

EXTRAIT DE DELIBERATION N°13

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 10 JUILLET 2025

- Nombre de membres en exercice : 22
- Nombre de membres présents : 17
- Nombre de membres représentés : 3
- Quorum : 11

Plan d'actions pour l'égalité professionnelle Femmes-Hommes

*Vu le Code général de la fonction publique (articles L.132-1 à L. 132-4) ;
Vu le Code de l'éducation (articles L. 712-2 et L. 712-3).*

Le conseil d'administration approuve le plan d'actions pour l'égalité professionnelle femmes hommes 2025-2027 (Cf. annexe 5).

VOTE :

- **Votants :** 20
- **Non-participations au vote :** 0
- **Abstentions :** 0
- **Suffrages exprimés :** 20
 - **Pour :** 20
 - **Contre :** 0

Fait à Besançon, le 10 juillet 2025

Professeur Pascal VAIRAC
Directeur de SUPMICROTECH-ENSMM

Pour le Directeur et par délégation,
Le Directeur Général des Services
de SUPMICROTECH-ENSMM
David MAUPIN





PLAN D' ACTIONS POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2025-2027

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.

Conformément aux articles L.132-1 et L.132-2 du code général de la fonction publique, le plan d'actions comporte 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 familiale et activité professionnelle et agir pour la santé des femmes au travail ;**
- 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 SUPMICROTECH, 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).

Le rôle et les missions des différents acteurs 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 directeur et le chef de cabinet, ainsi que par le référent égalité femmes hommes.
- Le directeur général des services et le directeur 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 SUPMICROTECH afin de favoriser l'implication de tous les acteurs et l'appropriation par chacun des dispositions qui figurent dans ce plan.

Diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes

SUPMICROTECH comptabilise au 1er semestre 2025 un total de 151 agents. Le taux de féminisation est de 33 % toutes populations confondues avec une proportion de 24 % de femmes parmi les personnels enseignants et de 42 % parmi les personnels BIATSS.

Au 1er semestre 2021, l'Ecole comptabilisait un total de 138 agents. Le taux de féminisation était de 36 % avec une proportion de 23 % de femmes parmi les personnels enseignants et de 48 % parmi les personnels BIATSS.

Vision globale : Enseignants / BIATSS

<i>Effectifs 1er semestre 2025</i>		Effectifs			ETP			% (effectifs)	
		Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme
Enseignants	Titulaires	12	50	62	9,6	49,8	59,4	19%	81%
	Non titulaires	5	5	10	4,5	3,5	8,0	50%	50%
Sous-total		17	55	72	14,1	53,3	67,4	24%	76%
BIATSS	Titulaires	18	26	44	17,6	24,8	42,4	41%	59%
	Non titulaires	15	20	35	13,6	19,6	33,2	43%	57%
Sous-total		33	46	79	31,2	44,4	75,6	42%	58%
TOTAL		50	101	151	45,3	97,7	143	33%	67%

<i>Effectifs 1er semestre 2021</i>		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

Les femmes représentent 19% des effectifs des personnels enseignants titulaires et 50% des contractuels (ATER). 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, 2 femmes), les maîtres de conférences (19 % de femmes, 5 femmes) et les PRAG (20% de femmes, 2 femmes) et la répartition entre les PRCE/PEPS et les ATER qui est de 50/50.

En comparaison, en 2021, les femmes représentaient 20% des effectifs des personnels enseignants titulaires et également 50% des contractuels (ATER).

La répartition entre les femmes et les hommes parmi les catégories d'enseignants était également de 11 % de femmes pour les professeurs des universités, 18 % de femmes pour les maîtres de conférences et 50% pour les ATER mais de 13% pour les PRAG (1 femme) et 57 % des PRCE/PEPS.

Enseignants 1er semestre 2025		Effectifs			ETP			% (effectifs)	
		Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme
Titulaires	PR	2	17	19	2,0	17,0	19,0	11%	89%
	MCF	5	22	27	4,6	21,8	26,4	19%	81%
	PRAG	2	8	10	2,0	8,0	10,0	20%	80%
	PRCE / PEPS	3	3	6	1,0	3,0	4,0	50%	50%
Sous-total		12	50	62	9,6	49,8	59,4	19%	81%
Non titulaires	CDD	5	5	10	4,5	3,5	8,0	50%	50%
Sous-total		5	5	10	4,5	3,5	8,0	50%	50%
TOTAL		17	55	72	14,1	53,3	67,4	24%	76%

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 26, 60 et 61 le taux de féminisation est plus important.

Cette répartition a peu évolué depuis 2021.

CNU et disciplines 1er semestre 2025	Effectifs								%								
	PR		MCF		ATER/CPJ		2 nd degré		TOTAL	PR		MCF		ATER		2 nd degré	
	F	H	F	H	F	H	F	H		F	H	F	H	F	H	F	H
26 - Mathématiques appliquées et applications des mathématiques		1	2	2					5		100%	50%	50%				
27 - Informatique		1		1					2		100%		100%				
28 - Milieux denses et Matériaux		3		2					5		100%		100%				
31 - Chimie théorique, physique, analytique				1													
60 - Mécanique, génie mécanique, génie civil	1	5	2	4					12	17%	83%		100%				
61 - Génie informatique, automatique et traitement du signal	1	3	1	7	1	1			14	25%	75%	33%	67%	50%	50%		
63 - Génie électrique, électronique, photonique et systèmes		4		5	1	1			11		100%	13%	88%	50%	50%		
Allemand							1		1								100%
Anglais						3	1		4							75%	25%
Economie et gestion						1	1		2							50%	50%
Education physique et sportive							1		1								100%
Génie mécanique - Mécanique							1		1								100%
Mathématiques							1		1								100%
SII ingénieur mécanique						1	5		6							17%	83%
TOTAL	2	17	5	22	2	2	5	11	65	11%	89%	19%	81%	50%	50%	31%	69%

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	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

En 2025, le taux de féminisation global est de 42 %.

Les titulaires comptent 41 % de femmes et les contractuels de 43 %.

Les données indiquent qu'on retrouve 67 % de femmes pour les titulaires de catégorie C et 100% de femmes pour les agents contractuels de cette même catégorie (83,5% de femmes en catégorie C). La répartition est de 56 % de femmes pour les titulaires de catégorie B et pour les contractuels 100% pour le CDI et 67% pour les CDD (74,5% de femmes en catégorie B) alors que ce taux est de 31 % pour les titulaires de catégorie A et 36 % pour les contractuels. Le taux est toutefois de 53 % de femmes pour les IGE. Il n'y a pas IGR femme.

A noter une féminisation des contrats de recherche depuis 2021 : 30% de femmes

En 2021, le taux de féminisation global était de 48 %, 46% de titulaires et 52% de femmes contractuelles, avec la répartition suivante : 87,5 % de femmes pour les agents de catégorie C et 59 % pour les agents de catégorie et un taux est de 41 % pour les agents de catégorie A.

En 2021, il n'y avait aucune femme titulaire d'un contrat de recherche.

BIATSS 1er semestre 2025			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		7	7		100%
		IGE	9	8	17	9	8	17	53%	47%
		ASI		2	2		2	2		100%
	Sous-total A		9	20	29	9	19	28	31%	69%
	B	TCHRF	5	4	9	4,8	3,8	8,6	56%	44%
	C	ATRF	4	2	6	3,8	2	5,8	67%	33%
Total titulaires			18	26	44	17,6	24,8	42,4	41%	59%
Non titulaires	A	CDI	3	3	6	3	3	6	50%	50%
		CDD	4	8	12	4	7,6	11,6	33%	67%
		Contrats recherche	3	7	10	2	7	9	30%	70%
	Sous-total A		10	18	28	9	17,6	26,6	36%	64%
	B	CDI	1		1	1		1	100%	
		CDD	2	1	3	1,6	1	2,6	67%	33%
	C	CDD	2		2	2		2	100%	
Apprenti	Apprenti		1	1		1	1		100%	
Total non titulaires			15	20	35	13,6	19,6	33,2	43%	57%
TOTAL			33	46	79	31,2	44,4	75,6	42%	58%

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 les BAP G et J sont plus féminisées : 50% et 52 % contrairement à la BAP C où on retrouve 8 % de femmes et à la BAP E où on n'en retrouve aucune. La BAP F comprend 33% de femmes.

En 2021, la répartition était la suivante : 50 % en BAP F, 57% de femmes en BAP G, 81 % en BAP J, 7 % BAP C et à la BAP E aucune.

BAP (2025)	Effectifs			%	
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme
A		1	1		100%
C	1	11	12	8%	92%
E		3	3		100%
F	1	2	3	33%	67%
G	3	3	6	50%	50%
J	28	26	54	52%	48%
TOTAL	33	46	79	42%	58%

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 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 ;
- Lutter contre les écarts de rémunération.

Description des mesures

- Mettre à disposition de la communauté les données genrées : une fois par an via le RSU ;
- Mesurer les écarts de rémunération : une fois par an via le RSU ;
- Identifier des mesures correctives aux écarts de rémunération : via les lignes directrices de gestion ;
- 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 : renouvellement annuel ;
- Actions de communication et de sensibilisation : information par livret d'accueil ;
- Rédaction des offres d'emploi sans stéréotypes de genre : à chaque publication ;
- Constitution mixte des jurys de recrutement dans la mesure du possible dans les mêmes conditions que les jurys de concours : dès que possible ;

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 (RSU) ;
- Evolution des écarts de rémunération (RSU).

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 : annuellement ;
- Mise en place d'actions de sensibilisation par le biais d'exposition : annuellement ;

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, vie personnelle et agir pour la santé des femmes au travail

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 œuvre d'une organisation du temps de travail flexible et souple (télétravail, modulation, récupération des heures supplémentaires...) : active ;
- Bonnes pratiques en matière de temps de travail : actives ;
 - 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 : actif ;
- Mise en place de conditions favorables pour que les mères allaitantes puissent tirer leur lait : 2025/2026 ;
- Prise en compte des menstruations invalidantes en instaurant des jours de télétravail complémentaires : à parution des textes réglementaires afférents ;
- Prise en compte du parcours d'assistance médicale à la procréation en adaptant l'organisation du temps de travail selon des modalités similaires à celles mises en place pour accompagner la grossesse (instauration des facilités horaires et ASA).

Indicateurs de suivi

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

Indicateurs de résultats

- Retour de l'enquête de satisfaction sur les conditions de travail élaborée par la F3SCT

Fiche Action n°4

Prévenir et lutter contre les actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements 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 et plus largement sur les actes de violence, de discrimination et de harcèlement : assurer au minimum deux formations pour les élèves par an et une formation pour les personnels par an intégrées dans le plan de formation annuel ;
- Assurer le suivi du processus de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes et de son traitement, et communiquer auprès des agents et des étudiants sur cette procédure ;
- Assurer le suivi de la convention de partenariat avec le parquet du tribunal judiciaire de Besançon relatif aux signalements auprès du procureur de la République de Besançon (article 40 du code de procédure pénale) : demande de remontée deux fois par an des informations concernant les affaires en cours auprès du parquet (janvier et juillet) et participer à une réunion annuelle à la cour d'appel de Besançon organisée par l'avocat général ;
- Créer en parallèle de la cellule de signalement une cellule d'écoute externalisée (partenariat UMLP) : 2025/2026

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.