

EXTRAIT DE DELIBERATION N° 16

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 03 JUIN 2021

- Nombre de membres en exercice : 24
- Nombre de membres présents : 13
- Nombre de membres représentés : 1
- Quorum : 12

Plan d'actions égalité professionnelle femmes-hommes

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment son article 6 septies créé par l'article 80 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique et modifié par l'article 3 de l'ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique ;

Vu l'avis favorable à l'unanimité des membres du CHSCT en date du 20 mai 2021 ;

Vu l'avis favorable à l'unanimité des membres du CT en date du 25 mai 2021.

Les membres du Conseil d'Administration approuvent à l'unanimité des votants le plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2023 de l'ENSMM (cf. annexe n°4).

↳ **VOTE :**

- **Votant :** 14
- **Non-participation au vote :** 0
- **Abstention :** 0
- **Suffrages exprimés :** 14
- **Pour :** 14
- **Contre :** 0

Fait à Besançon, le 03 juin 2021

Professeur Pascal VAIRAC
Directeur de l'ENSMM





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

2021-2023

Préambule

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.

Le plan d'actions comporte un bilan et des mesures prévisionnelles sur les quatre axes visant à :

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

Inscrit dans les valeurs de L'ENSMM, le soutien à l'égalité femmes hommes va se déployer dans un plan d'actions d'une durée de 3 ans, afin de favoriser l'égalité professionnelle femmes hommes dans une démarche partenariale d'amélioration continue.

Le plan d'actions est construit dans le cadre du dialogue social. Des groupes de travail seront donc constitués autour de différentes thématiques proposées de manière à approfondir le diagnostic et à proposer des solutions adaptées à notre établissement, réalistes et opérationnelles. Les premières actions proposées sont décrites dans les fiches figurant en annexe.

Les groupes de travail pourront utilement se fonder sur les différentes données qui seront mises à leur disposition issues notamment de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes du rapport social unique (RSU) qui a vocation à rassembler à compter du 1er janvier 2021 en un seul document le bilan social et le rapport de situation comparée.

Le rôle et les missions des différent·e·s acteur·rice·s de la politique d'égalité professionnelle, dans la mise en œuvre du plan d'actions, seront les suivants :

- Le portage politique du plan égalité femmes hommes est assuré par l'équipe de direction, notamment le-la directeur·rice et le-la chef·fe de cabinet, ainsi que par le-la référent·e égalité femmes hommes.
- Le-la directeur·rice général·e des services et le-la directeur·rice des ressources humaines assurent le suivi opérationnel de la mise en œuvre du plan.

Une communication sera déployée auprès de l'ensemble des personnels de l'ENSMM afin de favoriser l'implication de tou·te·s les acteur·rice·s et l'appropriation par chacun·e des dispositions qui figurent dans ce plan.

Diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes

L'ENSMM comptabilise au 1er semestre 2021 un total de 138 agents. Le Taux de féminisation est de 36 % toutes populations confondues avec une proportion de 23 % de femmes parmi les personnels enseignants et de 48 % parmi les personnels BIATSS.

Vision globale : Enseignants / BIATSS

Effectifs 1er semestre 2021		Effectifs			ETP			% (effectifs)	
		Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme
Enseignants	Titulaires	12	49	61	11,3	48,3	59,6	20%	80%
	Non titulaires	4	4	8	2,5	3,0	5,5	50%	50%
Sous-total		16	53	69	13,8	51,3	65,1	23%	77%
BIATSS	Titulaires	22	26	48	21,6	25,8	47,4	46%	54%
	Non titulaires	11	10	21	10,7	9,5	20,2	52%	48%
Sous-total		33	36	69	32,3	35,3	67,6	48%	52%
TOTAL		49	89	138	46,1	86,6	132,7	36%	64%

Pour les personnels enseignants et enseignants chercheurs

Plus spécifiquement, la répartition entre les femmes et les hommes parmi les catégories d'enseignants permet de constater les disparités notamment entre les professeurs des universités (11 % de femmes), les maîtres de conférences (18 % de femmes) et les PRCE (57 % de femmes), ainsi qu'entre les titulaires (20 % de femmes) et les non titulaires (50 % de femmes).

Enseignants 1er semestre 2021		Effectifs			ETP			% (effectifs)	
		Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme
Titulaires	PR	2	16	18	2,0	16,0	18,0	11%	89%
	MCF	5	23	28	4,8	22,3	27,1	18%	82%
	PRAG	1	7	8	1,0	7,0	8,0	13%	88%
	PRCE / PEPS	4	3	7	3,5	3,0	6,5	57%	43%
Sous-total		12	49	61	11,3	48,3	59,6	20%	80%
Non titulaires	ATER	4	4	8	2,5	3,0	5,5	50%	50%
Sous-total		4	4	8	2,5	3,0	5,5	50%	50%
TOTAL		16	53	69	13,8	51,3	65,1	23%	77%

La répartition par sections CNU permet d'affiner la répartition et montre des disparités importantes au regard des disciplines notamment une faible, voire aucune représentation féminine en sections 27, 28 et 63 alors que pour les sections 60 et 61 le taux de féminisation est plus important.

CNU et disciplines 1er semestre 2021	Effectifs								%								
	PR		MCF		ATER		2 nd degré		TOTAL	PR		MCF		ATER		2 nd degré	
	F	H	F	H	F	H	F	H		F	H	F	H	F	H		
26 - Mathématiques appliquées et applications des mathématiques		1	1	2	2				6	100%	33%	67%	100%				
27 - Informatique		1		2					3	100%		100%					
28 - Milieux denses et Matériaux		4		4	1	1			10	100%		100%	50%	50%			
60 - Mécanique, génie mécanique, génie civil	1	3	3	5	1				13	25%	75%	38%	63%	100%			
61 - Génie informatique, automatique et traitement du signal	1	2	1	5		3			12	33%	67%	17%	83%		100%		
63 - Génie électrique, électronique, photonique et systèmes		5		5					10	100%		100%					
H0421 - Allemand							1		1								100%
H0422 - Anglais							3	1	4							75%	25%
H1300 - Mathématiques							1		1								100%
H1900 - EPS							1		1								100%
H4100 - Génie mécanique							1	6	7							14%	86%
H8030 - Informatique et gestion (Eco, SHEJS)							1		1							100%	
TOTAL	2	16	5	23	4	4	5	10	69	11%	89%	18%	82%	50%	50%	33%	67%

Pour les personnels BIATSS

Le taux de féminisation global est de 48 %.

Les données indiquent qu'on retrouve 80 % de femmes pour les agents de catégorie C et 55 % pour les agents de catégorie B alors que ce taux est de 40 % pour les agents de catégorie A.

Les titulaires comptent 46 % de femmes et les non titulaires 52 %.

BIATSS 1er semestre 2021			Effectifs			ETP			% (effectifs)	
			Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme
Titulaires	A	DGS		1	1		1	1		100%
		Agent comptable		1	1		1	1		100%
		IGR		8	8		8	8		100%
		IGE	9	9	18	9	9	18	50%	50%
		ASI	4	1	5	4	1	5	80%	20%
	Sous-total A		13	20	33	13	20	33	39%	61%
	B	TCHRF	3	4	7	2,8	3,8	6,6	43%	57%
	C	ATRF	6	2	8	5,8	2	7,8	75%	25%
Total titulaires			22	26	48	21,6	25,8	47,4	46%	54%
Non titulaires	A	CDI	4	2	6	3,9	2	5,9	67%	33%
		CDD	2	1	3	2	1	3	67%	33%
		Contrats recherche		5	5		5	5		100%
	Sous-total A		6	8	14	5,9	8	13,9	43%	57%
	B	CDD	3	1	4	2,8	1	3,8	75%	25%
	C	CDD	2		2	2		2	100%	
Apprenti	Apprenti		1	1		0,5	0,5		100%	
Total non titulaires			11	10	21	10,7	9,5	20,2	52%	48%
TOTAL			33	36	69	32,3	35,3	67,6	48%	52%

Pour les personnels de la filière ITRF les branches d'activités permettent d'affiner la répartition par métiers ainsi la BAP J est fortement féminisée 81 % contrairement à la BAP C où on retrouve 7 % de femmes et à la BAP E où on n'en retrouve aucune.

BAP (2021)	Effectifs			%	
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme
C	1	14	15	7%	93%
E		4	4		100%
F	3	3	6	50%	50%
G	4	3	7	57%	43%
J	25	6	31	81%	19%
Contrat de recherche		5	5		100%
Apprenti		1	1		100%
TOTAL	33	36	69	48%	52%

Annexe

Fiche Action n°1

Promouvoir l'égalité et la mixité professionnelle dans le recrutement,
la carrière et la rémunération 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 instance 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
- Lutter contre les écarts de rémunération

Description des mesures et calendrier associé

- Mettre à disposition de la communauté les données genrées : 2021/2022
- Mesurer les écarts de rémunération : 2021
- Identifier des mesures correctives aux écarts de rémunération : 2021/2022
- Intégration dans le plan de formation annuel de formations sur l'égalité professionnelle et sur la lutte contre les stéréotypes dans le recrutement et l'évolution de carrière : 2021/2022
- Actions de communication et de sensibilisation : 2021/2022
- 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 : 2021/2022

Indicateurs de suivi

- Nombre de sessions de formation organisées, de managers et d'agents présents aux formations
- Nombre d'actions de communication
- Nombre de jurys de recrutement mixte

Indicateurs de résultats

- Proportion femmes/hommes promus et leur représentativité au sein de chaque corps
- Evolution des écarts de rémunération

Fiche Action n°2

Favoriser un environnement de travail inclusif prévenant les stéréotypes de genre et les discriminations fondées sur le genre

Objectifs

- Lutter contre les stéréotypes de genre qui constituent un obstacle à la réalisation d'une égalité entre les femmes et les hommes et qui favorisent la discrimination fondée sur le genre
- Faciliter le développement des talents et des compétences des femmes. Les stéréotypes féminins sont à la fois le résultat et la cause d'attitudes, de valeurs et de préjugés profondément enracinés. Ils peuvent empêcher les femmes de progresser

Description des mesures et calendrier associé

- Intégration dans le plan de formation, des sessions pour dynamiser la carrière des femmes : 2021/2022
- Mise en place d'actions de sensibilisation par du théâtre d'entreprise : 2022

Indicateurs de suivi

- Nombre d'agents inscrits en formation
- Suivi de l'évolution de leurs actions en termes d'évolution de carrière

Indicateurs de résultats

- Augmentation du nombre de femmes nommées dans des postes de responsabilité

Fiche Action n°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

- Mise en place du télétravail : 2021
- Mise en œuvre d'une organisation du temps de travail flexible et souple : 2021
- Bonnes pratiques en matière de temps de travail :
 - Respect des horaires afin d'éviter les heures supplémentaires qui doivent rester exceptionnelles et doivent être récupérées
 - Pas de réunion des instances les mercredis
 - Pas de réunion qui se termine après 17h00
 - 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 : 2021/2022

Indicateurs de suivi

- Nombre d'agents télétravailleurs et évolution d'une année sur l'autre
- Nombre d'entretiens de retour des agents revenus de congés familiaux et obtenir leur réaction

Indicateurs de résultats

- Retour du questionnaire de satisfaction agent/encadrant sur le télétravail
- Mise en place et évaluation du questionnaire pour les retours des entretiens après congés familiaux

Fiche Action n°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 la poursuite des relations de travail pour les agents victimes qui le souhaitent

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 : 2022/2023
- Intégration dans le plan de formation annuel d'actions de formation pour le référent, les managers, les responsables de laboratoires, les agents de la DRH, ... : 2022/2023
- Mettre en place le processus de signalement et de son traitement, et communiquer auprès des agents et des étudiants : 2021/2022

Indicateurs de suivi

- Nombre de sessions de sensibilisation et de formation organisées et de personnes présentes aux formations
- Nombre d'actions de communication
- Nombre de signalements effectués, évaluation de la nature des mesures adoptées et du temps de réactivité des acteurs

Indicateurs de résultats

- Diminution des cas de signalement des violences sexuelles et sexistes correspondant à une baisse des situations.