RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

inpi

ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES POUR 2022-2024

Les onze mesures prioritaires constitutives de l'accord 2022-2024 de l'INPI en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont les suivantes :

Axe 1 : Favoriser la mixité des métiers et l'égalité des parcours professionnels

Mesure 1 : Développer la mixité des métiers et assurer l'absence de discrimination dans le processus de sélection des candidatures ;
Mesure 2 : Faire progresser la proportion de femmes dans les nominations aux emplois de direction ;
Mesure 3 : Assurer l'égal accès à tous, de tous les types de formation ;

Axe 2 : Garantir l'égalité salariale

Mesure 4 : Maintenir l'égalité de rémunération lors du recrutement au sein de l'INPI des femmes et des hommes à poste équivalent ;
Mesure 5 : Identifier et suivre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

Axe 3 : Mieux articuler la vie professionnelle et la vie personnelle

Mesure 6 : Accompagner l'essor du mode hybride de travail ;
Mesure 7 : Promouvoir les dispositifs d'action sociale à destination des familles ;

Axe 4 : Prévenir et lutter contre les actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes

Mesure 8 : Mise en place du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes (cellule d'écoute extérieure à l'INPI, Allodiscrim) ;
Mesure 9 : Sensibiliser l'ensemble des agent(e)s de l'INPI à la prévention et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ;

Axe 5 : Améliorer la gouvernance pour l'application de la politique d'égalité

Mesure 10 : Assurer la diffusion de l'accord sur l'égalité professionnelle en interne ;
Mesure 11 : Assurer le suivi annuel de l'accord sur l'égalité professionnelle.

Siège
Institut national de la propriété industrielle
15 rue des Minimes - CS 50001
92677 COURBEVOIE Cedex
Téléphone : +33 (0)1 56 65 89 98
Télécopie : +33 (0)1 56 65 86 00
www.inpi.fr – contact@inpi.fr
Établissement public national
créé par la loi n° 51-444 du 19 avril 1951

CS BB HT JC VT CP PF

INTRODUCTION

L'INPI compte aujourd'hui 60 % de femmes dans ses effectifs et près de 50 % de femmes au sein de ses managers. Ce sont des chiffres encourageants. Mais des actions sont encore à mener pour offrir des conditions de travail permettant une meilleure égalité entre collaboratrices et collaborateurs. C'est pourquoi, au-delà de son obligation légale, l'élaboration d'un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'inscrit également dans les priorités attachées aux objectifs collectifs de l'INPI pour l'année 2022.

Atteindre l'égalité professionnelle réelle, c'est lutter contre les discriminations à toutes les étapes du parcours professionnel. Cela suppose notamment de déconstruire les stéréotypes de genre, de veiller à ce que les différents temps de vie soient également valorisés et de lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

Au-delà, la mise en œuvre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle ambitionne d'améliorer la qualité de vie au travail, de favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et de participer à la cohésion sociale.

Cet accord sur l'égalité professionnelle s'inscrit dans une démarche cohérente, concertée et intégrée, constituant un axe majeur de la politique RH de l'INPI. A ce titre, la question de la gouvernance constitue une clé de réussite de la politique engagée. Cela suppose également une forte implication de l'ensemble des personnels, à tous les niveaux.

Prenant appui sur une démarche participative conduite avec les collaboratrices et collaborateurs, les représentant(e)s du personnel et le comité exécutif de l'INPI, cet accord est structuré autour de 5 axes et de 11 mesures :

- favoriser la mixité des métiers et l'égalité des parcours professionnels (Axe 1) ;
- garantir l'égalité salariale (Axe 2) ;
- mieux articuler la vie professionnelle et la vie personnelle (Axe 3) ;
- prévenir et lutter contre les actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes (Axe 4) ;
- améliorer la gouvernance pour l'application de la politique d'égalité (Axe 5).

CS BB CP JC HI PF

Axe 1 : Favoriser la mixité des métiers et l'égalité des parcours professionnels

Dans une politique d'égalité professionnelle, l'égal accès des femmes et des hommes à tous les emplois de l'INPI pourra être favorisé grâce au renforcement de la mixité des métiers et de l'égalité des parcours professionnels en s'assurant de l'absence de discrimination dans le processus de sélection des candidatures, de la progression de la proportion des femmes dans les nominations aux emplois de direction et au fait d'assurer à tout(e)s les agent(e)s tous les types de formation.

Mesure 1 : Développer la mixité des métiers et assurer l'absence de discrimination dans le processus de sélection des candidatures

Action 1 : S'assurer de la féminisation systématique de l'intitulé des postes publiés par l'INPI

Action 2 : Former l'ensemble des managers à la prévention des discriminations à l'embauche pour les sensibiliser à la problématique de la mixité

- Indicateur : pourcentage de managers formés au terme de l'accord

Action 3 : Développer la communication interne et externe de parcours professionnels pour lutter contre les stéréotypes de genres

- Indicateur : nombre de publications annuelles de portraits de femmes et d'homme sur des postes habituellement connotés comme relevant du sexe opposé
- Indicateur : nombre d'actions menées chaque année visant à faire découvrir le parcours de femmes directrices/responsables pouvant servir de modèles pour les autres femmes

Action 4 : Assurer le suivi/reporting par la DRHDS des candidatures par genre, depuis le dépôt de candidatures jusqu'aux entretiens puis à la sélection des candidats choisis, pour recenser la proportion des candidatures de femmes et d'hommes

- Indicateur : création et mise à jour d'un tableau de suivi genré par année

Mesure 2 : Faire progresser la proportion de femmes dans les nominations aux emplois de direction

Action 1 : Assurer le suivi statistique de la répartition femmes/hommes dans les nominations aux emplois de direction

- Indicateur : proportion de nominations de femmes aux emplois de direction (CODIR) comprise entre 40 % et 60 %

Mesure 3 : Assurer l'égal accès à tous, de tous les types de formation

Action 1 : Diversifier les modalités de formations et préparations, notamment en promouvant la formation à distance et l'e-formation, répondant davantage aux contraintes de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle des collaboratrices et des collaborateurs

- Indicateur : pourcentage de formations à distance proposées par année

Action 2 : Promouvoir le parcours de collaboratrices et de collaborateurs de l'INPI qui ont pu, grâce aux actions de formation, évoluer en interne

CS BB JL

HI CP

Axe 2 : Garantir l'égalité salariale

L'INPI s'attache à mettre en place les actions et opérations nécessaires pour mesurer les écarts de rémunération entre ses collaboratrices et collaborateurs. Il convient ainsi de s'assurer lors du recrutement d'un agent ou d'une agente de l'égalité de rémunération quel que soit son sexe et de suivre en parallèle les écarts dans l'évolution des rémunérations entre les collaboratrices et les collaborateurs.

Mesure 4 : Maintenir l'égalité de rémunération lors du recrutement au sein de l'INPI des femmes et des hommes à poste équivalent

- Indicateur : réalisation d'une synthèse chaque année pour les recrutements des agents en BII et AII prenant en compte la distinction hommes femmes (avec également la prise en compte de la moyenne d'âge). Cet indicateur sera communiqué sous réserve du respect de l'anonymat des collaboratrices et des collaborateurs.

Mesure 5 : Identifier et suivre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Action 1 : Analyser les écarts de rémunération afin de les réduire

- Indicateur : analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, par position catégorielle, par tranche d'âge et par année (sous réserve que les effectifs considérés soient significatifs)
- Indicateur : suivi du nombre de femmes et d'hommes à temps partiel

Action 2 : Instituer une procédure de supervision par la DRHDS des augmentations personnelles (et des bonifications) attribuées aux collaboratrices qui ont connu dans l'année considérée un congé de maternité

Axe 3 : Mieux articuler la vie professionnelle et la vie personnelle

L'Institut doit pouvoir permettre à ses agent(e)s de concilier plus facilement les temps de vie personnelle et professionnelle. La recherche d'un équilibre entre vie privée et vie professionnelle doit ainsi contribuer aux bonnes conditions de travail pour tout(e)s les agent(e)s. Pour cela, accompagner l'essor du mode hybride de travail et promouvoir les dispositifs d'action sociale à destination des familles s'avèrent constituer des mesures primordiales pour atteindre cet objectif.

Mesure 6 : Accompagner l'essor du mode hybride de travail

Action 1 : Former les nouveaux télétravailleurs aux caractéristiques de cette forme d'organisation du travail en les sensibilisant à ses risques

- Indicateur : nombre d'agent(e)s télétravailleurs formé(e)s chaque année
- Indicateur : pourcentage de managers formés sur la thématique « le management en télétravail » au terme de l'accord

Action 2 : Mise en place et déploiement d'un guide de bonnes pratiques du travail hybride

- Indicateur : nombre de visiteurs annuels sur la page du guide de bonnes pratiques sur l'intranet

CS BB JC

HZ PF

Mesure 7 : Promouvoir les dispositifs d'action sociale à destination des familles (accompagnement des familles)

Action 1 : Faciliter l'accès à l'information dans le cadre des pages intranet

- Indicateur : nombre annuel de consultations sur les pages intranet
- Indicateur : nombre annuel de saisines du service de l'action sociale

Action 2 : Informer sur le dispositif du don de jours de repos à un(e) agent(e) parent(e) d'enfant gravement malade ou à un proche aidant

- Indicateur : nombre d'informations annuelles réalisées sur le don de jours

Axe 4 : Prévenir et lutter contre les actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes

Dans le cadre de l'article 80 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, il est de la responsabilité de l'établissement de mettre en place un dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes. L'INPI souhaite en effet afficher clairement sa volonté de faire cesser tout comportement inapproprié au sein de sa communauté, et ce notamment par des actions de sensibilisation de l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs de l'INPI.

Mesure 8 : Mise en place du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes (cellule d'écoute extérieure à l'INPI, Allodiscrim)

- Indicateur : recensement des signalements par année

Mesure 9 : Sensibiliser l'ensemble des agent(e)s à la prévention et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Action 1 : Développer une campagne d'information et de sensibilisation permettant de prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles

Action 2 : Déployer une action de formation permettant de mieux agir contre les violences sexistes et sexuelles

- Indicateur : nombre de collaboratrices et collaborateurs formés au terme de l'accord

Axe 5 : Améliorer la gouvernance pour l'application de la politique d'égalité

En vue d'aboutir à une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, il est nécessaire que l'ensemble des agent(e)s de l'INPI, ainsi que l'encadrement à tous les niveaux, soit pleinement engagé dans la mise en œuvre de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'INPI.

Mesure 10 : Assurer la diffusion de l'accord sur l'égalité professionnelle en interne

Action 1 : Déployer un plan de communication dont une page dédiée à l'égalité professionnelle sur l'intranet

Action 2 : Diffuser l'accord sur l'égalité professionnelle à l'ensemble des personnels par le biais de différents supports (conférence en ligne, zooms RH et/ou journées d'intégration des jeunes arrivants)

Mesure 11 : Assurer le suivi annuel de l'accord sur l'égalité professionnelle

Action 1 : Présentation d'un bilan annuel de l'accord sur l'égalité professionnelle dans le cadre d'un comité de suivi se réunissant a minima une fois par an et au sein duquel sera réalisé un suivi et un bilan des actions. Ce comité de suivi est composé de manière mixte de 2 représentant(e)s par organisation syndicale.

Fait à Courbevoie, le – 9 JUIN 2022

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 la CFDT made INPI
Catherine SURPLY
Jérôme CHATEAU

La référente égalité professionnelle
Catherine PAQUIER