé par la mission égalité que les responsabilités soient portées de façon équilibrée et proportionnelle à la représentation sexuée des personnes qualifiées (HDR, PU, etc.) au sein de l'Institut.

L'Inalco pourrait à titre d'exemple entamer une réflexion sur la possibilité d'introduire une répartition h/f entre la direction et la direction adjointe et une reconnaissance accrue

(décharge ou rémunération, fiche de missions claire) des adjoints afin de décharger le travail de direction.

Cette même réflexion pourrait être introduite au moment de la constitution des CoS. Les critères sont déjà extrêmement exigeants, mais le constat est fait d'une féminisation au sein de ces instances (8 présidentes contre 5 présidents ; 9 vice-présidentes contre 4 vice-présidents, voir tableau 9).

La Mission égalité invite les CoS à introduire un équilibre de mixité au sein de la présidence et de la vice-présidence et à veiller à ce que la présidence soit portée de façon alternée dans la limite de la proportion des membres qualifiés.

#### **IV - ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE**

Afin de faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale, l'Inalco s'engage à prendre un certain nombre de mesures.

1. Favoriser le télétravail autant que possible afin d'absorber le temps partiel chez les agents administratifs, dispositif mis en place en septembre 2021 ;
2. Encourager les formations du personnel administratif ayant bénéficié d'un congé de maternité, et sensibiliser à la répartition des tâches domestiques au sein du couple (congés de paternité, en cas de maladie de l'enfant, aller chercher les enfants à l'école, etc.) ;
3. Envisager l'introduction d'une aide forfaitaire pour la garde des enfants auprès des EC désireux de participer à des événements scientifiques (à partir de septembre 2022) ;
4. Chercher des partenariats avec les crèches privées et/ou municipales pour les agents administratifs et les EC (en 2022-2023) ;
5. Préparer un guide de parentalité Inalco énumérant les droits et dispositifs prévus pour les jeunes parents (congés et aides financières possibles, télétravail en période d'allaitement, etc.), avant mai 2022 ;



## V - PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES

Pour répondre à ces discriminations et violence, l'Inalco s'engage à intervenir sur les points suivants :

1. Rappel et information sur l'existence du dispositif de signalement (mission égalité ou DRH) notamment en publiant sur l'Intranet le livret d'information déjà existant ;
2. Préparer un organigramme permettant une visualisation claire des différentes instances et procédures au sein de l'établissement en cas de VSS avant décembre 2021 ;
3. Proposer une charte égalité destinée aux EC, au personnel administratif et aux étudiants avant mai 2022 ;
4. Recruter des Tuteurs Etudiants qui feraient le pont entre l'administration/miission égalité et les étudiants en difficulté. Ils devront être formés à cette fin, et recevront une rémunération en tant que Tuteur, pour la rentrée 2022 ;
5. Introduire une UE « Engagement étudiant » (titre à définir) à 3 ECTS dans le cadre de la licence pour rendre obligatoires la formation et la validation des séances de sensibilisation aux VSS et au cyber-harcèlement, qui devient un phénomène général et aggravé par la crise sanitaire que nous traversons, pour la rentrée 2022 ;
6. Développer des actions de sensibilisation auprès des élus du CT et du CHSCT (la formation est déjà obligatoire chez les membres du CHSCT), du service de santé au travail, des assistants sociaux, des personnels de la DGRHO, pendant l'année 2022 ;
7. Rendre obligatoire la formation des directeurs d'unité et de département aux questions de harcèlement/égalité, au cours de 2022 ;
8. Maintenir les actions de sensibilisation destinées aux doctorants ;
9. Clarifier les dispositifs existants au sein de l'Inalco à l'égard des étudiants souhaitant changer de genre (ex. utilisation d'un nouveau nom d'usage, dispositif mis en place en 2021) et l'existence des toilettes non genrées (donc mixtes) au sein de l'Inalco (déjà en place), avant décembre 2021 ;
10. Centraliser les données sur la page institutionnelle destinée aux VSS (<http://www.inalco.fr/vie-campus/soutien-accompagnement/harcelement-inalco-engage>), avant décembre 2021 ;
11. Veiller autant que faire se peut, à l'exemplarité de la communication de l'institution, tant interne qu'externe, faisant figurer le féminin et le masculin, ou favorisant des formes épicènes, ne comportant pas de formulation discriminante pour l'un ou l'autre sexe, afin de veiller à ce que ses outils de communication soient non discriminants, non sexistes et non stéréotypés.

