

# Plan égalité Femmes Hommes 2021-2023

---

AVIS FAVORABLE AU COMITÉ TECHNIQUE D'ÉTABLISSEMENT DU 14  
DÉCEMBRE 2020

# Préambule

---

*99,5 ans : c'est le temps qu'il faudra pour atteindre l'égalité femmes-hommes selon le rapport « Global Gender Gap 2020 » publié par le World Economic Forum.*

*L'égalité entre les femmes et les hommes est un enjeu sociétal majeur.*

*Le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation s'investit depuis 2013 avec son premier plan Egalité ministériel. La même année, une charte faisant la promotion de l'Egalité femmes hommes a été cosignée par la CGE, la CPU et la CDEFI, comprenant des actions de communication, la nomination d'un référent égalité, la réalisation annuelle d'un baromètre, entre autres mesures.*

*Forte de ce portage politique, l'ENSEA s'est engagée dès lors et saisit l'opportunité au travers de ce premier plan d'actions Egalité 2021-2023 de faire évoluer les choses.*

# Modalités d'élaboration du Plan : Constitution d'un groupe de travail

---

## Objectif du groupe de travail :

Définir un ensemble d'actions en faveur de l'égalité professionnelle

## Composition du groupe de travail

- Direction & Service des Ressources Humaines
- Volontaires : un professeur agrégé, un enseignant contractuel et un personnel administratif
- Communication
- Pas de représentant du personnel désigné par le CT

## Agenda

- 14 octobre : introduction et présentation des enjeux du plan
- 22 octobre : travail sur 2 axes
- 12 novembre : travail sur 2 axes
- 18 novembre : restitution du Plan

# Présentation

---

- ❖ Cadre réglementaire
- ❖ Etat des lieux ENSEA
- ❖ Plans d'actions ENSEA 2021-2023
- ❖ Avis du Comité Technique

# Cadre réglementaire du plan d'actions

---

- ❑ Accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique
- ❑ Article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- ❑ Décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique
  
- Obligation des employeurs d'élaborer et mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel dédié à l'égalité professionnelle avant le 31 décembre 2020
- Durée du plan : 3 ans
- En cas de non respect de l'obligation: pénalités financières dans la limite d'1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels

# Cadre réglementaire du plan d'actions

---

L'accord du 30 novembre 2018 prévoit 4 axes :

1. Evaluer, prévenir, et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
2. Garantir l'égal accès des hommes et des femmes, aux corps, cadres d'emploi, grades et emplois de la fonction publique
3. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle, et vie personnelle et familiale
4. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Des axes supplémentaires peuvent être ajoutés, portant notamment sur la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle

Le plan d'actions doit préciser:

- Les mesures auxquelles s'engage l'employeur public
- 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

# Etat des lieux

## Actions de communication/sensibilisation en faveur de l'égalité professionnelle:

- ❖ **Une campagne annuelle en faveur de l'égalité professionnelle est organisée en fin d'année civile**

*Les violences faites aux femmes et sur le harcèlement sexuel (2016), l'invisibilisation des femmes (2017), le handicap : « Le handicap est une richesse » (2018), la lutte contre les discriminations anti-LGBT (2019)*

- ❖ Partenariat avec l'**association « womengineer »** à l'occasion du 8 mars (2017-2018) pour mettre en avant la carrière d'ingénieure auprès de collégiennes et lycéennes.
- ❖ Participation au **concours ingénieuse** de la CDEFI en 2017 et 2018. En 2017, l'ENSEA a été récompensée du « Prix pour l'Enseignement de l'égalité F/H » et une élève a obtenu le « Prix de l'élève ingénieuse »
- ❖ Participation de l'**association « Elles bougent »** lors de forum Explorasciences organisé par les élèves
- ❖ Des **cordées étudiantes** suivent des parcours de formation sur l'égalité H/F chaque année
- ❖ 1 année sur 2 : alternance H/F des **parrains/marraines de promo**
- ❖ Au niveau de la COMUE : une doctorante et une chercheuse ENSEA ont reçu le « **Prix des femmes et des sciences** »

## Production de données sexuées:

- ❖ Données sur le **personnel**: bilan social avec données statistiques par sexe sur les rémunérations, les avancements, les catégories de personnels...
- ❖ Données sur les **étudiants**: rapport d'activité annuel, enquête CTI

## Actions internes :

- ❖ Parité des organes de recrutement : concours ITRF, concours EC, commissions de recrutement contractuels
- ❖ Refonte du site internet (passage en mode inclusif)

## Coopération inter-services

La Direction, les services communication et ressources humaines, le référent égalité H/F (à nommer), le service vie de campus sont en charge de ces actions. Des réunions sont mises en place et les associations étudiantes sont régulièrement impliquées.

# Etat des lieux



## Outil de calcul des écarts de rémunération (DGAFP) uniquement fonctionnaires

### Analyse des résultats ENSEA sur rémunérations 2019 :

En moyenne, les rémunérations mensuelles brutes par fiche de paie sont de 3862€ pour les hommes et de 3095€ pour les femmes. *Celles en équivalent temps plein (correction faite de la quotité de temps de travail sont de 3855€ pour les hommes et 3126€ pour les femmes).*

L'écart de -729€ se décompose comme suit:

- effet ségrégation des corps -620€
- effet démographique au sein des corps -145€
- effet primes à corps-grade-échelon identique +36€

**Bilan de l'étude :** les résultats ne permettent pas d'isoler des problématiques significatives du fait de la taille de l'établissement et de la population analysée (uniquement les fonctionnaires).

La majeure partie de l'écart de salaire en équivalent temps plein provient du fait que les hommes sont proportionnellement plus présents dans des corps mieux rémunérés.

Effet démographique -145€: ancienneté moyenne par corps des hommes plus élevée que celle des femmes

+36€ : écart de primes à niveau de carrière identique en faveur des femmes

nombre de corps pris en compte		14			
emploi annuel moyen :		hommes	femmes	total	femmes (%)
effectifs annuels	56	35	90	38,4%	
équivalents temps plein en	56	34	90	38,1%	
taux moyen de temps partiel	100,2%	99,0%	99,7%		
Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)					
	€/mois	€/mois	€/mois	€/mois	% (F-H)/H
Hommes	3 862 €	Femmes 3 095 €	écart -767 €		-19,9%
Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein					
Hommes	3 855 €	Femmes 3 126 €	écart -729 €		-18,9%
décomposition des écarts :					
			€/mois		% effet/(F-H par EQTP)
	effet temps partiel		-38 €		5,2%
	effet ségrégation des corps		-620 €		85,1%
	effet démographique au sein des corps		-145 €		19,9%
	dont sur primes		-9 €		1,3%
	effet primes à corps-Grade-échelon identique		36 €		-5,0%
	dont	sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%) temps ou aux cycles de travail	2 €		-0,3%
		géographie et aux mobilités non forcées	0 €		0,0%
		résultats / performance / engagement professionnel	11 €		-1,5%
		rémunérations accessoires	0 €		0,0%
		fonctions / sujétions indexées sur le traitement	0 €		0,0%
		fonctions / sujétions non indexées sur le traitement	19 €		-2,6%
		restructurations ou mobilités forcées	0 €		0,0%
			0 €		0,0%
		autres primes et écarts résiduels sur traitement	4 €		-0,5%



# Plan d'actions 2021-2023

## Gouvernance de la politique d'Égalité

---

❖ **Référent Égalité Femmes/Hommes** : Appel au volontariat, pré-sélection par le Groupe de Travail Égalité, nomination direction

Objectif : garantir le suivi efficient du plan d'actions et les moyens alloués en relation avec la Direction et les RH, représenter l'ENSEA sur les questions d'Égalité professionnelle

Moyens : Lettre de missions, formation de référent égalité, budget fonctionnement de 3000 euros pour 2021 (à redéfinir chaque année lors du dialogue budgétaire)

Indicateurs : temps alloué aux actions, nb d'actions, % de réalisation du plan

Calendrier : 2021 (nomination)

❖ **Commission Égalité** comprenant le référent, les membres du Groupe de Travail (Secrétaire Général, DRH, secrétaire de commission, SB, AP, FG), Direction Générale, 2 Etudiants

Objectif : proposer des actions et aider à leur réalisation, diffuser des informations dans les services et échanger sur les bonnes pratiques

Moyens : 2 réunions minimum par an, présentation annuelle au Comité Technique, Communication interne/externe : page intranet dédiée + page internet pour diffusion du Plan

Indicateurs : nb de réunions, nb d'actions menées

Calendrier : 2021

❖ **Appel à projets annuel** à destination des étudiants pour faire une action chaque année

Objectif : impliquer les étudiants

Moyens : budget à définir par la commission, sur budget de fonctionnement Égalité

Indicateurs : nb de dossiers suite à appel d'offre

Calendrier : 2022

# Plan d'actions 2021-2023

## Axe 1 : Evaluer, prévenir, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

---

### ❖ Etude des écarts de rémunérations

Objectif : rendre exhaustives les données de rémunération pour une meilleure analyse des écarts et une prise en compte des spécificités liées aux rémunérations des agents contractuels

Moyens : ajout d'un chapitre consacré aux écarts de rémunération, évolution du simulateur DGAFP

Indicateurs : nb d'écarts étudiés par typologie (démographie, tps partiel, primes...)

Calendrier : Etude en 2021 pour présentation du Rapport Social Unique 2022

### ❖ Sensibilisation à la ségrégation des corps en école d'ingénieurs

Objectif : sensibiliser aux écarts de rémunération par ségrégation des corps et à la représentativité des sexes par corps (administratifs, techniques, enseignement, recherche)

Moyens : supports de communication (écrans rue, intranet, mails, signature électro, ...)

Indicateurs : nb de campagne annuelle, nb de partenariats avec des associations dédiées

Calendrier : 2022

### ❖ Mise en place du Mentorat

Objectif : Informer et conseiller les personnels dans leurs carrières en s'appuyant sur un réseau de mentors spécialisés par filière (PRAG, EC, ATSS, ITRF)

Moyens : identification des mentors, formations internes

Indicateurs : nb de mentors identifiés

Calendrier : 2022

### ❖ Soutien à la parentalité

Objectif : Remplacement ou renfort du service en cas d'absence pour congé maternité, congé parental ou autres

Moyens : recours à des CDD, stages ou mobilités internes temporaires

Indicateurs : nb de semaines/mois couverts par une solution de soutien

Calendrier : 2021

# Plan d'actions 2021-2023

## Axe 2 : Garantir l'égal accès des hommes et des femmes, aux corps, cadres d'emploi, grades et emplois de la fonction publique

---

### ❖ Programme « Mon projet, ma carrière »

Objectif : Informer les personnels quant aux spécificités de leurs filières et les évolutions envisageables

Moyens : sessions d'information et conférences par filière (PRAG, EC, ATSS, ITRF), intervenants internes/externes à définir

Indicateurs : nb de participants, % des personnels ayant suivi une session

Calendrier : 2021

### ❖ Soutien à la parentalité

Objectif : Accompagner les personnels de retour de congé maternité, congé parental ou autres congés à leur retour en poste

Moyens : Entretiens individuels avec N+1/RH, identification de besoins (formation, aménagement de poste)

Indicateurs : % des personnels concernés accompagnés

Calendrier : 2022

### ❖ Parité des jurys

Objectif : Assurer dans la mesure du possible une parité dans les divers jurys

Moyens : Sensibilisation des présidents de jurys à la parité, évolution des règlements internes/procédures

Indicateurs : % F/H par jury

Calendrier : 2021

### ❖ Journée internationale des Droits des Femmes (8 mars)

Objectif : Communiquer, sensibiliser aux stéréotypes, former et promouvoir le leadership au féminin

Moyens : Formations, actions de communications (conférences, vidéos, infographies)

Indicateurs : nb d'actions menées

Calendrier : 2021

# Plan d'actions 2021-2023

## Axe 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle, et vie personnelle et familiale

### ❖ Flexibilité des emplois du temps des BIATS

Objectif : Rendre flexible l'organisation de la vie professionnelle en fonction des besoins personnels, dans la limite de l'organisation et qualité des services

Moyens : modification des plannings annuels en cours d'année (2 maxi)

Indicateurs : nb de plannings modifiés par service

Calendrier : 2021

### ❖ Projet de service

Objectif : Rendre flexible l'organisation de la vie professionnelle en fonction des besoins personnels, dans la limite de l'organisation et qualité des services

Moyens : projets de service (Etude et planification des horaires/absences par service)

Indicateurs : nb de projets de service

Calendrier : 2021

### ❖ Optimisation des réunions

Objectif : Permettre aux personnels de prévoir/organiser leurs temps de travail et gagner en efficacité

Moyens : Campagne de communication avec flyers/Infographies avec mesures telles que : réunions obligatoires sous format hybride (présentiel et visio), organisées durant les horaires collectifs, ordre du jour,...

Indicateurs : nb de mesures, nb de flyers

Calendrier : 2021

### ❖ Droit à la déconnexion

Objectif : Sensibiliser et former les personnels au droit à la déconnexion

Moyens : Charte du bon usage des outils numériques annexée à la Charte informatique intégrant des préconisations (utilisation de la fonction « envoi différé » dans les mails le soir et le weekend, suspension centralisée de la fonction « réception des mails » sur les smartphones et tablettes, messages d'absences, ajout d'une mention en bas de mail telle que « *Mon mail n'appelle pas de réponse immédiate.* »,...)

Indicateurs : nb de préconisations prévues dans la Charte

Calendrier : 2023

### ❖ Qualité de Vie au Travail

Objectif : Communiquer sur les possibilités qu'offre l'ENSEA en matière d'Equilibre vie privée/vie professionnelle

Moyens : Communication sous forme de Quiz et étude comparée sur la qualité de vie au travail (congés, horaires, flexibilité, télétravail) à l'ENSEA

Indicateurs : tx de bonnes réponses au quiz

Calendrier : 2021

# Plan d'actions 2021-2023

## Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

---

### ❖ Création d'un réseau de référents lié aux discriminations (Handicap, Racisme & Antisémitisme, ...)

Objectif : Communiquer et sensibiliser auprès des personnels et étudiants aux discriminations, représenter l'ENSEA sur chaque thème

Moyens : Lettre de missions, formation de référent dédiée

Indicateurs : nb d'actions de sensibilisation/communication

Calendrier : 2021 (nomination)

### ❖ Dispositifs de signalement des violences sexuelles, sexistes et discriminations

Objectif : Informer des droits et des aides, détecter et orienter vers un accompagnement spécialisé

Moyens : procédure de recueil des signalements, procédure d'orientation des victimes pour accompagnement, procédure d'orientation des victimes pour protection

Indicateurs : nb de signalements

Calendrier : 2021

### ❖ Actions de sensibilisation

Objectif : Sensibiliser nos personnels au harcèlement moral ou sexuel, aux agissements discriminatoires, violents ou sexistes

Moyens : Campagne annuelle à définir selon le thème abordé (propos haineux sur internet, sécurité sur le campus ENSEA, ...)

Indicateurs :

Calendrier : 2021

### ❖ Label Diversité (attribué pour 4 ans)

Objectif : Valoriser les actions de l'ENSEA en matière de diversité et de lutte contre les discriminations auprès des étudiants et des personnels

Moyens : Etude du cahier des charges et dossier de candidatures

Indicateurs : % de critères remplis (sur les 24)

Calendrier : 2023