

## **ACCORD 2025-2028 SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Il a été convenu le présent accord entre

l’Institut national de la propriété industrielle dénommé INPI  
dans le présent document représenté par Monsieur Pascal FAURE, Directeur général

et

les organisations syndicales représentatives de l’INPI

- la section CGT INPI
- l’UNSA INPI
- pour le syndicat des personnels des administrations centrales économiques et financières franciliennes-CFDT (SPACEFF-CFDT), la section CFDT INPI

# PLAN DE L'ACCORD

## AXE 1 : POURSUIVRE ET DEVELOPPER LA DIFFUSION DE LA CULTURE DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE AU SEIN DE L'INPI

- **Mesure 1-1** : réaliser un baromètre égalité professionnelle femme/homme afin de mesurer le degré de connaissance et d'appropriation des agent(e)s de l'INPI et adapter l'accord en conséquence le cas échéant.
- **Mesure 1-2** : intensifier la communication sur l'égalité femmes/hommes et lutter contre les stéréotypes de genre ainsi que les discriminations.
- **Mesure 1-3** : renforcer la sensibilisation à l'égalité femmes/hommes.
- **Mesure 1-4** : renforcer la communication interne sur les parcours professionnels pour lutter contre les stéréotypes de genre et favoriser la mixité, ainsi que des ateliers interactifs pour sensibiliser sur ce sujet.

## AXE 2 : RENFORCER LA CONNAISSANCE STATISTIQUE ET LUTTER CONTRE LES ECARTS DE REMUNERATION CONSTATES

- **Mesure 2-1** : renforcer la connaissance statistique de la situation comparée femmes/hommes relative aux écarts de rémunération.
- **Mesure 2-2** : mise en place le cas échéant de mesures correctives pour résorber les écarts de rémunération.
- **Mesures 2-3** : poursuivre et intensifier le suivi d'actions garantissant l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en situation de parentalité (grossesse, adoption, garde d'enfants, etc.).

## AXE 3 : APPROFONDIR LE DEVELOPPEMENT DES ACTIONS VISANT A MIEUX ARTICULER LES TEMPS DE VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE

- **Mesure 3-1** : rappeler les dispositifs permettant une meilleure conciliation des temps de vie et en expérimenter de nouveaux.
- **Mesure 3-2** : accorder une attention particulière aux agent(e)s ayant des besoins spécifiques (proche aidant, aspect spécifique de la santé féminine).
- **Mesure 3-3** : soutenir et accompagner la parentalité sous toutes ses formes.

## AXE 4 : ASSURER LA POURSUITE DES ACTIONS DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCES SEXUELLES, DE HARCELEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

- **Mesure 4-1** : poursuivre et compléter les dispositifs de lutte contre les discriminations, les actes de violences sexuelles, de harcèlement sexiste et les agissements sexistes.
- **Mesure 4-2** : clarifier les procédures de signalements (cellule d'écoute et saisine des différents acteurs dont la référente égalité professionnelle).
- **Mesure 4-3** : sensibiliser sur le sexisme ordinaire par différents canaux.

## AXE 5 : FAVORISER LA GOUVERNANCE TRANSVERSE DE LA POLITIQUE D'EGALITE ET LE DIALOGUE SOCIAL

- **Mesure 5-1** : poursuivre le suivi annuel de l'accord sur l'égalité professionnelle.
- **Mesure 5-2** : diffuser le nouvel accord sur l'égalité professionnelle à l'ensemble des personnels.
- **Mesure 5-3** : promouvoir de nouveaux relais internes de diffusion de la culture de l'égalité professionnelle.

## PREAMBULE

L'accord 2025-2028 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'inscrit dans la continuité des engagements portés par l'INPI en matière de promotion de l'égalité et de prévention des discriminations. Il réaffirme la volonté de l'établissement de garantir à l'ensemble de ses agentes et agents un environnement de travail respectueux, bienveillant et équitable.

L'égalité entre les femmes et les hommes constitue une priorité pleinement intégrée à la politique de ressources humaines de l'INPI. Cette orientation s'inscrit dans le cadre juridique défini par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique qui impose aux employeurs publics l'élaboration et la mise en œuvre de plans d'action pluriannuels en matière d'égalité professionnelle.

Dès 2022, l'INPI a fait le choix d'aller au-delà de cette exigence réglementaire en concluant un accord spécifique sur l'égalité professionnelle avec les organisations syndicales représentatives. Structuré autour de cinq axes d'intervention, ce premier accord a fait l'objet d'un suivi rigoureux et d'un taux de réalisation des actions de 85 %, témoignant de la mobilisation collective et de l'efficacité des dispositifs mis en œuvre.

Le nouvel accord 2025-2028 s'appuie sur ce bilan pour consolider les actions existantes, poursuivre les mesures en cours et introduire de nouveaux leviers d'action. Il a été élaboré de manière concertée, à travers cinq séances de travail avec les organisations syndicales et un groupe de réflexion réunissant des collaboratrices et collaborateurs de l'Institut. Ce nouvel accord se structure également autour de cinq axes et de 16 mesures :

- axe 1 : poursuivre et développer la diffusion de la culture de l'égalité professionnelle au sein de l'INPI ;
- axe 2 : renforcer la connaissance statistique et lutter contre les écarts de rémunération constatés ;
- axe 3 : approfondir le développement des actions visant à mieux articuler les temps de vie professionnelle et personnelle ;
- axe 4 : assurer la poursuite des actions de lutte contre les discriminations, les actes de violences sexuelles, de harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- axe 5 : favoriser la gouvernance transverse de la politique d'égalité et le dialogue social.

La prévention des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes constitue ainsi un axe prioritaire du nouvel accord. Conformément aux exigences légales et aux engagements de l'INPI en matière d'égalité salariale, des dispositifs de suivi renforcés seront mis en place afin d'identifier, d'analyser et de corriger les éventuels écarts injustifiés. L'accord prévoit notamment la mise en œuvre d'indicateurs de suivi précis, ainsi que des actions de sensibilisation à destination des encadrants. Cette démarche vise à garantir une égalité de traitement effective tout au long du parcours professionnel des agentes et agents de l'Institut.

Ce nouvel accord intègre une dimension attachée à la santé des femmes et à l'accompagnement des agentes et agents confrontés à des situations de violences sexistes et sexuelles. Il prévoit, sur une période de trois ans, un programme structuré de sensibilisation et de formation, visant à garantir un cadre professionnel inclusif, non sexiste et respectueux des droits de chacune et chacun.

La Direction générale de l'INPI réaffirme par conséquent son engagement à mobiliser les moyens humains et financiers nécessaires à la mise en œuvre effective de l'ensemble des actions prévues par ce nouvel accord sur l'égalité professionnelle.

HN  
SL  
AG  
YA  
BB  
PF  
inpi  
FRANCE

## AXE 1 : POURSUIVRE ET DEVELOPPER LA DIFFUSION DE LA CULTURE DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE AU SEIN DE L'INPI

La consolidation d'une culture de l'égalité professionnelle à l'INPI repose sur une meilleure connaissance, par l'ensemble des agentes et agents, des dispositifs existants et des initiatives engagées. Or, ces actions restent parfois méconnues. L'Institut se fixe à travers cet axe l'objectif d'en assurer une diffusion plus large et plus lisible.

Dans cette perspective, les mesures prévues visent à renforcer la sensibilisation aux enjeux de l'égalité professionnelle et aux mécanismes à l'origine des inégalités. Elles s'appuient sur des actions de communication et de formation diversifiées, complémentaires de celles prévues dans les autres axes de l'accord, afin de faire évoluer les représentations et de favoriser une appropriation collective des principes d'égalité.

### ► Mesure 1-1 : réaliser un baromètre égalité professionnelle femme/homme afin de mesurer le degré de connaissance et d'appropriation des agent(e)s de l'INPI et adapter l'accord en conséquence le cas échéant

- Action 1 : réaliser le baromètre
- Action 2 : construire le cas échéant les actions correctives
  - ⇒ Indicateur : pourcentage d'achèvement des actions correctives

### ► Mesure 1-2 : intensifier la communication sur l'égalité professionnelle femmes/hommes et lutter contre les stéréotypes de genre ainsi que les discriminations

- Action 1 : campagne de communication pour sensibiliser sur l'égalité professionnelle
  - ⇒ Livrable : réalisation de la campagne de communication
- Action 2 : mettre en place une plateforme collaborative de recueil des propositions des collaborateurs et collaboratrices favorisant l'égalité professionnelle
  - . Jalon 1 : construire le portail dédié avec les organisations syndicales
  - . Jalon 2 : mettre en place la plateforme collaborative
  - . Jalon 3 : implémenter les actions retenues
- ⇒ Indicateur : nombre d'actions implémentées/nombre proposées

### ► Mesure 1-3 : renforcer la sensibilisation à l'égalité femmes/hommes

- Action 1 : intégrer un volet de sensibilisation égalité professionnelle dans le parcours d'accueil et le livret des nouveaux arrivants
  - . Jalon 1 : conception du volet de sensibilisation
  - . Jalon 2 : intégration du volet dans le parcours et le livret d'accueil
- ⇒ Livrable : réalisation du livret d'accueil et du parcours d'accueil
- Action 2 : organiser des sessions thématiques
  - . Jalon 1 : conception des sessions thématiques
  - . Jalon 2 : planification et réalisation des sessions
- ⇒ Indicateur : pourcentage de réalisation et du nombre de sessions sur des sujets différents

### ► Mesure 1-4 : renforcer la communication interne sur les parcours professionnels pour lutter contre les stéréotypes de genre et favoriser la mixité, ainsi que la mise en place d'ateliers pour sensibiliser sur ce sujet

- Action 1 : publication sur INPInet de portraits
  - ⇒ Indicateur : nombre de publications
- Action 2 : mise en place d'ateliers dans le cadre des actions de co-développement
  - ⇒ Indicateur : nombre d'ateliers mis en place

HI AG  
d b yz  
DD PF inpi  
FRANCE

## AXE 2 : RENFORCER LA CONNAISSANCE STATISTIQUE ET LUTTER CONTRE LES ECARTS DE REMUNERATION CONSTATES

L'égalité professionnelle suppose une prise de conscience des inégalités qui persistent dans les parcours des femmes et des hommes, ainsi que des déterminismes sociaux et psychologiques qui les alimentent.

### ► Mesure 2-1 : renforcer la connaissance statistique de la situation comparée femmes/hommes relative aux écarts de rémunération

- Action 1 : réaliser un état des lieux de données relatives à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (groupe de travail)
  - . Jalon 1 : analyse des écarts et de leurs causes
  - . Jalon 2 : identification des moyens de correction et leur élaboration
- ⇒ Indicateur : poursuivre l'analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes par position catégorielle, par tranche d'âge et par année / suivi du nombre de femmes et d'hommes à temps partiel
- Action 2 : publier l'index réglementaire de l'égalité professionnelle femmes/hommes (en application des décrets n°2023-1136 et n°2023-1137 du 5 décembre 2023)
- ⇒ Indicateur : publication du résultat de l'index par année

### ► Mesure 2-2 : mise en place le cas échéant de mesures correctives pour résorber les écarts de rémunération

- Action 1 : élaborer, mettre en œuvre et assurer le suivi des mesures correctives
  - . Jalon 1 : présentation des écarts et des actions menées
  - . Jalon 2 : mise en œuvre des corrections
- ⇒ Indicateur : nombre d'actions correctives effectuées
- Action 2 : maintenir l'égalité de rémunération lors du recrutement au sein de l'INPI
- ⇒ Indicateur : réalisation chaque année d'une synthèse pour l'ensemble des recrutements des agent(e)s prenant en compte la distinction femmes hommes

### ► Mesures 2-3 : poursuivre et intensifier le suivi d'actions garantissant l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en situation de parentalité (grossesse, adoption, garde d'enfants, etc.)

- Action 1 : veiller au montant des primes reçues par les agentes et agents durant la période de grossesse, de congés liés à la parentalité (maternité, paternité, adoption)
  - ⇒ Indicateur : nombre de personnes bénéficiant de ces dispositions
- Action 2 : informer sur l'impact potentiel en matière de rémunération et/ou déroulement de carrière (temps partiel ; congé parental) lors d'un rendez-vous RH ou sur INPInet
  - ⇒ Indicateur : mise en place du circuit d'information

## AXE 3 : APPROFONDIR LE DEVELOPPEMENT DES ACTIONS VISANT A MIEUX ARTICULER LES TEMPS DE VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE

L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle constitue un enjeu central pour l'ensemble des agentes et agents de l'INPI, et plus particulièrement pour les femmes.

Conscient de sa responsabilité sociale, l'INPI entend mobiliser les leviers à sa disposition pour favoriser un meilleur équilibre des temps de vie, indépendamment de la situation familiale ou personnelle des agents. Les dispositifs liés aux congés familiaux, à l'organisation du temps de travail et à la flexibilité doivent être pleinement intégrés à la réflexion sur l'égalité professionnelle et à la gestion des ressources humaines.

### ► Mesure 3-1 : rappeler les dispositifs permettant une meilleure conciliation des temps de vie et en expérimenter de nouveaux

- Action 1 : suivre les indicateurs par genre relatifs au dispositif existant du télétravail
  - ⇒ Indicateur : nombre d'agent(e)s par genre et par jour en télétravail
- Action 2 : ajuster la charte des temps
  - ⇒ Indicateur : nombre de consultations de la page INPINet dédiée

### ► Mesure 3-2 : accorder une attention particulière aux agent(e)s ayant des besoins spécifiques (proche aidant, aspect spécifique de santé féminine)

- Action 1 : rappeler et communiquer sur les dispositifs existants en matière de soutien des agent(e)s tiers aidant en charge de personnes en situation de perte d'autonomie (personnes en situation de handicap, personnes âgées...)
  - . Jalon 1 : améliorer la communication sur la procédure de congés de proche-aidants à destination des agent(e)s « aidants »
  - ⇒ Livrable : élaborer un guide de proche aidant
- Action 2 : organiser des sensibilisations sur les sujets de santé féminine
  - ⇒ Indicateur : nombre de sensibilisations organisées
- Action 3 : mener la réflexion sur la mise en place du congé menstruel
  - . Jalon 1 : constitution et organisation du groupe de travail
  - . Jalon 2 : analyse critique des dispositions existantes dans d'autres administrations et analyse de la réglementation en vigueur
  - . Jalon 3 : mise en place du dispositif

### ► Mesure 3-3 : soutenir et accompagner la parentalité sous toute ses formes

- Action 1 : rappeler les dispositifs existants à travers différents moyens de communication
  - ⇒ Indicateur : nombre de rappels des dispositifs effectués
- Action 2 : s'assurer de la tenue d'entretiens RH avec les femmes enceintes, notamment pour la reprise du travail après un congé maternité
  - ⇒ Indicateurs : - nombre d'entretiens RH avant et à la reprise du congé maternité
    - pourcentage d'agentes en congés maternité ayant été reçues
- Action 3 : encourager à la pleine utilisation du congé de paternité
  - . Jalon 1 : publication sur INPINet de l'information sur ce dispositif
  - . Jalon 2 : réalisation du suivi annuel des congés de paternité
- Action 4 : garantir l'égalité de droits de tous les parents (congés familiaux, ASA, droits accordés par l'action sociale)
  - . Jalon 1 : rappel des droits et dispositifs existants
  - . Jalon 2 : analyse critique des outils de suivi existant
  - . Jalon 3 : construction des actions de correction et leur implémentation le cas échéant (communication, points spécifiques RH transverses)
- Action 5 : renforcer l'accompagnement des agents dans leur recherche d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle
  - ⇒ Indicateur : nombre d'actions réalisées

## AXE 4 : ASSURER LA POURSUITE DES ACTIONS DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCES SEXUELLES, DE HARCELEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

Toute situation de discrimination, de violence à caractère sexuel, de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes fait l'objet d'un traitement systématique et doit donner lieu à une réponse adaptée, proportionnée et conforme aux principes de protection et de respect des agent(e)s.

### ► Mesure 4-1 : poursuivre et compléter les dispositifs de lutte contre les discriminations, les actes de violences sexuelles, de harcèlement sexiste et les agissements sexistes

- Action 1 : compléter les formations sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelle afin de former de manière obligatoire l'ensemble des agent(e)s
  - . Jalon 1 : effectuer des rappels sur des formats courts à destination de toutes et de tous
  - . Jalon 2 : faire des ateliers en petit groupe
  - . Jalon 3 : organiser dans le cadre du ZOOM RH une présentation des comportements individuels à privilégier
- ⇒ Indicateurs : - nombre d'agent(e)s formé(e)s  
- nombre de ZOOM RH organisés
- Action 2 : former tous les nouveaux arrivants
  - . Jalon 1 : conception d'actions de formation (capsules, MOOC...)
  - . Jalon 2 : présentation de ces dispositifs
  - . Jalon 3 : mise en place de ces actions
- ⇒ Indicateur : nombre d'agent(e)s formé(e)s

### ► Mesure 4-2 : clarifier les procédures de signalements (cellule d'écoute et saisine des différents acteurs dont la référente égalité professionnelle)

- Action 1 : présentation et communication des dispositifs au(x) agent(e)s
  - . Jalon 1 : constitution et organisation du groupe de travail
  - . Jalon 2 : rappel des dispositifs réglementaires existants
  - . Jalon 3 : propositions d'évolution des dispositifs
- ⇒ Indicateur : nombre de signalements effectués suite à la mise en place de la nouvelle procédure

### ► Mesure 4-3 : sensibiliser sur le sexisme ordinaire par différents canaux

- Action 1 : réfléchir sur la notion de sexisme ordinaire à travers la mise en place de groupes de travail
- Action 2 : identifier les différents stades du sexisme

## AXE 5 : FAVORISER LA GOUVERNANCE TRANSVERSE DE LA POLITIQUE D'EGALITE ET LE DIALOGUE SOCIAL

Afin de garantir un pilotage efficace de sa politique d'égalité professionnelle, l'INPI a mis en place une gouvernance dédiée, appuyée par un dialogue social structuré. Celui-ci s'exerce à travers les instances représentatives, ainsi que par l'intermédiaire de comités et réunions de suivi réguliers, permettant un échange continu avec les partenaires sociaux.

### ► Mesure 5-1 : poursuivre le suivi annuel de l'accord sur l'égalité professionnelle

- Action : présentation d'un bilan annuel de l'accord sur l'égalité professionnelle dans le cadre d'un comité de suivi se réunissant à minima une fois par an et au sein duquel sera réalisé un suivi
- ⇒ Indicateur : nombre de comités de suivi organisés par an

### ► Mesure 5-2 : diffuser le nouvel accord sur l'égalité professionnelle à l'ensemble des personnels

- Action : diffusion de l'accord par le biais de différents supports (conférence en ligne, ZOOM RH et/ou journées d'intégration des nouveaux arrivants)
- ⇒ Indicateur : nombre d'actions de diffusion réalisées

### ► Mesure 5-3 : promouvoir de nouveaux relais internes de diffusion de la culture de l'égalité professionnelle

- Action : mettre en place un ou des relais en interne sur le sujet de l'égalité professionnelle
- ⇒ Indicateur : nombre de relais mis en place

Fait à Courbevoie, le

Pour l'INPI  
Le Directeur général

Pascal FAURE

Les organisations syndicales représentatives de l'INPI :

Pour la section CGT INPI

Juliette JOVER

Hocine IHADDADENE

Pour l'UNSA INPI

Safia ZIANI

Bernard BARBIER

Pour le SPACEFF-CFDT

Anouk GRUGET (section CFDT INPI)

La référente égalité professionnelle

Catherine PAQUIER