



## EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

### Plan d'actions de l'ISAE-ENSMA

Février 2021

L'Ecole Nationale Supérieure de Mécanique et d'Aérotechnique (ISAE-ENSMA) est un établissement public relevant du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (MESRI). Créée en 1948 à Poitiers, puis installée en 1993 sur le site du Futuroscope, elle a aujourd'hui le statut d'établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP) externe aux universités, et a accédé aux responsabilités et compétences élargies (RCE) en 2013. Sa politique de site est gérée dans le cadre de la COMUE « Léonard de Vinci », qui regroupe l'ISAE-ENSMA et les universités de Poitiers et de Limoges. Son rayonnement national et international est favorisé par l'appartenance au groupe ISAE, porteur de l'excellence aéronautique et spatiale pour la mobilité du futur, qui rassemble 8 écoles d'ingénieurs françaises.

L'ISAE-ENSMA s'inscrit aujourd'hui pleinement dans le plan d'actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes élaboré par le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation. Nous avons choisi de concentrer ce plan d'actions au sein de l'établissement sur deux axes :

- Recrutements, carrières et rémunérations
- Violences et harcèlements

### 1. ETAT DES LIEUX

Sur l'effectif global de l'établissement, un peu plus de 30% sont des femmes. Ce pourcentage est assez peu dépendant du statut, avec 32% chez les titulaires et 28% chez les contractuels. En revanche, on note une grande différence entre les BIATSS, qui comptent plus de 42% de femmes, et les chercheurs et enseignants, avec moins de 18% de femmes.

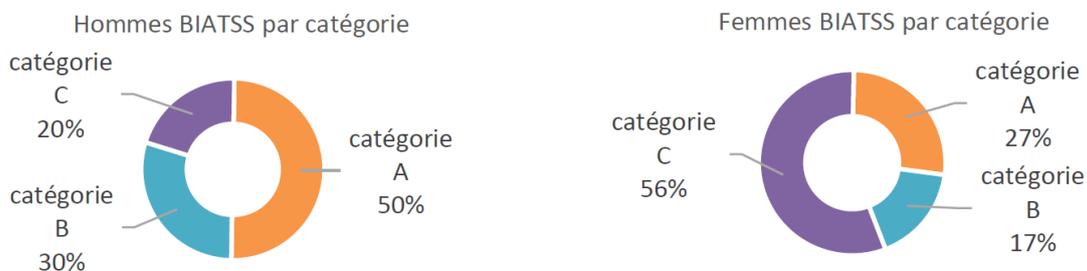


Figure 1 : répartition H-F par catégorie d'emploi BIATSS

Dans les emplois de BIATSS, la répartition des 42% de femmes par branche d'activité n'est pas uniforme :

- 7,5% en « sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique » (BAP C) ;
- 11% en « informatique, statistique et calcul scientifique » (BAP E) ;

- 50% en « patrimoine, logistique, prévention et restauration » (BAP G) ;
- 67% en « information, documentation, culture, communication, édition, TICE » (BAP F) ;
- 90% en « gestion et pilotage » (BAP J).

De plus, comme le montre la figure 1, la répartition des BIATSS par catégorie fait apparaître une forte proportion d'hommes en catégorie A, contre une forte proportion de femmes en catégories B et C. Une différence de rémunération est donc observée globalement entre les hommes et les femmes, au profit des hommes, tandis qu'au sein d'une même catégorie (A, B ou C), cette différence n'est plus observable.

Dans les emplois de chercheurs et d'enseignants, la proportion de femmes (18%) dépend assez peu du grade, ou du niveau de responsabilité. On observe par exemple 20% de femmes dans les attributions de Primes pour Charges Administratives (PCA), ce qui est cohérent avec la proportion globale. En revanche, on peut observer deux écarts importants :

- La proportion de femmes est très dépendante du domaine d'activité. Ainsi, les disciplines techniques et scientifiques recueillent moins de 14% de femmes, tandis que les disciplines relevant des sciences humaines et sociales en totalisent 50%.
- Alors que 14% de femmes peuvent prétendre à une Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR, disciplines scientifiques et techniques), la proportion de femmes titulaires de cette PEDR est de moins de 6%.

En ce qui concerne les étudiants, on constate une progression très lente de la proportion de femmes. Sur le diplôme d'ingénieur, la proportion est de 14,2% en 2016, 14,9% en 2017, 13,9% en 2018, 16,2% en 2019, et 17,3% en 2020. Cette proportion est nettement en dessous du niveau national, mais l'établissement recrute ses étudiants sur un concours national, et ne peut donc agir sur ce paramètre qu'en amont, par exemple auprès des lycées.

## 2. ACTIONS ET OBJECTIFS

### Recrutements, Carrières et rémunérations

| Nature du recrutement | CNU/Discipline/B AP | Nb de recrutements | Candidatures |            | Candidatures classées |           | Candidat(e)s recruté(e)s |           |
|-----------------------|---------------------|--------------------|--------------|------------|-----------------------|-----------|--------------------------|-----------|
|                       |                     |                    | H            | F          | H                     | F         | H                        | F         |
| Contractuel           | Section CNU 27      | 1                  | 14           | 6          | 3                     | 1         | 1                        | 0         |
|                       | Section CNU 60      | 3                  | 59           | 24         | 20                    | 10        | 3                        | 1         |
|                       | Section CNU 62      | 1                  | 11           | 8          | 5                     | 3         | 0                        | 1         |
|                       | Discipline 422E     | 1                  | 9            | 27         | 0                     | 1         | 0                        | 1         |
|                       | BAP C               | 2                  | 4            | 2          | 2                     | 0         | 2                        | 0         |
|                       | BAP E               | 2                  | 59           | 8          | 4                     | 0         | 2                        | 0         |
|                       | BAP G               | 4                  | 56           | 60         | 2                     | 4         | 1                        | 3         |
|                       | BAP J               | 4                  | 24           | 162        | 1                     | 6         | 1                        | 3         |
| Titulaire             | BAP J               | 3                  | 12           | 67         | 0                     | 4         | 0                        | 3         |
| <b>TOTAL</b>          |                     | <b>21</b>          | <b>248</b>   | <b>364</b> | <b>37</b>             | <b>29</b> | <b>10</b>                | <b>12</b> |

Tableau 1 : statistique des recrutements 2019

La tableau 1 montre que les recrutements 2019 à l'ISAE-ENSMA ont été relativement équilibrés entre les hommes et les femmes. Toutefois, on retrouve dans ce tableau au niveau des candidatures le même effet que celui observé dans les personnels en place. Par exemple, les candidatures de femmes sont beaucoup plus nombreuses en BAP J qu'en BAP C, et le recrutement final amplifie cet effet.

L'analyse des promotions de grade et de corps en 2019 confirme la différence importante de carrière entre les femmes et les hommes. En effet, si le nombre de femmes promouvables au sein des différents corps présents dans l'école respecte les pourcentages globaux de personnels, aucune femme n'a été promue. Ceci a évidemment ensuite des conséquences sur les rémunérations observées. Le même effet est constaté pour les changements de corps par liste d'aptitude, alors que le taux de réussite des femmes en examen professionnel est important. Les deux actions suivantes ont donc été décidées.

ACTION 1 : Communiquer auprès de l'ensemble du personnel sur les possibilités d'avancement

ACTION 2 : Encourager et aider les femmes à déposer des dossiers d'avancement

L'indicateur associé à ces actions est le ratio entre la proportion de femmes promues et la proportion de femmes promouvables, avec un objectif à 1. Pour cela, Les statistiques genrées sur 3 ans par section CNU seront communiquées aux membres du CA Restreint lors de l'examen d'avancement des enseignants-chercheurs, et pour les personnels BIATSS les statistiques genrées sur 3 ans par Branche d'Activité Professionnelle seront communiquées aux membres de la commission.

## Violences et harcèlements

Les violences et harcèlements à caractère sexuel sont un phénomène de société aujourd'hui clairement mis en évidence. Dans ce domaine, l'ISAE-ENSMA a déjà mis en place les actions suivantes :

- Plan de prévention des Risques Psycho-Sociaux (RPS) et cellule dédiée ;
- Communication par mail sur les actions nationales ;
- Formation des encadrants, des représentants du personnels et du service RH

Pour aller plus loin, les deux actions suivantes ont été décidées.

ACTION 3 : Mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et des discriminations

Dans ce dispositif, un accueil / contact sera mis en place pour la rentrée 2021, puis les agents et étudiants seront orientés vers le médecin du travail, qui peut demander un suivi auprès d'une psychologue. Le Réseau Prévention, Aide et Suivi (PAS) de la MGEN est un espace d'accueil et d'écoute à l'attention des personnels. Les agents en situation de fragilité ou de mal-être professionnel peuvent avoir un entretien anonyme, confidentiel et gratuit avec un psychologue.

ACTION 4 : Enquête auprès de l'ensemble des personnels et des étudiants

Un questionnaire circulera auprès de l'ensemble du personnel et des étudiants au cours du printemps 2021.