

Charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes à l'Ecole nationale supérieure d'architecture de Saint-Etienne

Préambule

L'Ecole nationale supérieure d'architecture de Saint-Etienne s'engage dans une démarche d'égalité entre les femmes et les hommes et dans la lutte contre toute forme de violence, de discrimination et de harcèlement en son sein. Depuis juin 2016, elle a engagé une démarche volontaire au côté du ministère de la Culture dans une candidature au double label Diversité et Egalité délivré par l'Afnor.

Une obligation légale, morale et pédagogique

Inscrite comme principe fondamental dans la Constitution, l'égalité entre les femmes et les hommes est une valeur de progrès social et sociétal. Toute forme de discrimination doit être combattue avec fermeté et la lutte contre des comportements et attitudes discriminantes doit être placée au cœur des politiques et actions de l'école.

Etablissement d'enseignement supérieur, l'ENSASE est un lieu d'excellence, de transmission, de savoir et d'émancipation. La formation des futures acteurs(rices) de l'acte de construire se doit de transmettre un savoir-faire et savoir être, une capacité à répondre aux enjeux sociaux et sociétaux contemporains, une compétence pour suivre l'histoire et la fabrique des territoires et du vivre ensemble.

Les acteurs de la prévention à l'ENSASE

- Le référent discrimination, également responsable RH. Il est missionné par l'établissement en 2016 : responsable de la prévention des discriminations, référent local de la politique du ministère de la Culture en cette matière. Il informe et sensibilise les personnels, contribue au diagnostic, conseille les actes de gestion RH et assure la promotion de la démarche. Il pilote le groupe de travail discrimination constitué de personnels administratifs, enseignants et étudiants de l'ENSASE ;
- La responsable de la mobilité internationale, vie scolaire et action social étudiante. Elle recueille en directe la parole des étudiants(es) et oriente en lien avec la direction et le référent discrimination ;
- La psychologue indépendante, membre de l'équipe socio-médicale de l'école. Initialement mandatée pour les ATOS elle s'est rapidement rendue utile à l'ensemble des acteurs(rices) de l'ENSASE, y compris les étudiants(es). Son travail s'effectue dans l'établissement ou lors de permanences délocalisées si nécessaire ;
- Le responsable des moyens généraux : Il coordonne le groupe de travail RPS (risque psycho-sociaux) assisté d'une stagiaire en master 2 de psychologie pour l'élaboration d'un diagnostic. Le groupe de travail RPS est composé de personnels administratif et enseignant ainsi que d'étudiants(es), des acteurs(rices) de prévention et représentants(es) du personnel ;
- Le directeur de l'établissement : en collaboration étroite avec la secrétaire générale, reste très attentif au bien-être des ATOS, des enseignants(es) et étudiant(es).

Bref rappel de concertation interne dans le cadre de la démarche de double labellisation engagée par l'ENSASE

ACCUEIL D'Agnès SAAL A L'ENSASE

- Le 14 février 2017, Mme SAAL haute fonctionnaire du Ministère de la culture référente discrimination du ministère fut invité au sein de notre établissement. Elle a sensibilisé tous les acteurs(rices) de l'ENSASE sur la discrimination et l'égalité au sein des établissements publics. La journée s'est décomposée en 3 parties : rendez-vous avec les représentants(es) syndicaux(ales) de l'école, réunion ouverte avec tous les membres de l'école, débriefing avec la direction de l'école.

AU SEIN DES COMITES

- Sensibilisation des représentants(es) syndicaux(ales) sur la démarche dès le CT du 16 juin 2016, (nomination de M. Habib KRALIFA au poste de référent discrimination).
- Mission discrimination, processus de la labellisation au CHSCT du 18 octobre 2016.
- Processus de labellisation discrimination égalité diversité au CHSCT du 09 février 2017.
- Démarches de labellisation égalité femmes-hommes et diversité au CT du 04 avril 2017.

AU SEIN DES INSTANCES

- Présentation de la démarche de labellisation au CA du 24 mai 2017.
- Présentation de la démarche de labellisation au séminaire de sortie du 4 juillet 2017.
- Rappel sur les enjeux de la labellisation et les démarches RH au CA du 12 juillet 2017.
- Rappel sur les enjeux et les démarches RH au séminaire de rentrée du 5 septembre 2017.

L'ENSASE s'engage à

Fournir des statistiques RH de plus en plus pertinentes

Le référent discrimination est aussi le responsable des ressources humaines.

Il a intégré dans leur totalité, les attentes du Ministère de la Culture et a fait évoluer les méthodes RH dans le sens de la diversité et de l'égalité.

Le travail des RH a fait l'objet d'une plus grande transparence et harmonisation des procédures.

Afin de corroborer au principe de l'égalité femme/homme, l'observation de l'effectif de l'école se fait par l'intermédiaire de 3 outils :

- Bilan de situation comparé,
- Bilan social,
- Rapport d'auto-évaluation.

Ces documents de synthèse permettent de quantifier les écarts entre les différentes catégories de personnel évoluant au sein de l'école.

De ces documents sont produits le plan d'action égalité/diversité visant à rétablir les équilibres.

Veiller à l'équité

Afin de veiller à l'équité de traitement, la première procédure mis en place au sein du Service des ressources humaines a été la généralisation de l'utilisation de la nouvelle démarche de recrutement proposée par le Ministère de la Culture en direction de la population non-titulaire

- ATOS
- Enseignants(es). (au-dessus de 96 heures de cours à hauteur de nos moyens).

Concernant les contrats de monitorat (contrats étudiants de l'ENSASE), l'ENSASE a mis en place une procédure interne consistant à réaliser des fiches pour tous postes à pourvoir à l'appui des services demandeurs ainsi qu'une diffusion systématique des postes sur l'intranet de l'ENSASE.

Par ailleurs, la volonté de l'ENSASE à tendre vers une parité au sein des instances (CA, CT, CHSCT), au sein des jurys de recrutements (personnels administratifs et enseignants) et dans nos jurys diplômants a été inscrite dans les textes.

Transmettre une culture de l'égalité

- Volonté d'engager plus de femme enseignantes au sein de l'établissement ;
- Tendre vers une parité dans les jurys diplômants (HMOP, PFE) voté en CA ;
- Information diversifiée sur les métiers de l'architecture via le service d'insertion professionnelle ;
- Sensibilisation à l'architecture des jeunes se préparant à rentrer dans le cursus supérieur (programme égalité des chances, ateliers de sensibilisation à l'architecture pour les scolaires de la maternelle au lycée) ;
- Accès aux études à l'ENSASE aux étudiants(es) issus de Bacs professionnels ;
- Tendre vers une parité des intervenants pédagogiques extérieurs en lien avec le service des études ;
- Proposer des modules de formation sur l'égalité via le Ministère.

Accompagner des jeunes femmes vers des carrières diversifiées

- Valorisation du prix « Femmes-Architectes » ;
- Conférence de professionnelles de l'architecture au sens large (architectes, urbanistes, artistes, ingénieures) ;
- Présentation et témoignages de parcours professionnels diversifiés des diplômées de l'ENSASE.

Promouvoir l'égalité et faire connaître des dispositifs existants

Plusieurs leviers sont en possession de l'ENSASE pour atteindre cet objectif :

- La volonté d'obtenir la double labellisation AFNOR (diversité/égalité) ;
- La diffusion via les canaux internes (Intranet, affichage...) et externe (internet, réseaux sociaux...) de l'engagement de l'ENSASE sur l'égalité en s'appuyant sur les campagnes de sensibilisation et d'information du Ministère de la Culture.

Sensibiliser contre les violences sexistes et sexuelles

- Favoriser la prise de conscience sur les violences sexistes et sexuelles et aider au changement des comportements à l'appui des campagnes de sensibilisation et d'information du Ministère de la Culture et du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.
- Identifier et faire connaître le processus d'alerte en cas de violences sexistes et sexuelles (Personnes ressources en interne, lien équipe médico-sociale, fiche de procédure Ministère de la Culture)

Les actions d'ores et déjà engagées

La formation des agents à la prévention des discriminations

- Le référent égalité/prévention ainsi que le personnel des ressources humaines ont fait l'objet d'une formation approfondie sur les risques et les lois liés aux discriminations.
- La quasi-totalité des chefs des services ont aussi fait l'objet d'une sensibilisation à la prévention contre les discriminations dans la gestion des personnels de leurs services.
- Les membres du CODIR (directeur, présidente du CA, et secrétaire générale) ont bénéficié d'une formation spécifique.

Une grande campagne de sensibilisation au sein de l'ENSASE

- Actualités et campagnes d'information sur l'intranet (états des lieux, actualités du Ministère, textes de loi, avancement du dossier labellisation, formation, campagnes discriminations et violences sexistes et sexuelles...),
- Actualité et rubrique sur le site internet ;
- Campagne d'affichage au sein de l'école ;
- Ouverture d'Allo-discrim par le MC ;
- Diffusion de courriels sur la discrimination et l'égalité F/M,
- Réalisation d'un guide pratique de rentrée incluant plusieurs informations sur les deux labels ainsi qu'Allo-discrim (distribué aux nouveaux étudiants(es), personnels enseignants et administratifs) ;
- Diffusion des bracelets proposés par le ministère ;
- Information systématique lors de la réunion de rentrée aux primo-entrants(es) ;
- Diffusion de la carte Allo discrim aux contractuels(les) ;
- Mise en place de groupes de travail (Discriminations et RPS) ;
- Sensibilisation et information à tous les usagers de l'ENSASE à l'occasion des séminaires de rentrée et de sortie.

<https://www.st-etienne.archi.fr/labellisation-diversite-egalite/>

<https://intranet.st-etienne.archi.fr/?p=4945>

Jacques PORTE
directeur

