



**PLAN D'ACTION RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
DE L'ÉCOLE NATIONALE SUPÉRIEURE LOUIS-LUMIERE
2024-2026**

SOMMAIRE

INTRODUCTION	page 3
GOVERNANCE DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE RÔLE ET MISSION DES DIFFÉRENTS ACTEURS DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE MODALITÉS DE PILOTAGE, DE SUIVI ET D'ÉVALUATION DU PLAN D'ACTION	page 4
AXE 1 : ÉVALUATION, PRÉVENTION ET TRAITEMENT DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION	page 12
1.1 MESURES DE TRAITEMENT DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATIONS	
1.2 INDICATEURS DE L'AXE 1	
AXE 2 : GARANTIE DE L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADE ET EMPLOIS	page 13
2.1 MIXITÉ DES MÉTIERS	
2.2 INDICATEURS DE L'AXE 2	
AXE 3 : ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE	page 14
3.1 ADAPTATION DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET DU TEMPS DE TRAVAIL	
3.2 SOUTIEN À LA PARENTALITÉ ET AUX AIDANTS FAMILIAUX	
3.3 INDICATEURS DE L'AXE 3	
AXE 4 : LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, LES HARCÈLEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS	page 16
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 INDICATEURS 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.

L'Ecole s'est dotée de son premier plan égalité femmes-hommes en 2021, pour la période 2021-2023.

En 2024, est présenté le second plan, pour une période triennal, de 2024 à 2026.

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 social d'administration est 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 direction de l'établissement
- Le groupe de travail Violences sexistes et sexuelles-Discriminations
- Le comité social d'administration de l'établissement

Le groupe de travail VSS-Discriminations 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 social unique (RSU) qui intègre la situation comparée des femmes et des hommes. Chaque données du RSU est déclinée par genre (femmes/hommes).

Le comité social d'administration 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 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

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 de la base de données sociales de l'établissement (date d'observation 31 décembre 2023).

Comme vous pourrez le constater dans les données statistiques, l'ENS Louis-Lumière est un établissement très spécifique, comprenant seulement 68 agent.e.s, dont 30 enseignant.e.s. Les fonctions des personnels administratifs exerçant au sein de l'Ecole 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'Ecole, aussi bien au niveau des personnels enseignants qu'administratifs.

La catégorie A représente la majorité des emplois puisque 86 % 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 44 % des effectifs ont une ancienneté de plus de 11 ans voire plus de 21 ans d'ancienneté pour 17 % 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 2024 de 63 emplois (ETPT). 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.

Au 31 décembre 2023						
Titulaires et Contractuels en ETPT	Titulaires	Contractuels, dont PAST	Total	Part/Total des effectifs	Dont femmes	Dont hommes
Personnel enseignant-chercheur	6,00		6,00	10%	5%	5%
Personnel enseignant	2,00	17,58	19,58	32%	12%	20%
Personnel de direction	1,00	2,00	3,00	5%	2%	3%
Personnel administratif et technique **	11,00	22,56	33,56	54%	29%	25%
Total	20,00	42,14	62,14	100%	47%	53%

* incluant PAST à 50 %

** incluant les Emplois hors plafond

Catégories en %	Au 31 décembre 2023					
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Personnel enseignant-chercheur	6,00	10%				
Personnel enseignant	21,75	35%				
Personnel de direction	3,00	5%				
Personnel administratif et technique *	23,50	37%	7,00	11%	4,00	6%
Total	54,25	86%	7,00	11%	4,00	6%

* 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.

Focus sur Personnel enseignant par corps en ETP. Cat A	Au 31 décembre 2023			
	Total	% de Femmes	Dont Femmes	Dont Hommes
Personnel enseignant-chercheur - PR	3,00	66%	2,00	1,00
Personnel enseignant-chercheur - MCF	3,00	33%	1,00	2,00
Contractuel PAST	2,00	0%	0,00	2,00
PRAG	2,00	100%	2,00	0,00
Personnel enseignant contractuel	17,70	34%	6,00	13,70
Total	27,70	39%	11,00	18,70

Focus sur Personnel administratif et technique - Catégories en % en ETP	Au 31 décembre 2023			
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Personnel de direction	8%			8%
Personnel administratif et technique *	62%	17%	11%	90%
Total	70%	17%	11%	98%

* 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 45 % de femmes en 2023 contre 55 % d'hommes. Cela peut s'expliquer par les caractéristiques propres à certains secteurs professionnels avec lesquels l'Ecole interagit.

Le corps enseignant permanent comporte 37 % de femmes en 2023. À l'inverse, la parité est atteinte pour le personnel administratif et technique puisque 51 % sont des femmes en 2023.

Parité	Au 31 décembre 2023						
	Cat A	Cat B	Cat C	Femme	Homme	Total	Part des femmes
Personnel enseignant-chercheur - PR	3			2	1	3	67%
Personnel enseignant-chercheur - MCF	3			1	2	3	33%
Contractuel PAST	4			0	4	4	0%
PRAG - Cat	2			2	0	2	100%
Personnel enseignant contractuel	18			6	12	18	33%
Sous-total Personnel enseignant	30	0	0	11	19	30	37%
Personnel de direction	3			1	2	3	33%
Personnel administratif et technique	25	7	4	19	17	36	53%
Sous-total Personnel administratif et technique	28	7	4	20	19	39	51%
Total	58	7	4	31	38	69	45%

Effectif, pyramide des âges et ancienneté

Âges	Au 31 décembre 2023									
	20-30		31-40		41-50		51-60		61-68	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Personnel enseignant-chercheur					1	1	2	2		
Personnel enseignant		0	2	1	1	5	3	7	2	3
Sous total personnel enseignant	0	0	2	1	2	6	5	9	2	3
Personnel de direction						1	1	1		
Personnel administratif et technique	4	1	6	1	4	6	4	7	1	2
Sous total personnel administratif	8	2	6	1	4	7	5	8	1	2
Total	8	2	8	2	6	13	10	17	3	5

Moyenne âge	Au 31 décembre 2023	
	Femme	Homme
Personnel enseignant	52	53
Personnel administratif et technique *	43	51
Sous-Total	48	52

La moyenne d'âge des agent.e.s de l'établissement en 2023 est de 50 ans. L'âge moyen des femmes est de 48 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 2023						
	De 0 à 10 ans		De 11 à 20 ans		De 21 à +30 ans		Total
Personnel enseignant	13	19%	9	13%	7	10%	29
Personnel administratif et technique *	25	36%	9	13%	5	7%	39

* incluant les Emplois hors plafond

Traitements et primes

Total Rémunérations brutes annuelles hors primes	Au 31 décembre 2023		
	Emplois sous plafond	Emplois hors plafond	Total
Total Personnel enseignant	1 330 320	18 690	1 349 010
Total Personnel administratif et technique	1 446 876	27 688	1 474 564
Total	2 777 196	46 378	2 823 574

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.

Indices des titulaires	Au 31 décembre 2023					
	300-419	420-519	520-619	620-719	720-919	820 - Hors échelle
Total Personnel enseignant				1	4	3
Total Personnel administratif et technique	3	4	1	2		1
Total	3	4	1	3	4	4

* 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 2023	
	PRES RIPEC 1 RIPEC 2 PEDR	Primes PRP/PCA
	Titulaire	Contractuel
Personnel enseignant	44 106	35 462

Primes Personnel administratif	Au 31 décembre 2023			
	IFSE	CIA	Autres primes	Primes
	Titulaire			Contractuel
Personnel administratif et technique	72 190	12 480	11 717	34 634

Parité et rémunération

À l'ENS Louis-Lumière, sur la somme des 10 plus hautes rémunérations annuelles, on compte 5 femmes pour 7 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.

Au 31 décembre 2023									
Moyenne Rémunérations brutes mensuelles hors primes des emplois sous plafond*	Titulaires			Contractuels			Moyenne		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Enseignant-chercheur	4 970	4 374	4 676				4 970	4 374	4 676
Enseignants	4 373		4 373	3 648	3 869	3 758	4 010	3 869	3 939
Sous total Personnel enseignant	4 672	4 374	4 524	3 648	3 869	3 758	4 160	4 121	4 140
Sous total Personnel administratif et tech.	2 361	3 181	2 771	3 036	3 571	3 303	2 698	3 376	3 037
Total	3 516	3 777	3 647	3 342	3 720	3 530	3 429	3 749	3 589

Somme des dix plus hautes rémunérations annuelles des emplois sous plafond	Au 31 décembre 2023		
	Brut annuel hors primes	Femme	Homme
Total	741 324 €	5	7

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

1.1 MESURES DE TRAITEMENT DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATIONS

Mesure 1 : Harmonisation des rémunérations

Depuis 2019, un travail d'harmonisation des rémunérations par fonction et par genre a été effectué auprès des personnels contractuels enseignants et administratifs. En 2024, le travail d'harmonisation est terminé.

Pour les nouveaux recrutements, la proposition salariale se fait en cohérence avec la structuration des rémunérations au sein de l'École

Mesure 2 : 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.

Mesure 3 : 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.

1-2 INDICATEUR DE L'AXE 1

Cibles	Catégorie	Action	Indicateur	Échéance
Tout personnel		Etablir l'index d'égalité professionnelle	Index d'égalité	Annuellement

Les éléments pris en compte pour le calcul de l'index d'égalité

Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires
Écart de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels
Écart de taux de promotion de corps entre les femmes et les hommes
Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes
Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations
Taux d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10% d'agents publics les mieux rémunérés occupant les emplois de l'encadrement supérieur

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

2.1 MIXITÉ DES MÉTIERS

Mesure 1 : Favoriser la mixité dans le recrutement des vacataires

Mesure 2 : Favoriser la mixité dans la composition des jurys de concours et de de soutenance des mémoires

Mesure 3 : Favoriser la mixité dans les recrutements des personnels enseignants et administratifs

Mesure 4 : Accompagnement de viviers pour l'accès aux emplois de direction

Mesure 5 : 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

2.2 INDICATEUR DE L'AXE 2

Cibles	Catégorie	Action	Indicateur	Échéance
Personnel vacataire	Procédures de recrutement	Tendre vers la parité - minimum de 40 % de chaque genre	Proportion de femmes et d'hommes parmi les vacataires	Annuellement Bilan égalité femmes/Hommes RSU
Tout personnel	Procédures de recrutement	Imposer la parité – minimum de 40 % de chaque genre	Proportion de femmes et d'hommes dans les commissions	Annuellement Bilan égalité femmes/Hommes RSU
Composition des commissions de recrutement des enseignants-chercheurs	Procédures de recrutement	Veiller au respect des règles de parité	Nombre de commissions respectant les règles de parité	Annuellement Bilan plan égalité RSU
Enseignant.e.s	Jury Concours et Soutenance des mémoires	Imposer la parité – minimum de 40 % de chaque genre	Proportion de femmes et d'hommes dans les jurys	Annuellement à l'issue du concours
Emplois de direction	Procédures de recrutement	Tendre vers la parité	Proportion de femmes et d'hommes dans les emplois de direction	Annuellement Bilan égalité femmes/Hommes RSU
Elections professionnelles	Représentation des personnels	Veiller au respect de la proportion de femmes et d'hommes dans les listes de candidats	Proportion de femmes et d'hommes au niveau des candidatures Proportion de femmes et d'hommes au sein des élus	A chaque élection Bilan égalité femmes/Hommes RSU

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.

Mesure 1 : 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.

Mesure 2 : Mise en place et communication sur les dispositifs permettant de mieux articuler le vie personnelle et professionnelle

Charte télétravail

Charte pour un équilibre des temps de vie

Charte informatique

Mesure 3 : Mettre en place des mesures pour les règles douloureuses et les cas d'endométriose

3.2 SOUTIEN À LA PARENTALITÉ ET AUX AIDANTS FAMILIAUX

Les actions d'accompagnement des parents doivent également permettre un partage plus égal des responsabilités parentales dans toutes ses composantes. Elles doivent permettre aux hommes d'occuper davantage la sphère familiale s'il le souhaite.

Mesure 1 : Accompagner la maternité

- Organiser un entretien avec la femme enceinte pour l'informer de ses droits avant le départ en congé maternité et à son retour de congé maternité
- Informer des autorisations d'absence pour participer aux examens médicaux
- Garantir le respect des aménagements horaires pour les femmes enceintes
- Prévoir une organisation pour les femmes souhaitant allaiter leur enfant ou tirer leur lait

Mesure 2 : Accompagner les aidants familiaux

- Organiser et Communiquer sur le don de jours de congés pour les aidants familiaux
- Favoriser en prenant en compte les nécessités de service une adaptation de l'organisation de travail

Mesure 3 : Informer les parents sur leurs droits pour répondre aux contraintes familiales

- Mobilisation de différents dispositifs (autorisation d'absence, télétravail, possibilité de déroger à la règle d'absence de 31 jours)
- Une attention particulière par rapport aux problématiques de garde de jeunes enfants suite à une naissance
- Communiquer sur les droits existants des parents délégués de classe
- Garantir à tous les parents le droit de pouvoir accompagner leurs enfants lors de la rentrée scolaire en accordant des facilités d'horaires

- Organiser et Communiquer sur le don de jours de congés pour les enfants gravement malade

3.3 INDICATEURS DE L'AXE 3

Cibles	Catégorie	Action	Indicateur	Échéance
Tout personnel		Rédiger un guide de la parentalité	Diffusion du guide	2025
Tout personnel		Rédiger une note sur les dispositifs pour les aidants familiaux.	Diffusion de la note	2025

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 63 ETP. 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.

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

Mesure 1 : Poursuivre l'information sur le dispositif de signalement existant

Mesure 2 : Mettre en place des formations sur les VSS

Mesure 3 : Poursuivre l'animation du Groupe de travail VSS-Discriminations

Mesure 4 : Désigner en septembre 2024 3 référents étudiants VSS

Mesure 5 : Rédiger un guide sur les VSS

Mesure 6 : Renforcer la sensibilisation des vacataires à la thématique des VSS

4.3 MODALITÉS D'ACCOMPAGNEMENT ET DE SOUTIEN DES VICTIMES

Accompagnement médical et psychologique

Les victimes ou témoins seront orientés vers les services et professionnel.le.s compétents en matière d'accompagnement et de soutien.

Ces informations sont disponibles sur le site de l'ENS Louis-Lumière « Page prévention », Flyers, Instagram, Affichage.

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 INDICATEUR DE L'AXE 4

Cibles	Catégorie	Action	Indicateur	Échéance
Tout personnel	Information	Rédiger un guide VSS avec le GT VSS	Réalisation du guide	2025
GT VSS-Discriminations	Fonctionnement	Organiser les réunions avec ODJ	Nombre de réunion	2025
Tout personnel et étudiant.e.s	Formation	Organisation de la formation	Nombre de personnel et nombre d'étudiants formés	2025
Etudiant.e.s	Formation	Organisation de la formation	Nombre de référents VSS étudiants nommés	2025