

Plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'ENSAIT 2024-2027



Table des matières

Pourquoi un Plan Egalité Femmes/Hommes à l'ENSAIT ?	3
Partie I : Diagnostic de la situation des femmes et des hommes dans l'établissement au 31 décembre 2024	5
Partie II : Le bilan des axes du Plan Egalité professionnelle 2021-2023	15
Axe 1 : L'évaluation, la prévention et le traitement des écarts de rémunération	15
Axe 2: La garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique	16
Axe 3 : L'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle.....	18
Axe 4 : La lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations	19
Partie III Plan égalité femmes-hommes 2025-2027.....	20
Axe 1. Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité.....	20
Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles.....	21
Axe 3 Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière	21
Axe 4 Mieux accompagner les situations de maternité, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle	22
Axe 5 Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes (VSS)	22

Pourquoi un Plan Égalité Femmes/Hommes à l'ENSAIT ?

L'égalité professionnelle est devenue cette dernière décennie un point essentiel dans les débats et les discussions et plusieurs textes et lois sont venus renforcer l'arsenal juridique et politique. La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes propose des mesures fortes pour améliorer le quotidien des femmes, faire progresser leurs droits et changer les mentalités.

Elle s'articule autour de 5 priorités :

- Garantir de nouveaux moyens pour l'égalité professionnelle ;
- Mettre en place une garantie publique contre les impayés de pension ;
- Lutter contre les violences faites aux femmes ;
- Prévenir et lutter contre les stéréotypes sexistes ;
- Généraliser la parité.

Le premier plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été arrêté en 2016 pour une durée de 4 ans.

Il s'articule autour de 5 priorités :

- Lutter contre les stéréotypes sexistes et favoriser la mixité professionnelle ;
- Favoriser le partage des responsabilités et améliorer l'articulation des temps de vie ;
- Améliorer l'insertion professionnelle des femmes et promouvoir l'égalité dans l'emploi entre les femmes et les hommes ;
- Prévenir et lutter contre le sexisme, les discriminations, les violences à l'encontre des femmes dans le champ du travail ;
- Évaluer régulièrement et de manière transversale les avancées en matière d'égalité professionnelle.

Le plan 2021-2023 pour l'égalité professionnelle du MESRI, appelé à être renouvelé tous les trois ans dans une logique d'amélioration continue, prend appui sur la politique interministérielle pour l'égalité femmes-hommes. A travers la mise en œuvre d'actions concrètes, il vise à définir une politique globale d'égalité réelle en milieu professionnel qui prend en compte les personnels, les étudiants et les savoirs scientifiques sur l'égalité de genre.

Ce plan décline trois objectifs :

- Inscrire l'égalité dans le dialogue contractuel entre les établissements et le ministère ;
- Assurer la parité dans les instances ;
- Soutenir les recherches sur le genre.

La loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique transpose les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. En vertu de cet accord, de nouvelles obligations pèsent sur les employeurs des trois fonctions publiques. Pour l'ENSAIT, ces obligations se traduisent par la nécessité :

- D'établir un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes ;

- D'élaborer un plan d'action égalité professionnelle ;
- De créer un dispositif de recueil des signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes.

Enfin, la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique a renforcé les obligations relatives aux écarts de rémunérations et aux nominations équilibrées. Le texte a également institué au sein du code général de la fonction publique l'obligation pour les établissements publics, lorsqu'ils gèrent au moins cinquante agents, de publier « chaque année, sur leur site internet, les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi qu'aux actions mises en œuvre pour les supprimer ».

Aujourd'hui, le plan d'action 2024-2027 développé par l'ENSAIT s'appuie sur un diagnostic de la situation comparée entre les femmes et les hommes, et s'inscrit dans le continuum du plan pour l'égalité professionnelle 2021-2023 adopté au CA de l'ENSAIT le 28 septembre 2021. Des avancées concrètes sont déjà observables grâce à une mise en œuvre volontaire et à l'engagement de l'ENSAIT. Il s'agit aujourd'hui de poursuivre le travail engagé tout en proposant des prolongements ou des orientations spécifiques qui tiennent compte du bilan des trois dernières années et ouvrent de nouvelles perspectives et de nouvelles actions complémentaires qu'il conviendra de mettre en synergie pour rendre effective l'égalité professionnelle.

Partie I : Diagnostic de la situation des femmes et des hommes dans l'établissement au 31 décembre 2024

La méthodologie retenue pour conduire ce nouveau plan consistera d'une part dans l'état des lieux des écarts de situation Femmes/Hommes (personnels titulaires et contractuels sur la base des données sexuées du relevé social unique 2024 de l'ENSAIT) et d'autre part dans la détermination d'actions à mener pour traiter les écarts auxquelles s'engagera l'ENSAIT (avec des indicateurs de suivi et d'évaluation et un calendrier de leur mise en œuvre).

Etat des lieux chiffré et sexué des données des personnels de l'ENSAIT

Tableau 1 : Femmes en activité

	Fonctionnaires	Contractuelles	Tous statuts confondus
IATS	15	13	28
E-EC	6	6	12
Ensemble	21	19	40

Tableau 2 : Hommes en activité

	Fonctionnaires	Contractuels	Tous statuts confondus
IATS	16	11	27
E-EC	25	1	26
Ensemble	41	12	53

L'effectif global de l'établissement est composé de 93 agents (hors doctorants, CDD de recherche et vacataires) dont 62 sont des fonctionnaires, soit 66,7 % de l'ensemble, et 31 sont des contractuels, représentant 33,3 %. On observe une augmentation significative du nombre d'agents contractuels par rapport à 2019, où ils représentaient moins de 20 % des effectifs. Cette évolution s'explique par deux facteurs principaux : la volonté de certains agents de conserver leur statut contractuel, et une politique de valorisation des agents fonctionnaires mise en place depuis 2019, notamment par l'organisation de concours internes.

Situation des femmes : Parmi les 40 femmes actuellement en poste, 21 sont fonctionnaires, soit 52,5 %, et 19 sont contractuelles, ce qui représente 47,5 %. En termes de répartition par catégorie, 28 femmes travaillent dans les fonctions IATS (soit 70 % des femmes de l'établissement), parmi lesquelles 13 sont contractuelles. Les 12 autres femmes exercent dans la catégorie des enseignants-chercheurs (E-EC), réparties à parts égales entre fonctionnaires et contractuelles.

Concernant les types de contrats, parmi les 13 femmes IATS contractuelles, 8 bénéficient d'un contrat à durée indéterminée (CDI). Du côté des E-EC contractuelles, 3 femmes sur 6 sont également en CDI. Ainsi, 58 % des femmes contractuelles sont en CDI, ce qui témoigne d'une certaine stabilité professionnelle, particulièrement marquée chez les IATS.

Situation des hommes : Sur les 53 hommes employés, 41 sont fonctionnaires, ce qui représente 77 % de l'effectif masculin, tandis que 12 sont contractuels, soit 23 %. La répartition par catégorie montre que 27 hommes occupent des

postes IATS, dont 11 sont contractuels. Les 26 autres hommes sont enseignants-chercheurs, avec seulement un contractuel parmi eux.

En ce qui concerne les types de contrats chez les hommes contractuels, 5 des 11 IATS sont titulaires d'un CDI, tandis que les 6 autres sont en contrat à durée déterminée (CDD). Le seul E-EC contractuel est également en CDD. Cette situation marque une évolution par rapport à 2019, où tous les hommes contractuels étaient en CDD. La présence actuelle de plusieurs CDI, notamment chez les IATS, illustre une tendance vers une plus grande stabilité dans cette population.

Tableau 3 : Effectifs contractuels selon le sexe et la catégorie

		Femmes	Hommes	Total
E-EC	Enseignants	6	0	6
	Enseignants-chercheurs	0	1	1
IATS en CDD	Catégorie A	2	2	4
	Catégorie B	1	3	5
	Catégorie C	0	1	0
IATS en CDI	Catégorie A	6	2	8
	Catégorie B	3	3	6
	Catégorie C	1	0	1
Ensemble		19	12	31

Entre 2019 et 2024, le nombre d'agents contractuels à l'ENSAIT a presque doublé, passant de 16 à 31. Cette augmentation concerne autant les femmes, dont le nombre a augmenté de 7, que les hommes, avec 8 agents supplémentaires.

S'agissant des enseignants et enseignants-chercheurs, le nombre d'enseignantes contractuelles a doublé en cinq ans, passant de 3 à 6. En revanche, la situation reste stable du côté des enseignants-chercheurs, avec un seul homme en poste sous le statut d'ATER sur l'ensemble de la période.

Pour les personnels IATS en contrat à durée déterminée (CDD), plusieurs évolutions sont à noter. En catégorie A, les effectifs connaissent une légère hausse et la parité entre les femmes et les hommes est désormais atteinte. En catégorie B, la tendance est plus contrastée, avec une forte baisse du nombre de femmes et une hausse notable du nombre d'hommes.

Du côté des personnels IATS en contrat à durée indéterminée (CDI), la progression est plus marquée. La catégorie A enregistre une forte augmentation, portée principalement par une hausse du nombre de femmes.

Ainsi, entre 2019 et 2024, l'ENSAIT a considérablement renforcé son recours aux contractuels, en particulier à travers une montée en puissance des contrats à durée indéterminée. Cette évolution s'accompagne d'un rééquilibrage entre les sexes et d'une professionnalisation des fonctions, marquée notamment par la disparition progressive des contrats de courte durée.

Tableau 4 : Effectifs IAT fonctionnaires selon le sexe

	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	7	6	13
Catégorie B	6	4	10
Catégorie C	2	6	8
Ensemble	15	16	31

Entre 2019 et 2024, les effectifs globaux des fonctionnaires IAT ont connu une baisse, passant de 36 agents à 31. Cette évolution, bien que modérée en valeur absolue, révèle des dynamiques intéressantes en termes de répartition par catégorie et par sexe.

La catégorie A reste stable, avec 13 agents répartis entre 7 femmes et 6 hommes, sans variation sur la période. Cette stabilité traduit une certaine constance dans les fonctions de niveau supérieur.

En revanche, les catégories B et C montrent des évolutions notables, notamment une recomposition des effectifs qui traduit des mouvements de promotion interne, en particulier de la catégorie C vers la catégorie B.

En 2019, la catégorie C comptait 12 agents (5 femmes et 7 hommes). En 2024, ils ne sont plus que 8 (2 femmes et 6 hommes), soit une baisse de 4 agents. Dans le même temps, la catégorie B passe de 11 à 10 agents, mais on observe un changement significatif dans la répartition par sexe :

- Les femmes passent de 4 à 6 (+2)
- Les hommes passent de 7 à 4 (-3)

La baisse globale des effectifs ne masque pas les dynamiques internes intéressantes, notamment la promotion de certains agents de la catégorie C vers la B, un mouvement particulièrement visible chez les femmes. Cette évolution témoigne d'un effort de valorisation des compétences et d'un engagement en faveur de la parité et de la mobilité professionnelle.

Tableau 5 : Répartition des temps partiels selon le sexe et la catégorie

	Femmes	Hommes	Total
Enseignants	0	0	0
EC	0	0	0
Catégorie A	1	1	2
Catégorie B	2	0	2
Catégorie C	0	0	0
Ensemble	3	1	4

Tous les personnels occupant leurs fonctions à temps partiels sont fonctionnaires (75% de femmes).

Tableau 6 : Répartition des temps incomplets selon le sexe et la catégorie

	Femmes	Hommes	Total
Enseignants	1	0	1
EC	0	0	0
Catégorie A	0	0	0
Catégorie B	0	0	0
Catégorie C	1	0	1
Ensemble	2	0	2

Tous les personnels à temps incomplet sont des agents contractuels femmes.

Entre 2019 et 2024, la gestion des temps partiels et incomplets a gagné en clarté et en cohérence. La distinction entre fonctionnaires (temps partiels) et contractuels (temps incomplets) est parfaitement respectée. Le nombre total d'agents en quotité réduite a diminué, passant de 10 à 6, ce qui témoigne d'une stabilisation des emplois.

Par ailleurs, les dispositifs restent accessibles aux agents qui en ont besoin, preuve d'une attention portée à l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

Enfin, une évolution vers une répartition femmes/hommes plus équilibrée est perceptible, en particulier dans les temps partiels.

Tableau 7 : Répartition sexuée des postes de direction administrative

	Femmes	Hommes	Total
Directeur	0	1	1
DGS	1	0	1
Directeur/trice de service	5	5	10
Responsable de service	4	1	5
Ensemble	10	7	17

Entre 2019 et 2024, la répartition sexuée des postes de direction administrative reste globalement stable en termes quantitatifs, avec un total de 17 postes dont 10 occupés par des femmes et 7 par des hommes, sur les deux années. Cette stabilité masque cependant plusieurs évolutions significatives au sein des différents niveaux hiérarchiques.

En 2019, les postes de plus haute responsabilité (Directeur et DGS) étaient exclusivement occupés par des hommes. En 2024, une évolution notable est observée : le poste de DGS est désormais occupé par une femme. Ce changement marque un pas important vers une meilleure représentation des femmes à des niveaux stratégiques de l'administration.

Concernant les postes de directeur/trice de service, une progression vers la parité est également visible. En 2019, les femmes étaient légèrement majoritaires avec 5 postes sur 8. En 2024, cette catégorie s'élargit à 10 postes, répartis de manière parfaitement égale entre femmes et hommes (5 chacun), traduisant une volonté d'équilibre dans l'accès aux postes intermédiaires de direction.

En résumé, l'année 2024 montre des avancées encourageantes en matière d'égalité femmes-hommes, notamment avec l'accès des femmes à un poste de direction générale et l'instauration d'une parité dans les postes de directeur/trice de service.

Tableau 8 : Rémunération brute moyenne mensuelle des personnels titulaires par catégorie et par sexe

	Femmes	Hommes	Moyenne
E et E-C	5 327	5 395	5 361
Catégorie A (IGR-IGE-ASI)	4 380	3 826	4 103
Catégorie B	3 112	2 720	2 916
Catégorie C	2 445	2 411	2 428

L'évolution des rémunérations brutes mensuelles moyennes des personnels titulaires entre 2019 et 2024 met en lumière plusieurs dynamiques intéressantes, tant sur le plan de l'augmentation salariale globale que sur celui des écarts entre femmes et hommes.

Dans la catégorie E et E-C (enseignants et enseignants-chercheurs), les hommes restent légèrement mieux rémunérés que les femmes en 2019 comme en 2024. En 2019, l'écart était de 197 euros en faveur des hommes (4 787 € contre 4 590 €), et il diminue en 2024 à seulement 68 euros (5 395 € pour les hommes contre 5 327 € pour les femmes).

La catégorie A présente une évolution particulièrement marquante. En 2019, les hommes percevaient en moyenne un salaire légèrement supérieur à celui des femmes (3 576 € contre 3 482 €, soit un écart de 94 €). En 2024, la situation s'inverse de manière significative, avec un écart de 554 € en faveur des femmes (4 380 € contre 3 826 €). Ce retournement ne traduit pas une inégalité de traitement, mais s'explique avant tout par la répartition des postes : certaines femmes

occupent des postes d'Ingénieurs de Recherche (IGR), mieux rémunérés, tandis que les hommes sont sur des postes d'Assistants-Ingénieurs et d'Ingénieurs d'Etudes (IGE), dont les grilles de salaires et les primes sont plus basses. Ainsi, l'écart constaté reflète davantage une différence de structure des emplois qu'un écart salarial à poste équivalent.

Dans la catégorie B, les femmes étaient déjà mieux rémunérées que les hommes en 2019 (2 591 € contre 2 449 €), et l'écart s'accroît en 2024 : 3 112 € pour les femmes contre 2 720 € pour les hommes, soit une différence de 392 €. Cela s'explique par une présence féminine plus importante dans les grades ou les échelons les plus élevés de la catégorie, et par une ancienneté moyenne plus forte.

La catégorie C montre une dynamique inverse : en 2019, les hommes étaient légèrement mieux rémunérés (2 044 € contre 1 936 €), mais en 2024, les femmes dépassent légèrement les hommes (2 445 € contre 2 411 €). L'écart reste faible, mais cette inversion suggère une certaine harmonisation des parcours professionnels au sein de cette catégorie, qui regroupe les emplois les moins rémunérés.

En résumé, entre 2019 et 2024, les rémunérations ont augmenté pour l'ensemble des catégories et des sexes, avec des hausses particulièrement fortes pour les femmes. Les écarts de rémunération entre femmes et hommes tendent à diminuer, et dans certaines catégories, les femmes bénéficient désormais d'un salaire moyen supérieur à celui des hommes. Ces différences s'expliquent avant tout par une répartition sexuée des fonctions et des grades au sein des catégories, et non par une inégalité de traitement à poste équivalent. Ces évolutions témoignent d'un rééquilibrage progressif et structuré des carrières et des rémunérations dans la fonction publique.

Tableau 9 : Rémunération brute moyenne mensuelle des personnels contractuels IAT par catégorie et par sexe

	Femmes	Hommes	Moyenne
Catégorie A	3 123	3 313	3 218
Catégorie B	2 619	2 473	2 546
Catégorie C	2 266	2 246	2 256

Dans la catégorie A, la moyenne mensuelle brute s'élève à 3 218 euros. On constate un écart salarial en faveur des hommes, avec un salaire moyen de 3 313 euros contre 3 123 euros pour les femmes, soit une différence de 190 euros. Il convient toutefois de souligner la présence d'un homme IGR dans cette catégorie, ce qui a un impact sur la moyenne des salaires masculins. Par ailleurs, quatre femmes sont ASI, ce qui implique qu'elles perçoivent un salaire inférieur à celui des IGE et IGR. Malgré cet écart, les salaires des femmes dans cette catégorie restent globalement élevés par rapport aux autres catégories.

La catégorie B présente une dynamique différente. Ici, la rémunération moyenne est de 2 546 euros par mois. Dans cette catégorie, ce sont les femmes qui gagnent davantage que les hommes, avec un salaire moyen de 2 619 euros contre 2 473 euros pour ces derniers. Cette différence de 146 euros, soit environ 6 %, en faveur des femmes, inverse la tendance observée dans la catégorie supérieure. Cette situation s'explique en partie par une faible ancienneté des hommes dans cette catégorie par rapport aux femmes, ce qui impacte directement leur rémunération. De plus, il convient de noter que deux hommes bénéficient d'un financement dans le cadre du COMP (Contrat d'Objectifs et de Moyens Partagé).

La catégorie C, enfin, est celle où les salaires sont les plus bas, avec une moyenne de 2 256 euros. La différence entre les rémunérations féminines (2 266 euros) et masculines (2 246 euros) est minime, avec seulement 20 euros d'écart, ce qui témoigne d'une quasi-égalité salariale.

Tableau 9 : Effectifs enseignants-chercheurs par corps, grade et sexe

Corps	Grade	Femmes	% de Femmes	Hommes	% d'Hommes
MCF	CN	0	0%	11	100%
	HC	2	50%	2	50%
PR	2C	2	40%	3	60%
	1C	1	20%	4	80%
	EX1	0	0%	0	0%
	EX2	0	0%	4	100%

Le grade HC dans le corps MCF connaît une parité parfaite en 2024 (50% de femmes et 50% d'hommes), une avancée notable par rapport à 2019 où les femmes étaient en minorité.

Le grade 2C dans le corps PR montre une amélioration importante de la représentation féminine, passant de 0% de femmes en 2019 à 40% en 2024. Cela représente un progrès significatif pour l'égalité des sexes dans ce grade supérieur.

Tableau 10 : Effectifs IAT par corps, grade et sexe

Corps	Grade	Femmes	% de Femmes	Hommes	% d'Hommes
IGR	2C	2	100%	0	0%
	1C	0	0%	0	0%
	HC	0	0%	0	0%
IGE	CN	2	33%	4	67%
	HC	2	100%	0	0%
ASI	ASI	0	0%	1	100%
TCH	CE	1	100%	0	0%
	CS	1	50%	1	50%
	CN	3	50%	3	50%
ATRF	1C	0	0%	2	0%
	2C	2	33%	4	67%
	ATRF	0	0%	0	0%

La situation dans le corps des IGR est restée strictement identique entre 2019 et 2024. Deux femmes occupent toujours le grade de 2e classe, tandis que les grades de 1re classe et hors classe demeurent inoccupés. Entre 2019 et 2024, le corps des IGE a connu une évolution marquée dans la répartition par sexe, bien que les effectifs soient relativement stables.

En 2019, les femmes étaient majoritaires au grade d'IGE CN (4 femmes contre 2 hommes). En 2024, la tendance s'inverse : les hommes deviennent majoritaires (4 hommes contre 2 femmes).

Concernant le grade hors classe (HC) :

En 2019, la répartition était équilibrée (1 femme, 1 homme).

En 2024, deux femmes occupent ce grade contre aucun homme, ce qui marque une progression féminine vers le haut de la hiérarchie.

Enfin, un nouveau grade apparaît en 2024 : ASI (Assistant Ingénieur), occupé exclusivement par un homme. On observe donc une redistribution des effectifs avec un recul des femmes dans les grades intermédiaires, mais une présence accrue dans les grades supérieurs.

Le corps des techniciens connaît une évolution intéressante vers la parité femmes-hommes, avec une progression féminine nette dans certains grades.

En grade CE, la situation s'inverse totalement : une femme en 2024 contre un homme en 2019.

En grade CS, la part des femmes augmente significativement : en 2019, elles représentaient seulement 25% (1 femme pour 4 hommes) ; en 2024, la parité est atteinte (1 femme, 1 homme).

En grade CN, la situation reste parfaitement stable avec 3 femmes et 3 hommes sur les deux années.

Tableau 11 a : Ouverture de Concours BIATSS

	2022		2023		2024		Total
	F	H	F	H	F	H	
IGR					1		1
IGE		1		1			2
ASI					1		1
TECH			1			1	2
Total	0	1	1	1	2	1	6

Le tableau présenté met en évidence l'évolution des ouvertures de concours internes ou externes sur la période 2022-2024, en tenant compte du sexe des candidats, des années de promotion, ainsi que des filières concernées (IGR, IGE, ASI, TECH).

Entre 2022 et 2024, six concours ont été ouverts. On observe une progression notable du nombre d'ouvertures : un seul concours en 2022, deux en 2023, puis trois en 2024. Cette évolution traduit une politique de gestion des ressources humaines favorable à la mobilité interne et à la valorisation des compétences.

Sur le plan de la parité, les résultats sont équilibrés : trois femmes et trois hommes.

Tableau 11 b : Ouverture de Concours et repyramidage EEC

	2022		2023		2024		Total
	F	H	F	H	F	H	
PR		1			1		2
MCF							
Total		1			1		

Tableau 12 Promotions ITRF

Liste d'aptitude

Femmes	Promouvables	Dossiers déposés	Dossiers classés ENSAIT	Dossiers retenus MESRI
2023	7	4	4	2
2024	5	1	1	0

Hommes	Promouvables	Dossiers déposés	Dossiers classés ENSAIT	Dossiers retenus MESRI
2023	9	5	4	3
2024	9	3	2	1

Entre 2023 et 2024, on constate que le nombre d'agents promouvables varie légèrement chez les femmes (entre 5 et 7), tandis qu'il reste stable chez les hommes (9 sur les deux années). Cela s'explique par des critères d'ancienneté au moment du dépôt des dossiers.

Malgré cela, les femmes ont proportionnellement déposé plus de dossiers que les hommes en 2023 (57,1 % des femmes promouvables ont candidaté, contre 55,6 % chez les hommes).

En revanche, en 2024, les candidatures féminines chutent fortement : une seule femme sur cinq promouvables dépose un dossier, soit 20 %, alors que les hommes restent à 33,3 %. Cela s'explique en partie par les deux concours ouverts (IGR et ASI) la même année.

Sur la période observée, presque tous les dossiers déposés ont été classés, ce qui suggère un processus de présélection équitable.

Tableau d'avancement

Femmes	Promouvables	Dossiers déposés	Dossiers classés	Dossiers retenus MESRI
2023	6	1	1	1
2024	6	2	1	1

Hommes	Promouvables	Dossiers déposés	Dossiers classés	Dossiers retenus MESRI
2023	7	2	1	1
2024	7	2	2	1

En 2023, le nombre de femmes promouvables était de six, tout comme en 2024, ce nombre est resté stable. Cependant, en 2023, une seule femme a déposé un dossier, qui a été classé et retenu. En 2024, le nombre de dossiers déposés par des femmes a augmenté à deux.

Chez les hommes, le nombre de promouvables est resté constant en 2023 et 2024. En 2023, deux dossiers ont été déposés, mais un seul a été classé et retenu. En 2024, les hommes ont également déposé deux dossiers, mais cette fois, deux dossiers ont été classés, et un seul a été retenu. Cela révèle une amélioration dans le classement des dossiers chez les hommes, même si le nombre de dossiers retenus est resté le même.

En comparant les deux groupes, on remarque que le nombre de promouvables est similaire. Les hommes déposent en général plus de dossiers que les femmes, surtout en 2023. En 2024, les femmes ont augmenté le nombre de dossiers déposés, ce qui est un signe positif.

Enfin, bien que les hommes montrent une légère amélioration dans le classement des dossiers en 2024, les résultats finaux, c'est-à-dire les dossiers retenus, sont équivalents pour les deux genres.

Tableau 13 Promotions 2014 (tous grades, E et E-C)

Rappel : s'agissant des promotions au choix, les décisions relèvent des sections du Conseil National des Universités (CNU), instance extérieure à l'ENSAIT.

Avancement MCF HC	Dossiers déposés	Dossiers classés	Dossiers retenus
Femmes	0	0	0
Hommes	2	2	0
Avancement PU 1C	Dossiers déposés	Dossiers classés	Dossiers retenus
Femmes	0	0	0
Hommes	1	1	1
Avancement PU ECH1	Dossiers déposés	Dossiers classés	Dossiers retenus
Femmes	1	1	0
Hommes	2	2	0
Avancement PU ECH2	Dossiers déposés	Dossiers classés	Dossiers retenus
Femmes	0	0	0
Hommes	1	1	0

4 PU hommes promouvables au grade de PU 1C : aucun candidat.

1 PU femme et 1 PU homme promouvables au grade de PU EX1 : aucun candidat.

Tableau 14 : Répartition sexuée des postes de MCF/PR

Corps	Femmes	Hommes	% de Femmes
MCF	2	13	15.38%
PR	3	11	25%

Entre 2019 et 2024, les données de répartition sexuée des postes de Maîtres de Conférences (MCF) et de Professeurs des Universités (PR) mettent en lumière une évolution contrastée, mais marquée par une dynamique positive en matière de promotion des femmes.

La progression la plus notable concerne les PR femmes, dont la part est passée de 18 % en 2019 à 25 % en 2024. Cette évolution témoigne d'une meilleure reconnaissance des parcours féminins. Ce chiffre, bien qu'en deçà de la parité, constitue un signal encourageant vers une plus grande mixité.

En revanche, le recul de la part des femmes parmi les Maîtres de Conférences (de 22 % en 2019 à 15,4 % en 2024) appelle à la vigilance. Il est essentiel de garantir un vivier suffisamment féminisé à l'entrée dans la carrière afin de pérenniser les progrès observés au niveau des promotions. L'enjeu est donc double : poursuivre la dynamique de promotion des femmes vers les postes de PR, tout en veillant à renforcer leur représentation dès les premiers niveaux de recrutement.

Tableau 15 : Effectifs enseignants-chercheurs par corps, grade et sexe 2024

Corps	Grade	Femmes	% de Femmes	Hommes	% d'Hommes
MCF	CN	0	0%	11	100%
	HC	2	50%	2	50%
PR	2C	2	40%	3	60%
	1C	1	25%	3	75%
	EX1	0	0%	2	100%
	EX2	0	0%	3	100%

Entre 2019 et 2024, la répartition des enseignants-chercheurs par sexe montre des signes encourageants de progression, avec une présence féminine en hausse dans certains grades. Ces évolutions témoignent d'une dynamique de transformation progressive vers une plus grande parité, même si des marges de progression subsistent, notamment au début et fin de carrière.

Au sein du corps des maîtres de conférences, une amélioration est observée au grade hors classe, où les femmes sont désormais aussi nombreuses que les hommes. Leur part passe de 33 % en 2019 à 50 % en 2024, traduisant une avancée vers l'égalité dans les grades supérieurs de ce corps. Cette parité est un signe positif en matière de promotion interne.

En revanche, on note un recul temporaire au grade de maître de conférences de classe normale, avec une absence de femmes en 2024 contre trois en 2019. Ce point invite à renforcer les efforts de recrutement en début de carrière pour favoriser une meilleure représentativité dès l'entrée dans la profession.

Du côté des professeurs des universités, la progression des femmes est particulièrement marquée au grade de 2e classe (2C). En 2019, ce grade ne comptait aucune femme ; en 2024, elles sont deux, représentant désormais 40 % de l'effectif à ce niveau. Cette avancée traduit une meilleure ouverture de la carrière de professeur aux femmes, ce qui est un signal fort.

La part des femmes au grade de 1re classe reste modeste, avec une légère baisse en effectif (de deux à une femme), mais leur présence se maintient. Du côté des hommes, les effectifs sont stables, ce qui suggère que les évolutions récentes ne se font pas au détriment d'un équilibre global.

Concernant les grades les plus élevés (EX1 et EX2), bien qu'aucune femme n'y soit encore présente, la progression masculine à ces niveaux montre que des opportunités de mobilité existent, et souligne l'importance de préparer et soutenir davantage de carrières féminines vers ces postes à responsabilité.

Tableau 16 : Effectifs sexués au Conseil d'administration

Femmes	Hommes	Ensemble	% de Femmes
10	23	33	30,30%

Tableau 17 : Effectifs sexués au Conseil scientifique

Femmes	Hommes	Ensemble	% de Femmes
4	14	18 (2 postes vacants)	22,22%

Tableau 18 : Effectifs sexués au Conseil des Etudes

Femmes	Hommes	Ensemble	% de Femmes
13	8	21 (3 postes vacants)	61,90%

Dans le Conseil d'administration, on compte 10 femmes et 23 hommes, soit un total de 33 membres. La part des femmes s'élève à 30,30 %, ce qui traduit une sous-représentation féminine au sein de cette instance.

Dans le Conseil scientifique, il y a 4 femmes et 14 hommes, pour un total de 18 membres, auxquels s'ajoutent 2 postes vacants. La proportion de femmes est de 22,22 %, ce qui montre une représentation encore plus faible des femmes, loin de la parité.

À l'inverse, le Conseil des Études compte 13 femmes et 8 hommes, pour un total de 21 membres, avec 3 postes vacants. Les femmes y sont majoritaires, représentant 61,90 % de l'ensemble, ce qui reflète une surreprésentation féminine dans cette instance.

Partie II : Le bilan des axes du Plan Egalité professionnelle 2021-2023

Le plan pluriannuel (2021-2023) portait sur 4 grands axes :

Axe 1 : l'évaluation, la prévention et le traitement des écarts de rémunération

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

Axe 3 : l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

Axe 4 : la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

Axe 1 : L'évaluation, la prévention et le traitement des écarts de rémunération

Prévention des écarts de rémunération

Depuis 2021, les nouveaux personnels demandant un temps partiel sont systématiquement informés des conséquences sur leur rémunération, leur carrière et leur retraite. Les entretiens liés au temps partiel ont permis de mieux informer les agents, notamment les femmes souvent concernées par ce type d'aménagement.

Promotion des agents

À partir de 2021, les personnels BIATSS, ont été activement encouragés à déposer des dossiers pour bénéficier des avancements de grade et des listes d'aptitude. Ces démarches sont conditionnées par plusieurs critères précis, tels que l'ancienneté dans le grade, les évaluations professionnelles, la qualité des missions réalisées, ainsi que l'engagement dans des projets ou formations spécifiques.

Une hausse notable du nombre de dossiers déposés par des femmes a été constatée, ce qui traduit une meilleure appropriation des opportunités professionnelles. Cette évolution positive résulte notamment d'actions de communication ciblées, visant à sensibiliser les agents aux critères d'éligibilité et aux bénéfices des avancements. Par ailleurs, un accompagnement a été mis en place pour guider les candidats qui le souhaitent dans la constitution de leurs dossiers, en leur apportant des conseils pratiques et en aidant à lever les freins psychologiques, notamment l'autocensure, qui pouvaient freiner certains agents dans leur démarche. En parallèle, une formation sur la rédaction de dossier a été proposé à 10 agents (10 Femmes et 4 Hommes) en 2022.

Congés familiaux et égalité de traitement au retour

Afin de mieux accompagner les enseignants-chercheurs dans la gestion de leur charge statutaire, une plus grande souplesse dans la répartition de leur service a été instaurée. Cette mesure vise notamment à faciliter la reprise des enseignements antérieurs, en tenant compte des contraintes spécifiques liées aux périodes d'absence.

Par ailleurs, pour les personnels BIATSS, il a été garanti que les primes statutaires soient maintenues au même niveau, même après un congé familial. Cette garantie financière constitue un élément essentiel de la reconnaissance professionnelle et assure une stabilité économique durant ces périodes d'interruption.

Grâce à ces mesures combinées, il est désormais possible d'assurer une meilleure continuité de carrière pour les agents qui reviennent d'un congé maternité, parental ou d'adoption. Elles permettent ainsi de limiter les effets négatifs liés aux interruptions temporaires, tels que le décrochage professionnel ou les difficultés de réintégration. En favorisant un environnement de travail plus inclusif et adaptable, ces dispositifs contribuent à préserver l'équité et la progression des carrières au sein des établissements.

Prévenir l'apparition d'écart de rémunération				
Actions	Indicateurs de réalisation	Calendrier de mise en œuvre	Publics	Etat d'avancement
Proposer systématiquement aux personnels demandant un temps partiel une information sur les conséquences sur leur carrière et leur retraite	Nombre d'entretiens menés par an/liste des sujets abordés	A partir de 2021	Tous publics	Réalisée
Encourager à déposer des dossiers de prime	Nombre de dossiers déposés par genre	A partir de 2022	Personnels enseignants-chercheurs	Réalisée et à poursuivre
Encourager les agents IAT à déposer un dossier d'avancement ou de liste d'aptitude	Nombre de dossiers d'agents promouvables par genre ayant déposés un dossier	A partir de 2021	Personnels BIATSS	Réalisée (accompagnement individuel)
Assurer la possibilité de reprendre les enseignements réalisés avant le congé	Modification de la répartition du service	A partir de 2021	Personnels enseignants-chercheurs	Réalisée (accompagnement individuel)
Assurer le maintien des primes statutaires lors du retour de congé familial	Comparatif prime avant/après congé	A partir de 2021	Personnels BIATSS	Réalisée

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

Rappel des objectifs fixés par le MESRI aux présidents des comités de sélection

Depuis 2021, les recommandations du MESRI visant à promouvoir l'égalité entre les sexes ont été diffusées aux présidents des comités de sélection. Cette action a permis de renforcer la vigilance des comités sur les questions d'égalité. La proportion de femmes promues dans le corps des Professeurs des Universités continue de progresser, confirmant la pertinence des actions mises en œuvre (voir Tableau 9 : Effectifs enseignants-chercheurs par corps, grade et sexe).

Favoriser une présidence mixte des comités de sélection

La parité dans les présidences de comités de sélection constitue un enjeu majeur pour une gouvernance plus équitable. Depuis 2021, une attention particulière est portée à l'alternance ou à la mixité dans ces fonctions.

Respect d'une proportion minimale de 40 % de chaque sexe dans les jurys de concours

La totalité des jurys de concours au sein de l'ENSAIT respecte la proportion minimale de 40 % de femmes et d'hommes. Cette exigence, aujourd'hui intégrée dans les pratiques, contribue à renforcer la légitimité et la diversité des jurys.

Accompagnement des carrières via les entretiens professionnels

Les entretiens professionnels sont identifiés comme un levier pour inscrire les agents dans une dynamique d'évolution professionnelle. Depuis 2021, les responsables hiérarchiques sont encouragés à aborder les perspectives de carrière (si ce n'était pas le cas auparavant).

Des progrès sont visibles dans la répartition sexuée des promotions.

Encourager les doctorantes à se qualifier et à se présenter aux concours de MCF

Depuis 2021, l'ENSAIT encourage les doctorantes à entamer une carrière académique. Ces actions incluent principalement des mails d'informations. Nous n'avons pas de données chiffrées sur le nombre de doctorantes candidates aux qualifications MCF.

Cependant, de nombreux freins subsistent : manque de visibilité des parcours possibles, autocensure, difficulté à concilier carrière et vie personnelle. L'impact de ces actions reste donc encore limité et demande à être consolidé.

Garantir, à compétences égales, les mêmes proportions entre femmes et hommes				
Actions	Indicateurs de réalisation	Calendrier de mise en œuvre	Publics	Etat d'avancement
Rappel des objectifs fixés par le MESRI dans une Lettre de recommandation adressée aux présidents des comités de sélection : A qualifications scientifiques et pédagogiques égales : - augmenter significativement le nombre de femmes PR - appliquer la règle de préférence à la personne qui appartient au sexe sous-représenté	Proportion de femmes promues PR localement	A partir de 2021	Personnels enseignants-chercheurs	Réalisée et à poursuivre
Lors de la constitution des comités de sélection, veiller à favoriser leur présidence par des personnes des deux sexes	Proportion de femmes promues PR localement	A partir de 2021	Personnels enseignants-chercheurs	Réalisée et à poursuivre
Lors de la désignation des membres de jury de concours, respecter une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe justifiant des compétences nécessaires.	Nombre de femmes/Nombre d'hommes	A partir de 2021	Personnels administratifs et techniques	Réalisée et à poursuivre
Lors des entretiens professionnels, le responsable doit placer l'ensemble des agents dans une dynamique d'évolution du parcours professionnel	Répartition sexuée des promotions (listes d'aptitude et tableaux d'avancements)	A partir de 2021	Personnels administratifs et techniques	Réalisée et à poursuivre
Identifier les femmes pour les conseils et les inciter à se présenter	Nombre de femmes siégeant dans les différents conseils	A partir de 2021	Tous publics	Non réalisée
Identifier les étudiantes dès leur doctorat pour les inciter à passer les qualifications et à se présenter au concours de MCF	Nombre de femmes docteurs concourant pour les qualifications d'EC	A partir de 2021	Etudiantes en doctorat	Réalisée et à poursuivre
Identifier les femmes MCF pour les inciter à passer l'Habilitation à Diriger des Recherches (HDR)	Nombre de femmes MCF/Nombre de femmes MCF-HDR	A partir de 2021	Femmes MCF	Réalisée et à poursuivre

Axe 3 : L'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

Certaines actions prévues pour améliorer l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle sont en cours de mise en œuvre progressive. Si leur impact n'est pas encore pleinement mesurable, les bases sont posées et des pistes d'amélioration ont été identifiées pour renforcer leur efficacité dans les années à venir.

Neutralité des recrutements concernant la situation familiale

L'ENSAIT a renforcé le rôle de la DRH en tant que « vigie » pour garantir que les candidats ne soient pas interrogés sur leur situation familiale ou leur capacité à concilier vie personnelle et vie professionnelle lors des recrutements. Cette vigilance a permis de préserver la confidentialité des informations personnelles et d'assurer une égalité de traitement pour tous les candidats.

Sensibiliser les personnels à leurs droits en tant que chargés de famille et notamment les hommes sur les congés liés à l'arrivée d'un enfant

La sensibilisation des personnels, et en particulier des hommes, aux droits liés à l'arrivée d'un enfant (congé de naissance, congé paternité, congé parental, etc.) a bien été mise en œuvre. Cette démarche s'est traduite par l'envoi de mails explicatifs détaillant les différents congés existants, leurs conditions d'accès, ainsi que les démarches à suivre. Des simulations personnalisées de prise de congé paternité ont été proposées aux futurs pères, afin de les aider à mieux anticiper leur organisation personnelle et professionnelle.

En complément, des échanges individuels ont été systématiquement réalisés avec les futurs pères identifiés ces dernières années. Ces entretiens ont permis de répondre à leurs questions, de lever d'éventuelles hésitations, et de les encourager à recourir à ces dispositifs. Ces actions, bien que ciblées, ont contribué à une meilleure appropriation des droits familiaux par l'ensemble des agents concernés.

S'assurer du respect de l'articulation vie personnelle/vie professionnelle				
Actions	Indicateurs de réalisation	Calendrier de mise en œuvre	Publics	Etat d'avancement
Prévoir qu'aucune réunion ne se tienne après 18 heures, quels que soient le service ou les responsabilités	Nombre de réunions réalisées après 18 heures	A partir de 2021	Tous publics	Réalisée
Systématiser la proposition d'un entretien de retour de congé maternité auprès de la DRH	Nombre de personnes ayant souhaité réaliser un entretien	A partir de 2021	Tous publics	Réalisée sur demande
Proposer des entretiens de parentalité dans les 6 mois suivant la naissance ou l'adoption	Proposition d'entretien par les managers à 100% des nouveaux parents	A partir de 2021	Tous publics	Non réalisée
Sensibiliser les personnels à leurs droits en tant que chargés de famille et notamment les hommes sur les congés liés à l'arrivée d'un enfant	Communication interne (méls, affiches...)	A partir de 2022	Tous publics	Réalisée et à poursuivre
Lors des recrutements, ne pas questionner les candidats sur leur situation familiale et leurs possibilités de conciliation	Rôle de VIGIE joué par la DRH	A partir de 2021	Tous publics	Réalisée et à poursuivre

Axe 4 : La lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

Information des publics sur le harcèlement sexuel et les voies de recours

Les actions de communication interne, via des mails et des affiches, ont permis d'informer un large public sur les situations de VSS, les mécanismes pour les prévenir, ainsi que les recours possibles en cas de situation problématique. Cette sensibilisation régulière a contribué à renforcer la vigilance collective et à encourager les victimes ou témoins à se manifester. Cependant, il est important de diversifier les supports de communication pour toucher tous les profils et assurer une accessibilité optimale des informations.

Communication régulière sur l'existence et le rôle de la Cellule de veille

Depuis 2021, la Cellule de veille a été mise en lumière à travers des campagnes régulières, ce qui a permis une augmentation du nombre de personnes se rapprochant de cette instance. Cette dynamique traduit une confiance croissante envers les dispositifs mis en place et souligne l'importance de cet espace d'écoute et de suivi. Pour continuer sur cette lancée, il est nécessaire de maintenir cette visibilité et d'assurer un accompagnement de qualité afin de répondre efficacement aux besoins des publics.

Une référente VSS à destination des personnels et étudiants a également été nommée en janvier 2025.

Favoriser une culture de l'égalité entre les sexes, prévenir voire sanctionner le harcèlement sexuel				
Actions	Indicateurs de réalisation	Calendrier de mise en œuvre	Publics	Etat d'avancement
Mettre en place des formations à l'égalité entre les sexes, à la prévention et à la lutte contre le harcèlement sexuel	Nombre de personnels formés	A partir de 2022	Tous publics	Réalisée et à élargir
Informers les publics sur le harcèlement sexuel et les voies de recours	Communication interne (méls, affiches...)	A partir de 2022	Tous publics	Réalisée et à poursuivre
Communiquer régulièrement sur l'existence et sur le rôle de la Cellule de veille	Nombre de personnes reçues	A partir de 2021	Tous publics	Réalisée et à poursuivre

Partie III Plan égalité femmes-hommes 2025-2027

Le plan égalité FH 2024-2027 se décline sous cinq axes :

Axe 1 Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

Axe 2 Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

Axe 3 Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière

Axe 4 Mieux accompagner les situations de maternité, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

Axe 5 Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes (VSS)

Lors de l'analyse du bilan du plan 2021-2023, différents constats ont pu être faits :

Certaines actions ont pu être mises en place et nécessitent un maintien, un renforcement ou une évolution.

Certaines actions n'ont pas pu être mises en place, faute de temps et de ressources.

Certaines actions sont difficilement réalisables et seront abandonnées.

Certaines actions non prévues mais nécessaires sont apparues.

Axe 1. Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

Actions mises en œuvre à continuer/à renforcer

- Suivi annuel de la parité :
 - Vérification annuelle de la parité au sein des équipes de direction, avec un regard qualitatif sur les rôles/fonctions (lutte contre les parois de verre).
- Formations à l'égalité FH et à la lutte contre les discriminations : À destination de tous les personnels.

Actions qui n'ont pas pu être mises en œuvre et qui sont reproposées pour le nouveau plan

- Formation des responsables de services à l'égalité FH et à la lutte contre les discriminations

Nouvelles actions

- Gouvernance de l'ENSAIT : renforcer l'engagement institutionnel
 - Inscription dans le règlement intérieur d'un paragraphe relatif aux :
 - Conduites sexistes et inappropriées,
 - Harcèlement,
 - Manquements à l'éthique et à la déontologie,
 - Portage politique renforcé des enjeux d'égalité, diversité et lutte contre les discriminations, au plus haut niveau de direction.
 - Traduction du plan égalité en anglais, conformément aux exigences des contrats européens.

Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

Actions mises en œuvre à continuer ou à renforcer

- **Sensibilisation :**
 - Sensibiliser les responsables de service, la direction, les représentants du personnel aux biais de genre et aux violences sexistes et sexuelles (VSS).
 - Former les équipes de recrutement (jurys, présidences de COS, etc.) pour garantir des recrutements exempts de biais.
- **Sensibilisation continue :**
 - Développer la sensibilisation aux biais de genre dans les jurys de recrutement et les comités de sélection.
 - Réaliser un diagnostic annuel des avancements et des promotions.
- **Suivi des carrières :**
 - Analyser et comparer les déroulements de carrière pour s'assurer d'une égalité d'accès et de progression.
 - Réaliser une enquête quantitative et qualitative sur le déroulement de carrière des personnels.

Actions non mises en œuvre, repropoées pour le nouveau plan

- **Sensibilisation et communication :**
 - Sensibiliser les nouveaux encadrants de thèses aux biais de genre et aux VSS.
 - Mettre en place un plan d'action pour favoriser l'accès des femmes au doctorat, en se concentrant sur la communication, le repérage, l'accompagnement et l'étude des motivations.
 - Fournir des analyses statistiques genrées des emplois et des filières avant chaque recrutement de titulaires.
- **Suivi des carrières :**
 - Effectuer des diagnostics annuels genrés des candidatures, des entrées en doctorat, HDR, ainsi que du déroulement des thèses et des soutenances.
 - Mettre en place un dispositif d'accompagnement spécifique (mentorat) pour les doctorantes et les personnels (BIATSS, enseignants-chercheurs) vers des responsabilités ou des concours.
- **Analyse des responsabilités :**
 - Réaliser une analyse annuelle de la répartition des responsabilités pédagogiques et administratives.
 - Mettre en place un guide ou une vidéo de lutte contre les stéréotypes de genre dans la recherche spécifique à l'établissement.

Nouvelles actions proposées

- **Conduites inappropriées :**
 - Mettre à jour le règlement intérieur sur les conduites discriminatoires et sexistes, ainsi que les pratiques contraires à l'éthique et la déontologie universitaires.
 - Rédiger une charte de bonne conduite à l'intention des vacataires et intervenants extérieurs, avec des recommandations pour éviter les contenus sexistes ou discriminatoires.

Axe 3 Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière

Objectifs : Garantir un déroulement de carrière équitable et identifier et corriger les éventuels biais de genre dans les parcours et les rémunérations

Actions mises en œuvre à poursuivre ou renforcer

- Vérification systématique lors de chaque campagne des répartitions genrées des primes (attribution et montant) et de l'impact des temps partiels sur l'attribution des primes

- Bilan genré des heures complémentaires : analyser la répartition entre femmes et hommes et veiller à un équilibre
- Accompagnement personnalisé des personnels candidats à une promotion ou à un concours
- Formations à destination des encadrants pour prévenir les biais genrés dans les évaluations de carrière

Actions non réalisées et repropoées dans ce plan

- Réalisation d'**études internes** pour mettre au jour d'éventuels biais dans les déroulements de carrière
- Organisation de **journées d'étude** sur l'égalité professionnelle avec des partenaires extérieurs (entreprises, collectivités, etc.)

Axe 4 Mieux accompagner les situations de maternité, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

L'équilibre entre les sphères professionnelle, personnelle et familiale demeure un enjeu clé pour l'égalité, en particulier entre les femmes et les hommes, les femmes assumant encore majoritairement les responsabilités domestiques et parentales. L'inclusion de toutes les situations de vie est également essentielle pour garantir un accompagnement équitable des personnels.

Actions mises en œuvre à continuer/à renforcer

- Informer régulièrement sur les droits existants : Congés parentaux, congés pour enfants malades, modalités d'aménagement du temps de travail.
- Assurer la continuité du service : Remplacer autant que possible les agents en congé maternité, adoption ou pour accueil d'un jeune enfant.
- Garantir les droits des jeunes chercheurs : Prolongation automatique des contrats doctoraux et post-doctoraux pendant les périodes de congé lié à une naissance ou une adoption.

Actions qui n'ont pas pu être mises en œuvre et qui sont repropoées pour le nouveau plan

- Concevoir un guide « parentalité », pour les personnels, permettant de lister toutes les possibilités offertes aux jeunes parents en termes d'aménagement de temps de travail, de prise de congés, de jours enfants malades, etc.

Axe 5 Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes (VSS)

Les violences sexistes et sexuelles constituent à la fois une conséquence des inégalités de genre et un facteur qui les perpétue.

Le présent axe vise donc à agir sur ces deux volets :

- La prévention, à travers des actions de formation et de sensibilisation ;
- La lutte et le traitement des VSS

Actions mises en œuvre à continuer ou à renforcer

- Sensibilisation des personnels aux agissements sexistes et aux violences sexistes et sexuelles (VSS)

Actions non mises en œuvre, repropoées pour le nouveau plan

- Former l'ensemble des responsables de service à la lutte contre les agissements sexistes et les VSS
- Intégrer un module sur la lutte contre les VSS dans toutes les formations au management

Nouvelles actions proposées

Sensibilisation et formation

- Sensibiliser les nouveaux personnels aux enjeux liés aux VSS

Prévention et traitement des VSS

- Créer une charte spécifique VSS à annexer aux conventions de stage, projets tutorés, contrats d'alternance
- Intégrer les risques VSS dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) – volet Risques Psychosociaux (RPS) ;
- Reconnaître la participation des membres des cellules d'écoute VSS et de lutte contre le harcèlement dans les critères de progression de carrière (RIPEC C3, avancement des BIATSS)