

PLAN D' ACTIONS POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

2021-2023

Annexe délibération n°CA-2021/06-04 - CA du 26 juin 2021

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe inscrit dans la Constitution française. Le préambule de la Constitution de 1946 dispose ainsi que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux des hommes ». La Constitution du 4 octobre 1958 précise que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

Ce principe a été traduit dans la fonction publique par des lois et protocoles d'accord successifs, le Président de la République a déclaré l'égalité entre les femmes et les hommes grande cause nationale.

Dans la fonction publique, un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 30 novembre 2018. **L'une de ses mesures a été reprise par l'article 80 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 prescrivant l'élaboration d'un plan d'actions sur l'égalité professionnelle avant le 31 décembre 2020 composé de quatre grands axes :**

1. **L'évaluation, la prévention et le traitement des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,**
2. **La garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique,**
3. **L'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle,**
4. **La lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations.**

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.

I. Diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes

Les données sont issues du bilan social 2019.

1. Répartition des effectifs

Sur l'effectif global de l'établissement de 204 agents au 1er janvier 2019, 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.

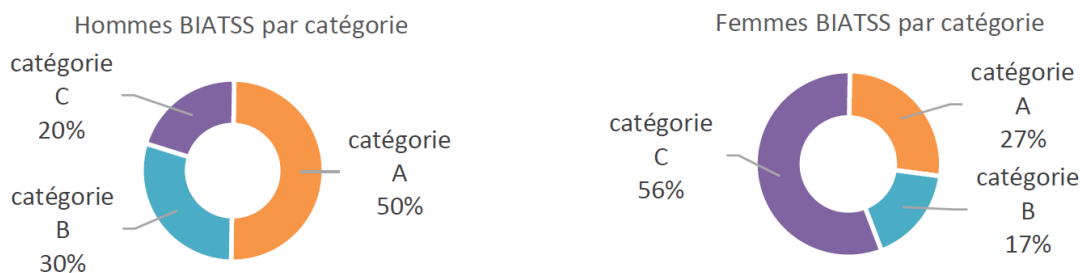


Figure 1 : répartition H-F par catégorie d'emploi BIATSS

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 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).

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%.

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. Rémunérations

Personnels titulaires

	Rémunérations nettes mensuelles				Ages moyens		
	Hommes	Femmes	Total	Ecart	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	3 527	3 153	3 445	375	46 ans	45 ans	46 ans
<i>Ens et Ens-chercheurs</i>	3 778	3 372	3 710	406	46 ans	47 ans	46 ans
<i>BIATSS</i>	2 707	2 878	2 767	(171)	44 ans	43 ans	43 ans
Catégorie B	1 778	1 812	1 789	(34)	42 ans	52 ans	45 ans
Catégorie C	1 610	1 481	1 521	129	51 ans	43 ans	45 ans
Total	3 095	2 245	2 811	850	46 ans	45 ans	45 ans

Personnels non titulaires

	Rémunérations nettes mensuelles				Ages moyens		
	Hommes	Femmes	Total	Ecart	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	1 672	1 719	1 686	(47)	27 ans	30 ans	28 ans
<i>Ens et Ens-chercheurs</i>	1 614	1 712	1 641	(99)	26 ans	28 ans	27 ans
<i>BIATSS</i>	1 901	1 734	1 837	166	30 ans	36 ans	32 ans
Catégorie B	1 547	1 517	1 537	30	40 ans	36 ans	39 ans
Catégorie C	1 219	1 013	1 044	206	51 ans	41 ans	42 ans
	1 658	1 546	1 618	112	28 ans	33 ans	28 ans

Les écarts observés à l'intérieur de chaque catégorie (du côté des personnels titulaires) proviennent des différences de corps occupés.

De plus, les primes et indemnités non liées aux corps, et les cours complémentaires, notamment pour les enseignants, viennent majorer dans une part plus importante la rémunération nette des hommes.

Enfin, les rémunérations des agents travaillant sur une quotité de service inférieure à 100% viennent minorer les moyennes nettes mensuelles.

3. Modalités d'attribution des primes

- **Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)** : Prime statutaire des personnels BIATSS dont le montant dépend du corps et du groupe de fonction sur lequel l'agent est positionné. Son montant est fonction de la quotité de travail de l'agent.
- **Complément individuel annuel (CIA)**, versé aux personnels BIATSS en fin d'année en fonction des reliquats de crédits.
- **Prime de Charges Administratives (PCA)** : Cette prime est versée aux enseignants et enseignants-chercheurs et elle est liée à des fonctions administratives.
- **Prime d'Enseignement Supérieur (PES) / Prime de Recherche d'Enseignement Supérieur (PRES)** : Prime statutaire versée aux enseignants et enseignants-chercheurs, elle est calculée en fonction de la quotité de travail de l'agent.
- **Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR)** : Les dossiers sont évalués par le Conseil National des Universités. Le montant annuel est de 5200 € pour tout corps et grade.

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%.

4. Recrutement

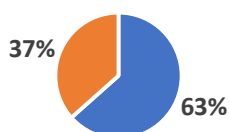
Statistiques globales concernant les recrutements

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
	Anglais	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
TOTAL		21	248	364	37	29	10	12

Composition des jurys de recrutement

Nombre de recrutements	H	F	Total
21	85	49	134

Répartition femmes/hommes dans les jurys de recrutement



■ Hommes ■ Femmes

5. Promotions

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.

6. Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail

Flexibilité et individualisation des horaires de travail

Dispositifs proposés aux personnels BIATSS :

- horaires de travail flexibles et individualisés avec des plages horaires étendues pour les périodes d'embauche et de débauche quotidiennes sous réserve des nécessités de service.
- possibilité de travailler sur 4.5 jours par semaine. Cette flexibilité peut permettre aux agents et agentes ayant des enfants de ne pas travailler le mercredi après-midi.
- Flexibilité des horaires de travail.
- Les agents disposent de jours de congés et d'ARTT.
- Fermeture de l'établissement à Noël et en juillet/août.
- Possibilité de poser jusqu'à 6 semaines de congé l'été.

Télétravail

Le télétravail a été mis en œuvre en septembre 2020 pour tous les agents qui ont au moins un an d'ancienneté sur leur poste.

Chaque année un bilan du dispositif sera réalisé et présenté en CT et CHSCT (CSA).

Soutien à la parentalité

Les agents peuvent solliciter le bénéfice de plusieurs dispositifs :

- Congés familiaux (congé maternité, congé paternité, congé parental d'éducation, congé d'adoption, etc.) ;
- Absence pour garde d'enfant malade.

Sécurisation de la situation des femmes enceintes

Pour les femmes enceintes des aménagements peuvent être mis en place :

- Aménagement des horaires : 1 heure de moins le matin ou en fin de journée
- Possibilité de télétravail pendant la grossesse
- Flexibilité dans l'emploi du temps pour les enseignantes (regrouper les enseignements sur le début de la grossesse)

7. Violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

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 :

- Constitution d'une Cellule de gestion des risques psychosociaux (prévention et intervention) ;
- Communication par mail sur les actions nationales ;
- Formation des encadrants, des représentants du personnel et du service RH.

Modalités d'accompagnement et de soutien des victimes

Les agents et étudiants sont 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.

Les personnels peuvent être assistés par une assistante sociale qui assure une permanence tous les mois.

Le calendrier trimestriel des permanences est diffusé à l'ensemble du personnel.

II. PLAN D' ACTIONS POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2021-2023

Action 1 : Promouvoir l'égalité de rémunération des agents

Objectifs :

Lutter contre les écarts de rémunération

Description des mesures et calendrier associé :

- Mettre à disposition les données genrées : 2020-2021
- Mesurer les écarts de rémunération : 2022 (outil ministériel)
- Identifier des mesures correctives aux écarts de rémunération : 2022/2023

Indicateurs :

- Mesurer l'évolution des écarts de rémunération

Action 2 : Promouvoir l'égalité et la mixité professionnelle dans le recrutement et la carrière des agents

Objectifs :

Agir en faveur de l'égalité professionnelle et de la diversité dès le processus de recrutement et tout au long de la carrière en sensibilisant les « recruteurs » à ces problématiques. Des actions de communication pourront être mises en place pour sensibiliser et illustrer ces thématiques.

S'agissant de l'évolution de carrière, les lignes directrices de gestion prévoient que les experts ou les instances appelées à se prononcer sur les promotions (grades et corps) seront destinataires de données genrées sur les populations des agents promouvables de manière à pouvoir tenir compte de leur représentativité dans les effectifs du corps d'origine lorsque cela est possible.

Description des mesures et calendrier associé :

- Actions de communication, sensibilisation et formation sur l'égalité professionnelle et sur la lutte contre les stéréotypes dans le recrutement et l'évolution de carrière : 2022
- Rédaction des offres d'emploi sans stéréotypes de genre : 2021
- Constitution mixte des jurys de recrutement dans la mesure du possible dans les mêmes conditions que les jurys de concours : 2021

Indicateurs :

- Nombre d'actions de communication, sensibilisation et formation
- Nombre de jurys de recrutement mixtes
- Proportion femmes/hommes promus et leur représentativité au sein de chaque corps

Action 3 : Articuler vie professionnelle et vie personnelle

Objectifs :

Faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et/ou familiale pour les agents.
Lutter contre les représentations au travail des congés familiaux.

Description des mesures et calendrier associé :

- Accompagner les nouveaux télétravailleurs : 2021
- Bonnes pratiques en matière de temps de travail : 2021/2022
 - Les horaires d'arrivée et de départ sont à organiser avec les responsables du service, une modulation de principe existe. Respect des horaires afin d'éviter les heures supplémentaires qui doivent rester exceptionnelles et doivent être récupérées ;
 - Possibilité de pratiquer des activités sportives durant la pause méridienne ;
 - Éviter les réunions des instances les mercredis ;
 - Éviter les réunions qui se terminent après 17h00 ;
 - Rappeler les bonnes pratiques d'organisation du temps de travail ;
 - Rappel du droit à la déconnexion.
- Accompagner la parentalité en renseignant les agents sur leurs droits et en anticipant leur retour avec un accueil dédié de l'encadrant pour faciliter le retour au travail : 2021
- Autoriser les personnels de parents d'enfants en primaire et au collège à arriver plus tard le 1er jour de la rentrée des classes (en septembre) : 2021

Indicateurs :

- Nombre d'agents télétravailleurs et évolution d'une année sur l'autre
- Nombre d'entretiens de retour des agents revenus de congés familiaux
- Retour du questionnaire de satisfaction sur le télétravail

Action 4 : Prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes

Objectifs :

Prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes dans le cadre professionnel, y compris les nouvelles formes de violences tel que le cyberharcèlement.
Détecter et traiter les signalements.
Faciliter l'orientation des agents victimes vers les professionnels compétents.

Description des mesures et calendrier associé :

- Informer et sensibiliser les personnels et étudiants sur la thématique des violences sexuelles et sexistes, y compris les nouvelles formes de violences : 2021/2022
- Mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations : 2021/2022
- Identifier les acteurs de signalement des situations de violences sexuelles et sexistes et mettre en œuvre la réalisation d'enquêtes en cas de suspicion : 2021
- Mise en place d'un plan de prévention des RPS et constitution d'une cellule dédiée : 2021/2022
- Mise en place d'une enquête auprès de l'ensemble des personnels et des étudiants : 2021

Indicateurs :

- Nombre d'actions de communication de sessions de sensibilisation et de formation organisées
- Nombre de signalements effectués, évaluation de la nature des mesures adoptées et du temps de réactivité des acteurs
- Diminution des cas de signalement des violences sexuelles et sexistes correspondant à une baisse des situations