



# PLAN D' ACTIONS

## POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

## INTRODUCTION :

La Casa de Velázquez met en place un plan d'actions afin d'ancrer durablement l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture de l'Établissement. Cette démarche s'inscrit dans le contexte de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Elle vise à renforcer et structurer les actions en faveur de l'égalité et de lutte contre les violences.

Pour son élaboration, le plan d'actions présenté s'adapte à la situation d'un établissement français à l'étranger qui répond à une double législation en matière de droit du travail et qui emploie des agents de statuts différents: Agents de l'État en service hors de France, expatriés ou recrutés sur place, fonctionnaires détachés, contractuels de droit public, agents de droits local.

Afin de donner un signal politique fort à ce plan et de garantir l'efficacité d'un dialogue social construit, il sera présenté aux instances de représentation du personnel CT et CHSCT, avant d'être soumis au Conseil d'Administration de l'Établissement pour sa mise en œuvre.

Enfin, ce plan pluriannuel fait partie d'une ambition plus large déjà entreprise par l'Établissement. Il s'accompagne d'une démarche éco-responsable et d'un plan stratégique de formation pour les prochaines années. Ces 3 éléments constitueront une base solide nécessaire à une institution qui s'adapte aux évolutions sociétales en apportant à ses agentes et agents le bien être nécessaire à l'accomplissement de leur mission.

## MÉTHODE :

Le plan s'appuie sur le référentiel transmis par les services de la DGESIP en octobre 2020.

Il s'articule autour des 4 axes suivants :

- Axe n°1 : Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération ;
- Axe n°2 : Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois ;
- Axe n°3 : Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle ;
- Axe n°4 : Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations.

## Le plan présenté précise :

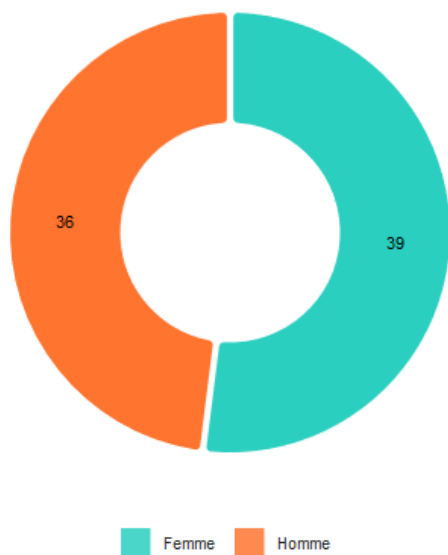
- Un état des lieux général\* et exhaustif qui servira de base de départ au plan d'actions.
- puis pour chacun des axes :
- les mesures engagées ou sur lesquelles souhaite s'engager l'Établissement
  - les objectifs à atteindre, les éventuels livrables et le calendrier de mise en œuvre.

*\*Les analyses présentées sont issues de la base de données sociales et du Rapport Social Unique (RSU\*) 2020. Le RSU instauré par la loi de transformation de la fonction publique remplace le Bilan social. Depuis 2014, le bilan social de l'Établissement présente des données « genrées ».*

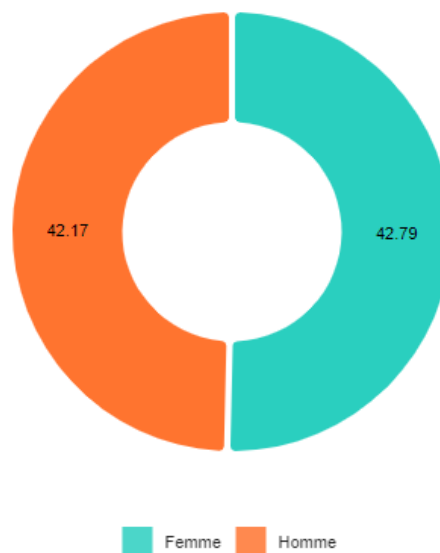
# I - ÉTAT DES LIEUX

## A / DES EFFECTIFS (au 31/12/2020)

### EFFECTIF TOTAL

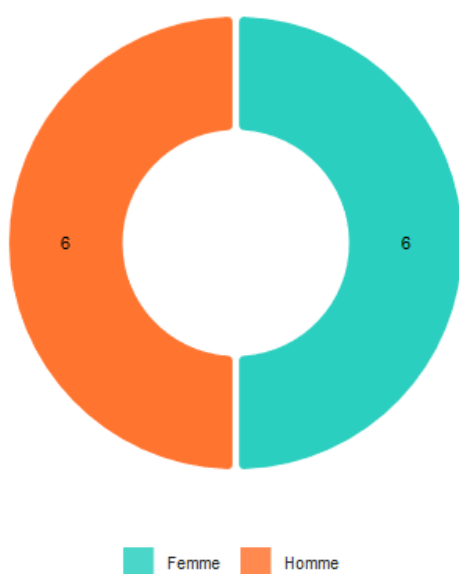


### MOYENNE D'ÂGE

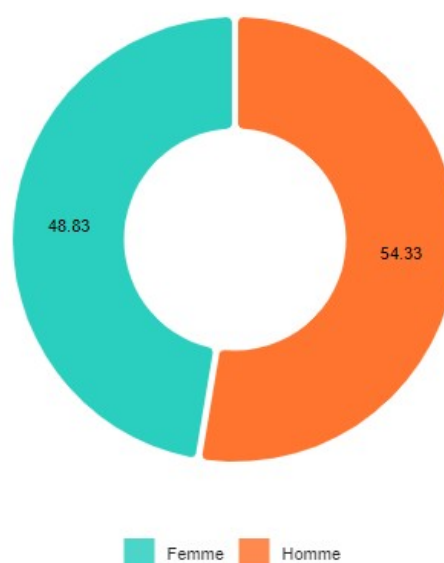


## PERSONNEL D'ENCADREMENT ET ADMINISTRATIFS

### EFFECTIF

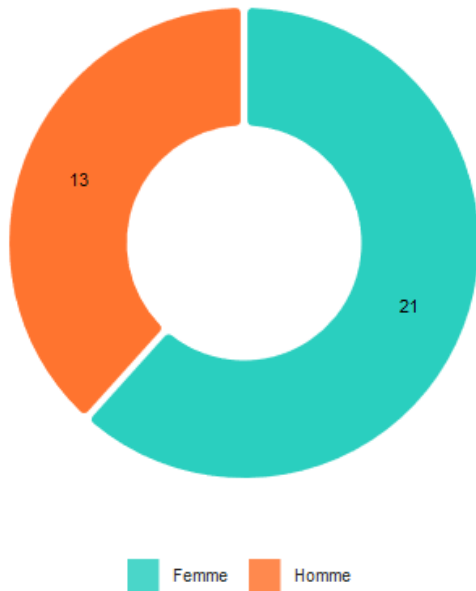


### MOYENNE D'ÂGE

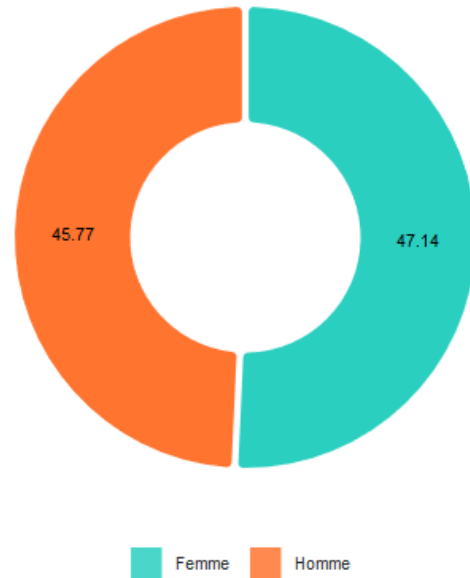


**ADL (dont chercheurs « Bataillon » et contrats sur ressources propres)**

EFFECTIF

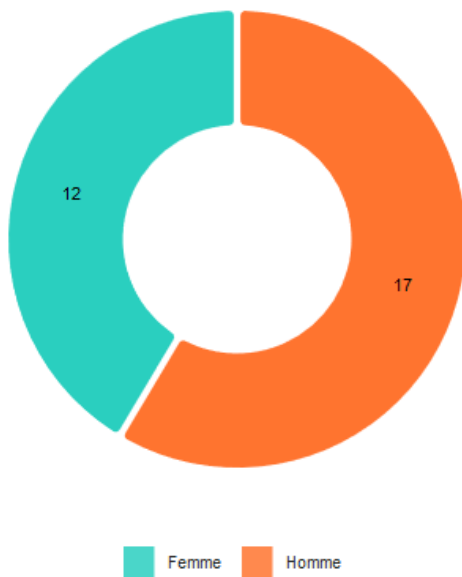


MOYENNE D'ÂGE

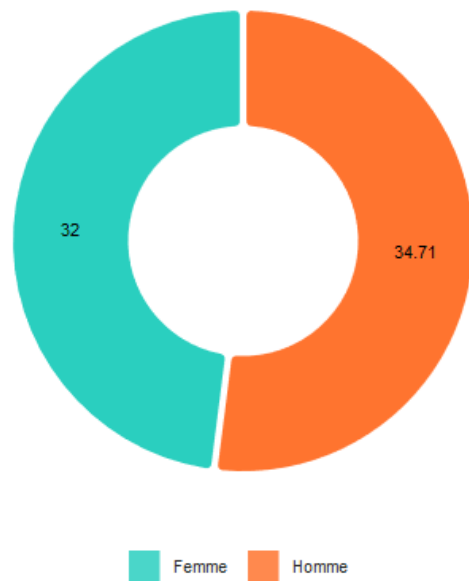


**MEMBRES (AFM et EHEHI)**

EFFECTIF



MOYENNE D'ÂGE



## B / DES RÉMUNÉRATIONS

### Les agents de l'État

#### Les éléments de la rémunération

- **Traitement indiciaire**

Les agents de l'État sont rémunérés sur les bases du décret 67-290 du 28 mars 1967.

Le personnel d'encadrement et administratif perçoit le traitement indiciaire de son grade.

Les contractuels de droit public sont rattachés à un grade.

Les membres de l'AFM perçoivent le traitement indiciaire des professeurs certifiés de classe normale à l'échelon de début.

Les membres contractuels de l'EHEHI perçoivent le traitement indiciaire des professeurs agrégés de classe normale à l'échelon de début.

Les membres fonctionnaires de l'EHEHI perçoivent le traitement indiciaire des professeurs agrégés de classe normale à leur échelon, plafonné à l'indice nouveau majoré 498.

La rémunération perçue sur la base du décret 67-290 du 28 mars 1967 est exclusive de toute prime.

- **L'indemnité de résidence à l'étranger**

Les agents de l'État perçoivent une indemnité de résidence à l'étranger dont le groupe dépend de la fonction occupée ou du grade.

Les membres de l'AFM sont classés au groupe 13, les membres contractuels de l'EHEHI au groupe 11, les membres fonctionnaires de l'EHEHI au groupe 10.

- **Les majorations familiales et le supplément familial**

Les agents ayant des enfants à charge ou liés par le mariage ou un pacte civil de solidarité peuvent percevoir des majorations familiales et/ou un supplément familial sous certaines conditions (conditions de revenus du conjoint pour le supplément familial, condition d'âge, de scolarisation des enfants pour les majorations familiales).

Sur les bases du décret 67-290 du 28 mars 1967, aucun écart de rémunération entre les hommes et les femmes n'est à constater

Les montants de l'IRE et des majorations familiales sont définis et réévalués (à la hausse ou à la baisse) par des arrêtés pris par le Ministère des affaires étrangères.

#### Détails de la masse salariale des agents de l'État

	Total 2020	Du 01/01/2020 au 31/08/2020			Du 01/09/2020 au 31/12/2020		
		Total 1	H	F	Total 2	H	F
Masse salariale réalisée en 2020	3 616 778,63	2 441 739,86	26	15	1172038,77	22	18
Traitement indiciaire	1 261 319,32	885 187,75	26	15	376131,57	22	18
indemnité de résidence à l'étranger	1 526 742,19	1 049 509,35	26	15	477232,84	22	18
Majorations familiales	118 512,47	82 223,04	6	2	36289,43	6	2
Supplément familial	39 928,78	25 782,85	8	0	14145,93	7	3

## Évolutions de la rémunération des agents de l'État :

- Traitement indiciaire : aucune évolution du point d'indice en 2020
- évolution de l'IRE en 2020 :

2020	%	date
évolution IRE	-0,44	01/04/20
	0,55	01/07/20
	-0.95	01/10/20

## Écart de rémunération entre les hommes et les femmes en % : 0

### Les agents de droit local

#### Les éléments de la rémunération

- **Salaires de base**

Les agents de droit local dépendent d'une convention collective de droit espagnol « XIII convenio de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación. »

Le salaire de base « salario base » des agents est établi en fonction de leur catégorie de recrutement sur une grille salariale établie dans la convention collective.

- « **Paga extra** »

La convention collective prévoit une rémunération sur 15 mois.

- **Les primes**

- La prime de transport : tous les agents perçoivent un prime de transport prévue par la convention collective (montant de la prime de transport : 72,43 euros)
- Les autres primes : d'autres primes sont attribuées en complément du salaire de base en fonction de l'emploi occupé par l'agent (prime de qualification, prime de langue ou autres).

#### Détail de la rémunération des agents de droit local (hors chercheurs)

2020	Salaire base annuel Moyen	Primes (moyenne)	Salaire brut annuel moyen
HOMMES	19 881,31	6 523,73	26 405,04
FEMMES	20 579,42	6 891,73	27 471,15
TOTAL	20 230,37	6 707,73	26 938,10

## C / ACCÈS AUX EMPLOIS, AUX FONCTIONS, AUX INSTANCES.

- **Recrutement**

Publicité : Tous les postes à pourvoir au sein de l'Établissement font l'objet d'une publication sur le site de la place de l'emploi public (<https://place-emploi-public.gouv.fr/>), et/ou sur galaxie, et/ou sur le site internet de l'Établissement.

Les postes ouverts par voie de concours respectent la réglementation du MESRI en matière d'organisation.

Les recrutements pour les postes à mandat sous soumis à avis des différents conseils.

Des commissions et des jurys de recrutement sont créés pour chaque recrutement.

- **Postes à responsabilité ou chef de service**

L'état des lieux en matière d'accès aux postes à responsabilité présente un résultat satisfaisant en 2020. Sur les 8 postes de chefs de services, 50 % sont occupés par des femmes.

- **Promotions, accès au corps, grades, cadre d'emploi**

Pour les agents de l'État, les différentes possibilités de promotion correspondent aux lignes directrices de gestion du MESRI en la matière : promotions par tableaux d'avancement, examen professionnel, listes d'aptitude ou par voie de concours.

Pour les agents de droit local, des décisions individuelles sont prises sur proposition des chefs de service, en fonction des évolutions fonctionnelles et des possibilités budgétaires.

- **Composition des instances**

Au 31 décembre 2020, tous les conseils sont équilibrés

➤ Conseil d'administration

Total Femmes	Total hommes	Femmes	Hommes
9	8	52,94 %	47,06 %

➤ Conseil scientifique (composition 2017 en cours de renouvellement)

Total Femmes	Total hommes	Femmes	Hommes
8	10	44,44 %	55,56 %

➤ Conseil artistique

Total Femmes	Total hommes	Femmes	Hommes
10	10	50,00 %	50,00 %

➤ Comité Technique

Total Femmes	Total hommes	Femmes	Hommes
3	3	50,00 %	50,00 %

➤ CHSCT

Total Femmes	Total hommes	Femmes	Hommes
3	3	50,00 %	50,00 %

➤ Délégués syndicaux représentant le personnel local

2 hommes et 1 femme

## **D / ÉTAT DES LIEUX DE L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE**

En 2020, 2 accords ont été signés : une charte sur la mise en place du télétravail et 1 accord sur l'organisation de la journée de travail et sur la flexibilité horaire pour les agents de droit local.

A noter qu'en Espagne, une loi adoptée en 2019 (« *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación* ») prévoit un éventail de mesures protectrices des agents ayant des enfants à charge. Il s'agit par exemple d'un accès facilité au télétravail ou encore de l'allongement du congé de paternité (16 semaines à compter du 01/01/2021)

## **E / ÉTAT DES LIEUX SUR LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, LES HARCÈLEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS**

Une agente est nommée référente égalité hommes/femmes depuis 2013.

Depuis cette date, aucun signalement en la matière n'a été porté à la connaissance de l'Établissement



## II – PLAN D’ACTIONS

Les actions à mener inscrites dans ce plan ont été décidées après consultation de l’ensemble des agents de la Casa de Velázquez. Pour cela, une « boîte à idées » a été mise en place pour que chacun puisse s’exprimer sur le sujet.

### Le plan d’actions s’articule autour de 4 axes :

- Axe n°1 : Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération ;
- Axe n°2 : Garantie de l’égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois ;
- Axe n°3 : Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle ;
- Axe n°4 : Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations.

### Pour chacun des axes, le plan prévoit :

- une analyse de l’état des lieux

L’analyse de l’état des lieux a pour but de faire un bilan des actions engagées ou de définir les points perfectibles.

- des objectifs

Les points perfectibles identifiés permettent de définir les objectifs à atteindre.

- des actions

Pour atteindre les objectifs, des actions concrètes seront mises en œuvre. Pour chacune des actions, le livrable attendu et le calendrier sont définis. Un suivi des actions sera présenté chaque année devant les instances de représentation en même temps que le Rapport Social Unique.

## Axe n°1 : Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

### Analyse de l'état des lieux :

- Agents de l'État : la paye des agents de l'État sur le décret de 1967 permet par nature d'éviter les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et respecte le principe « à travail égal, salaire égal ». Cependant, une analyse plus fine sur le versement des majorations familiales et du supplément familial permet de mettre en évidence que les hommes sont plus largement bénéficiaires de ces prestations familiales.

En outre, le recrutement des membres montre que sur les 9 fonctionnaires recrutés en 2020, 8 sont des hommes. Les fonctionnaires sont généralement plus « installés » dans leur vie personnelle (conjoint, enfants). La question qui se pose est donc la suivante : le fait d'être mère de famille représente-t-il un frein à la candidature et à l'expatriation ?

- Agents de droit local : l'analyse met en évidence qu'il existe peu de déséquilibre entre la rémunération des hommes et des femmes. Le léger déséquilibre est lié au fait qu'une majorité de femmes occupe des postes administratifs plus rémunérateurs (70 % des 10 salaires les plus élevés sont attribués à des femmes).  
Si les salaires de base sont régis et fixés par une convention collective, l'attribution des primes résulte de la politique de l'établissement.

### Objectif :

Maintenir et assurer une égalité de traitement en termes de rémunération. Identifier les écarts et prendre des mesures adaptées. Améliorer la transparence et faire un effort de communication pour lever les freins liés à l'expatriation pour les mères de famille.

### Actions

n.°	ACTION	ACTEUR	LIVRABLE	CALENDRIER
1.1	Conduire des analyses fines annuelles sur les salaires femmes/hommes pour renforcer l'état des lieux réalisé en 2020	RH	analyse	2021
1.2	Conduire des analyses statistiques sexuées sur l'attribution des promotions et des primes pour les ADL	RH	analyse	2021
1.3	Étudier la faisabilité d'une réforme de la rémunération des ADL visant à favoriser la transparence par simplification des primes	RH	analyse	2022
1.4	Améliorer la communication et la transparence en amont sur la rémunération, la protection sociale, la scolarité des enfants etc pour les membres	RH / COMM	Guide d'accueil des Membres	2022

## Axe n°2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois

### Analyse de l'état des lieux :

L'état des lieux en 2020 montre une situation satisfaisante dans ce domaine :

- Recrutement :
  - Pour la première fois cette année, les postes de chefs de service sont occupés de manière égale par des hommes et des femmes
  - Les agents de droit local comptent une majorité de femmes, principalement sur les emplois administratifs.
  - La parité n'est pas totalement respectée pour les postes de membres, notamment en 2020 pour les membres de l'EHEHI. Ce fut également le cas en 2019 pour l'AFM.
  - Pour l'ensemble des instances, la parité est respectée.
- Promotions :
  - En 2020, les promotions (liste d'aptitude, concours, changement de catégorie) ont plus largement bénéficié aux femmes.

### Objectif :

Assurer le maintien dans le temps de la parité et de l'égalité en matière de recrutement et d'évolution professionnelle.

### Actions

n.º	ACTION	ACTEUR	LIVRABLE	CALENDRIER
2.1	Afficher la politique RH en faveur de l'égalité femmes/hommes dans le texte des appels à candidature et offres d'emplois	Services administratifs	Appels / Offres d'emplois	2021
2.2	Réflexion sur la création d'une commission paritaire pour l'évolution et les promotions des agents de droit local	RH	analyse	2022
2.3	Maintenir une politique en faveur de la promotion des agents de l'État conforme aux lignes directrices de gestion du Mesri	Direction	adoption des LDG	2021
2.4	Définir des référentiels fixes sur des standards européens pour les chercheurs et Chercheuses recruté(e)s en contrat local	Services administratifs EHEHI	Procédure Appels à Candidature	2021 ou 2022

## Axe n°3 : Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

### Analyse de l'état des lieux :

Deux mesures importantes ont été mises en œuvre par la Casa de Velázquez en 2020 :

- une charte sur le télétravail en expérimentation pendant un an, avant la crise sanitaire
- un accord sur l'organisation du travail pour les agents de droit local et la mise en place d'une flexibilité horaire.

Il est à noter que la crise sanitaire a vu le développement important du télétravail pour lequel l'établissement faisait figure de précurseur en Espagne avec une charte adoptée dès février 2020.

Par ailleurs, l'État espagnol a inscrit dans la loi des mesures pour l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes (*Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*). Le texte prévoit en particulier que les entreprises de plus de 50 salariés doivent établir un plan d'égalité entre les hommes et les femmes.

Autre mesure notable, l'Établissement a introduit en 2015 dans son règlement intérieur, un droit à congés pour enfant malade de 3 jours pour les agents de droit local qui n'était pas prévu par la convention collective.

### Objectif :

Poursuivre et pérenniser les actions engagées sur le long terme et mettre en place de nouvelles actions possibles.

### Actions :

n.º	ACTION	ACTEUR	LIVRABLE	CALENDRIER
3.1	Renforcer la flexibilité horaire Étude sur une éventuelle extension aux agents de l'État (non chefs de service).	RH	Modification RI Non statutaires	2021
3.2	Pérenniser et renforcer la charte sur le télétravail	RH	Charte	2021
3.3	Intégrer l'égalité femmes/hommes dans la formation continue, action de sensibilisation	RH	formations	2021
3.4	Elaborer une charte de bonne conduite favorisant l'équilibre vie professionnelle/vie privée (horaires des réunions, d'envois de mails, déconnexion...)	RH	Charte	2022
3.5	Mettre en place un dispositif de don de jours de congés pour venir en aide aux agentes et agents parents d'un enfant gravement malade.	RH	Procédure	2021 ou 2022
3.6	Définir des espaces dédiés aux parents de jeunes enfants de passage dans l'Établissement (espace d'allaitement, table à langer)	Services administratifs	Achat et procédure	2021
3.7	Dans le cadre de l'action sociale, étudier la faisabilité et négocier de possibles accords avec des crèches ou garderies locales.	RH	Analyse	2021-2022

## Axe n°4 : Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

### Analyse de l'état des lieux :

Une agente est nommée référente « égalité hommes/femmes » depuis 2013. Depuis cette date, l'Établissement peut se satisfaire qu'aucun signalement en matière de violences sexuelles, sexistes, de harcèlements et de discriminations n'est à déplorer. Cependant, il convient de renforcer la communication et les dispositifs de signalement prévus par le décret n°2020-256 du 13 mars 2020.

### Objectif :

Maintenir la situation actuelle en renforçant les actions de communication et en établissant les procédures adéquates.

### Actions :

n.°	ACTION	ACTEUR	LIVRABLE	CALENDRIER
4.1	Mettre en place un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes conforme aux dispositions du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020	RH COMM	Procédures / mise en place et communication du dispositif	2021
4.2	Réorganiser et enrichir le rapport social unique avec davantage de données désagrégées par sexe	RH	RSU	2020
4.3	Lancer des actions de communications à destination des personnels (Ex : à l'occasion du 8 mars / portrait d'anciennes membres etc)	COMM	Au moins 1 action / an	2021
4.4	Mettre en place des formations pour permettre aux agents d'identifier et réagir face aux violences sexuelles et sexistes, au harcèlement et discriminations (racisme, homophobie, antisémitisme...)	RH	Proposer et organiser des formations adaptées	2022