

PLAN D'ACTION PLURIANNUEL RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

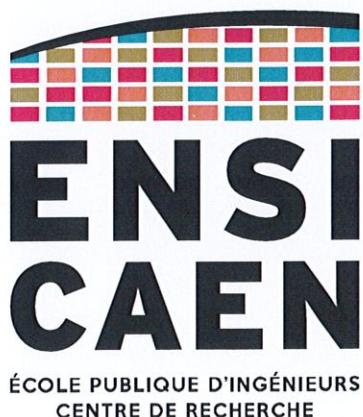
2021-2024

30 mars 2021

version 1.1

Avis du Comité Technique en date du 09/06/2021

Approuvé par le Conseil d'Administration du 17/06/2021



www.ensicaen.fr

SOMMAIRE

INTRODUCTION	3
GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	4
DIAGNOSTIC FEMMES/HOMMES DANS L'ETABLISSEMENT	6
AXE 1 : EVALUATION, PREVENTION ET TRAITEMENT DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATIONS	9
AXE 2 : GARANTIE DE L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOI	15
AXE 3 : ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE	22
AXE 4 : LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, LES HARCELEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS	24
ANNEXE 1 : CALENDRIER PRÉVISIONNEL D'ADOPTION DU PLAN D'ACTION	25



INTRODUCTION

Prévues initialement par l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont été rendues obligatoires par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 (article 80). Cette obligation figure désormais à l'article 6 septies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Les universités, organismes de recherche et écoles publiques sous tutelle du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) sont engagés dans cette démarche. Cette nouvelle obligation pour les employeurs publics s'inscrit dans la continuité de plusieurs dispositions réglementaires et de diverses initiatives prises au sein des établissements.

L'ENSICAEN a désigné en 2020 une référente égalité ayant pour mission de mettre en place un plan d'action égalité en collaboration avec la Responsable des Ressources Humaines et de contribuer à l'élaboration de dispositifs visant à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes au sein de l'Etablissement. L'objectif poursuivi est la mise en place d'une politique globale d'égalité femmes/hommes tenant compte des personnels, des étudiants et des savoirs. Une charte de déontologie incluant l'engagement de l'établissement pour l'égalité entre les hommes et les femmes est en cours de rédaction.

L'obligation des employeurs porte sur l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel dédié à l'égalité professionnelle. Cela nécessite au préalable la réalisation d'un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'établissement.

Ce plan est porté sur 4 axes :

- Les écarts de rémunération
- L'égal accès aux corps, grades et emploi
- L'articulation des temps de vie
- La lutte contre les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement et les discriminations

Ce plan indiquera les mesures auxquelles s'engage l'établissement, les calendriers associés à ces mesures ainsi que des indicateurs de suivi et d'évaluation de celles-ci.

La réussite de la démarche s'appuiera sur un plan de communication auprès de l'ensemble des personnels et étudiants de l'ENSICAEN, afin de favoriser l'implication de tous les acteurs et l'appropriation par chacun et chacune des enjeux de l'égalité professionnelle.

GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Rôle et missions des différents acteurs de la politique d'égalité

La gouvernance de l'établissement est pleinement engagée dans l'élaboration et la mise en œuvre du plan d'action, et plus généralement dans la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'ENSICAEN est notamment pleinement impliquée dans la politique régionale de pilotage de l'égalité par la signature en 2020 avec la Préfecture de la convention régionale égalité qui met en œuvre des actions selon des axes dans le cadre d'un plan quinquennal.

La politique d'égalité professionnelle est guidée au sein de l'ENSICAEN par :

- 1) La référente égalité et un groupe de travail mixte composé d'Enseignants et d'IATSS et de la responsable du Service des Ressources Humaines
- 2) Le Service des Ressources Humaines (SRH)
- 3) Le Comité Technique

Le SRH s'assure du respect des différentes règles liées à l'égalité professionnelle, qu'elles soient nationales ou locales. Le SRH est en charge de l'élaboration du Rapport Social Unique qui doit comporter toutes les données permettant de comparer la situation des femmes et des hommes au sein de l'Etablissement. Le Comité Technique rend un avis sur le plan d'action de l'établissement et sa mise en œuvre.

Modalités de pilotage, d'adoption, du suivi et d'évaluation du plan d'action

Les actions relatives au pilotage, à l'application, au suivi et à l'évaluation de la mise en œuvre du plan égalité au sein de l'établissement sont portées par la direction avec l'appui de la référente égalité et de la responsable des ressources humaines.

Le plan d'action a été soumis à l'avis d'un groupe de travail mixte composé d'Enseignants et d'IATSS. Ce plan sera soumis ensuite à l'avis et au vote des instances compétentes de l'Etablissement, le Comité Technique et le Conseil d'administration.

Un bilan annuel sera présenté aux instances sur la mise en œuvre du plan, son suivi et son évaluation.

Voir Annexe 1 : Calendrier prévisionnel d'adoption du Plan d'action : à retirer après le CT

Modalités d'information des agents sur la politique d'égalité professionnelle

La communication interne est assurée par la référente égalité selon les modalités suivantes :

- affichage du plan d'action et des bilans annuels sur les sites internet et intranet de l'ENSICAEN (accès au plan des étudiants),
- présentation du plan d'action aux personnels via la digital Workplace (espace dédié à la politique d'égalité de l'établissement)

La communication externe est assurée par la référente égalité selon les modalités suivantes :

- lien dédié à l'égalité sur le site internet de l'Ecole
- affichage sur les réseaux sociaux des actions mises en œuvre

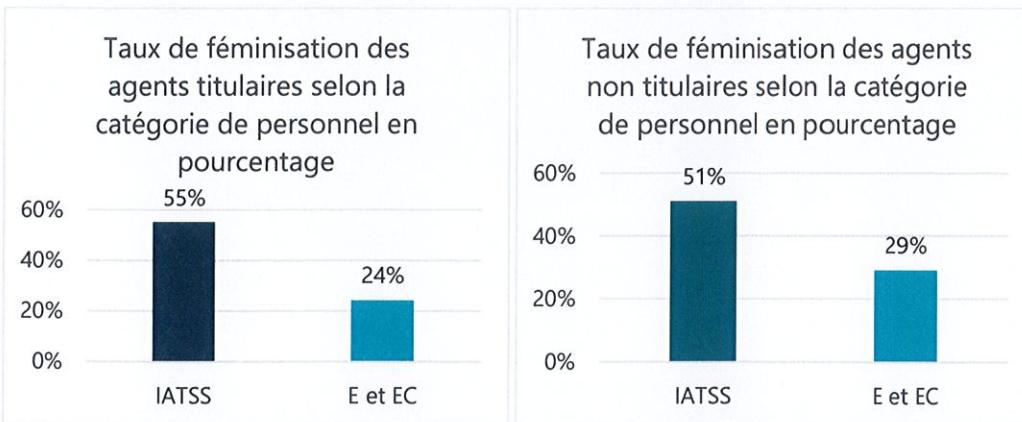
DIAGNOSTIC FEMMES/HOMMES DANS L'ETABLISSEMENT

Ce diagnostic est opéré avec les données issues du bilan social 2020 de l'établissement dont l'ensemble des éléments est genre. A compter du 1^{er} janvier dernier, les établissements doivent établir un Rapport Social Unique (RSU) qui intègre l'état de la situation comparée des femmes et des hommes (article 5 de la loi de transformation de la fonction publique).

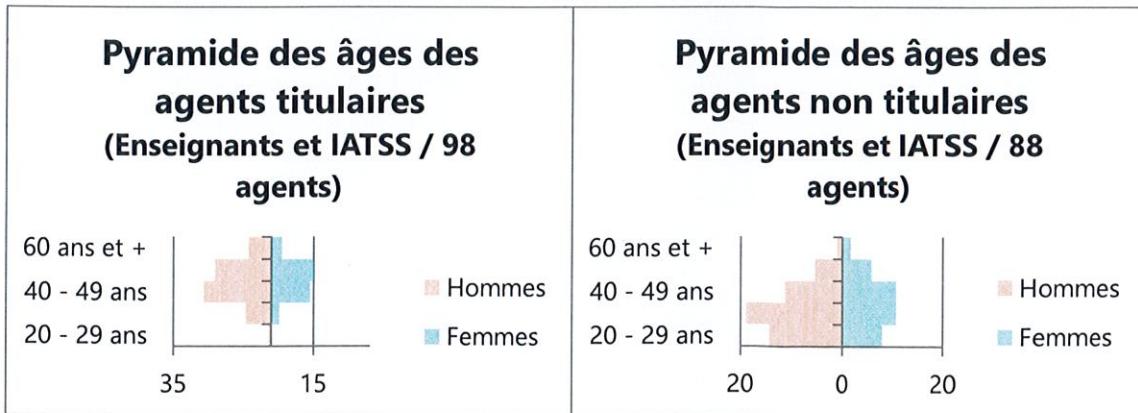
Effectif globaux 2020 par statut et genre :

Statut	Femmes	Hommes	Total	%age femmes
Non Titulaire	38	50	88	43%
E-EC	9	22	31	29%
IATSS	29	28	57	51%
Titulaire	36	62	98	37%
E-EC	14	44	58	24%
IATSS	22	18	40	55%
Total	74	112	186	40%

Taux de féminisation 2020 du personnel de l'ENSICAEN :



Répartition des âges par genre des agents titulaires et non titulaires année 2020 :



L'âge moyen des agents titulaires est de 49 ans et 38 ans pour les non titulaires.

Âges moyen et médian des agents titulaires par corps et genre année 2020 :

		Age moyen	Age médian
Femme	BIATSS	48 ans et 10 mois	49 ans et 0 mois
	Enseignement et recherche	50 ans et 1 mois	50 ans et 0 mois
Homme	BIATSS	47 ans et 8 mois	49 ans et 0 mois
	Enseignement et recherche	49 ans et 7 mois	48 ans et 0 mois

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (Handicap) :

	Titulaires			Non-titulaires			Effectif total 2020	
	Effectif global	Bénéficiaires de l'obligation d'emploi		Effectif global	Bénéficiaires de l'obligation d'emploi			
		Hommes	Femmes		Hommes	Femmes		
BIATSS	1	1	0	3	0	3	4	
Enseignement et recherche	1	1	0	0	0	0	1	
Total 2020	2	2	0	3	0	3	5	

Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut et catégories année 2020 :

		Catégories	Femmes	Hommes
Fonctionnaires	Enseignement et recherche	A	3 307 €	3 917 €
	BIATSS	A	2 344 €	3 076 €
		B	2 010 €	1 796 €
		C	1 524 €	1 537 €
Agents contractuels	Enseignement et recherche	A	1 981 €	2 067 €
	BIATSS	A	2 158 €	2 290 €
		B	1 536 €	1 440 €

		C	1 219 €	1 366 €
--	--	---	---------	---------

Quoté de travail en ETP année 2020 :

	Temps partiel		Temps plein		Temps incomplet		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Enseignement et recherche	0.8	1.6	63	19	1	1	86,4
BIATSS	0	7.7	45	40	0.7	0.5	93.9
Total 2020	0.8	9.3	108	59	1.7	1.5	180.3

Quoté de travail en effectif année 2020 :

	Temps partiel		Temps plein		Temps incomplet		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Enseignement et recherche	1	2	63	19	2	2	89
BIATSS	0	10	45	40	1	1	97
Total 2020	1	12	108	59	3	3	186

AXE 1 : EVALUATION, PREVENTION ET TRAITEMENT DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATIONS

Identification et analyse des écarts :

L'analyse a été réalisée pour l'ensemble des agents titulaires et contractuels, par genre, sur le fondement de la méthodologie de calcul des écarts de rémunération mise à disposition par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP).

Cet outil de la DGAFP permet d'identifier les causes des écarts de rémunération qui sont multiples et qui doivent être analysées :

- écarts liés à la quotité de travail
- écarts liés à la différence de représentation des genres dans les corps
- écarts liées à la différence de structure géographique au sein de chaque corps (par grade, échelon)
- écarts liés à la composante indemnitaire, dont les écarts liés aux heures supplémentaires ou complémentaires, rachat de jours de CET et « sur-rémunération » du temps partiel (80 et 90%)

Données ENSICAEN 2020 :

Emploi annuel moyen :

	Hommes	Femmes	Total	Part des femmes (%)
Effectifs annuels	112	74	186	39,78%
Équivalents temps plein employés	110.5	69.8	180.3	38,71%
Taux moyen de temps partiel	57.5%	73.3%	70%	78,95% (parmi tous les agents à temps partiel ou temps incomplet, 78,95% sont des femmes)

Rémunération mensuelle moyenne en euros non redressée du temps partiel des agents titulaires :

	€/mois	€/mois	€/mois	% (F-H)/H
Hommes	4 382 €	Femmes	2 968 €	Écart : -1 414 € -32,3%

Rémunération mensuelle moyenne en euros par équivalent temps plein des agents titulaires :

Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein				
Hommes	4 411 €	Femmes	3 142 €	Écart : -1 269 € -28,8%

Décomposition des écarts de la rémunération des agents titulaires :

		€/mois	% effet/(F-H par EQTP)
effet temps partiel		-145 €	11,4%
effet ségrégation des corps		-1 023 €	80,7%
effet démographique au sein des corps		-184 €	14,5%
	<i>dont sur primes</i>	-87 €	6,9%
effet primes à corps-Grade-échelon identique		-62 €	4,9%
	<i>dont</i>		
	<i>sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)</i>	4 €	-0,3%
	<i>temps ou aux cycles de travail</i>	-5 €	0,4%
	<i>géographie et aux mobilités non forcées</i>	0 €	0,0%
	<i>Résultats / performance / engagement professionnel</i>	-37 €	2,9%
	<i>rémunérations accessoires</i>	0 €	0,0%
	<i>fonctions / sujétions indexées sur le traitement</i>	0 €	0,0%
	<i>fonctions / sujétions non indexées sur le traitement</i>	-3 €	0,2%
	<i>restructurations ou mobilités forcées</i>	0 €	0,0%
	<i>autres primes et écarts résiduels sur traitement</i>	-20 €	1,6%

Les grandes tendances observées :

80,7% des écarts de rémunération des personnels titulaires au sein de l'ENSICAEN sont liés à l'effet « ségrégation de corps ». Il en est de même dans la majorité des établissements de l'enseignement supérieur. L'écart constaté est la conséquence des effectifs respectifs de femmes et d'hommes occupant des postes d'enseignants-chercheurs ou d'IATSS. A l'ENSICAEN, ce résultat s'explique par la sous-représentation des femmes dans le corps des Professeurs d'Université (PR) qui est le mieux rémunéré (1 femme et 16 hommes) et dans le corps des IGR.

14,5% des écarts de rémunération sont liés à l'effet « démographique au sein des corps ». Les hommes ont une ancienneté supérieure à celle des femmes au sein d'un même corps et détiennent par conséquent un échelon supérieur à celui des femmes. Cet effet est significatif pour les corps des PR par exemple, mais ne se retrouve pas pour le corps des Maîtres de Conférence (MCF) et des TECH/SAENES.

L'effet « primes à corps, grade, échelon identique » est de 4,9%. Les primes liées aux résultats, à la performance et à l'engagement professionnel sont légèrement en faveur des hommes : 2,9% pour les agents titulaires.

Rémunération 2020 des agents titulaires de l'ENSICAEN :

Typologie de population	Homme	Femme	%age de femmes	Différentiel salaire mensuel H/F
PR	6 216 €	4 872 €	6,12%	+1 344 €
MCF	4 160 €	4 197 €	28,84%	-37 €
2ème degré	4 189 €	3 800 €	38,46%	+390 €
IGR	4 918 €	0	0%	Non pertinent
IGE et AAE	3 370 €	3 612 €	30,00%	-242 €
ASI	3 083 €	2 821 €	57,14%	+262 €
TECH et SAENES	2 286 €	2 547 €	62,59%	-261 €
ADT et ADJENES	1 963 €	1 993 €	78,46%	-30 €

Lecture du tableau ci-dessus : Les femmes IGE/AAE gagnent 242 euros de plus que les hommes dans le corps des IGE/AAE et 261 euros dans le corps des TECH/SAENES . Les hommes gagnent 1344 euros de plus que les femmes dans le corps des PR, 390 euros de plus dans le corps des enseignants du second degré et 262 euros de plus que les femmes dans le corps des ASI.

La différence de rémunération significative dans le corps des IGE, s'expliquent notamment par l'occupation par une majorité de femmes des postes de responsables de service. Pour le corps des enseignants du second degré et des ASI, les hommes ont une ancienneté plus importante que les femmes.

Rémunération 2020 des agents contractuels de l'ENSICAEN :

Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel des agents contractuels :

	€/mois		€/mois		€/mois	% (F-H)/H
Hommes	2 726 €	Femmes	2 306 €	écart	-420 €	-15,4%

Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein des agents contractuels :

Hommes	2 815 €	Femmes	2 412 €	écart	-404 €	-14,3%
--------	---------	--------	---------	-------	--------	--------

Décomposition des écarts : sur la rémunération des agents contractuels

		€/mois	% effet/(F-H) par EQTP
effet temps partiel		-16 €	4,1%
effet ségrégation des corps		-345 €	85,5%
effet démographique au sein des corps		-428 €	105,9%
	<i>dont sur primes</i>	-319 €	79,2%
effet primes à corps-Grade-échelon identique		369 €	-91,5%
<i>dont</i>	<i>sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)</i>	6 €	-1,5%
	<i>temps ou aux cycles de travail</i>	325 €	-80,4%
	<i>géographie et aux mobilités non forcées</i>	0 €	0,0%
	<i>résultats / performance / engagement professionnel</i>	0 €	0,0%
	<i>rémunérations accessoires</i>	0 €	0,0%
	<i>fonctions / sujétions indexées sur le traitement</i>	0 €	0,0%
	<i>fonctions / sujétions non indexées sur le traitement</i>	38 €	-9,5%
	<i>restructurations ou mobilités forcées</i>	0 €	0,0%
	<i>autres primes et écarts résiduels sur traitement</i>	0 €	0,0%

Rémunération 2020 des agents contractuels de l'ENSICAEN :

Typologie de contrat	Homme	Femme	%age de femmes	Différentiel salaire mensuel H/F
PAST	3 330 €	0	0%	Non pertinent
ATER	2 244 €	0	0%	Non pertinent
2ème degré	3 048 €	2 918 €	38,81%	+130€
Doctorant	1 830 €	1 769 €	29,27%	+61 €
Post-doctorant	2 858 €	2 473 €	30,56%	+385€
Équivalent IGR	3 483 €	3 231 €	24,03%	+252€
Équivalent IGE	2 517 €	2 738 €	63,69%	-221 €
Équivalent ASI	2 443 €	2 406 €	27,27%	+37 €
Équivalent TECH	1 900 €	1 913 €	91,40%	-12 €
Équivalent ADT	1 671 €	1 745 €	88,76%	-74 €

Les grandes tendances observées :

105,9% des écarts de rémunération des contractuels à l'ENSICAEN sont liés à l'effet démographique au sein des corps. Les hommes ont une ancienneté supérieure à celle des femmes au sein d'un même corps et détiennent par conséquent un échelon supérieur à celui des femmes. Cet effet est significatif pour les corps des équivalents IGR par exemple et des enseignants du second degré.

91,5%, des écarts sont liés à l'effet primes à corps, grade, échelon identique » et dans le cas particulier aux conséquences de la rémunération des heures complémentaires des enseignants contractuels.

85,5% des écarts de rémunération sont liés à la ségrégation de corps. L'écart constaté est la conséquence des effectifs respectifs de femmes et d'hommes occupant des postes équivalents chercheurs ou équivalents IATSS. A l'ENSICAEN, ce résultat s'explique par la sur représentation des femmes dans les postes équivalents ADT et TECH. Il est constaté l'effet inverse pour le

corps des IGE, les hommes étant sous-représentés dans les fonctions de responsables de service.

L'impact des contrats de recherche conclus à l'ENSICAEN sur les données extraites ci-dessus est en cours d'analyse.

Description des actions retenues et calendrier associé :

- pour tout le personnel : maintien des primes dans le cadre d'un congé lié à la parentalité/ s'assurer que les évènements liés à la parentalité n'aient pas d'impact sur l'évolution de carrière des agents : 2021
- pour les enseignants : accompagnement du retour des congés liés à la parentalité : être mieux informé sur la réduction du service à accomplir : 2021
- pour les BIATSS : accompagnement du retour des congés liés à la parentalité : être informé de toutes les évolutions pour la reprise du poste dans de bonnes conditions (entretien systématique avec l'agent à prévoir) : 2021

Indicateurs associés :

- comparatif à vérifier annuellement et communication à effectuer auprès des agents
- vérification de la bonne transmission des informations aux agents
- traçage des entretiens effectués au retour des agents de congés liés à la parentalité

1er semestre	2ème semestre	3ème semestre	4ème semestre	Année
SDPF	SDPF	SDPF	SDPF	SDPF
SDPF	SDPF	SDPF	SDPF	SDPF
SDPF	SDPF	SDPF	SDPF	SDPF
SDPF	SDPF	SDPF	SDPF	SDPF

AXE 2 : GARANTIE DE L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOI

Données ENSICAEN 2020 :

Répartition genrée 2020 des personnels ITRF contractuels et titulaires de l'ENSICAEN :

Corps	Hommes	Femmes	% de femmes
Ingénieur de recherche IGR	13	3	18,75%
Ingénieur d'études IGE	11	11	50%
Assistant ingénieur de recherche et formation ASI	11	7	38,89%
Technicien de recherche et de formation TECH	5	13	72,22%
Adjoint technique recherche et formation ATRF	4	13	76,47%
Total ITRF 2020	44	47	51,65%

Répartition genrée 2020 des personnels AENES titulaires de l'ENSICAEN (pas de contractuels) :

Corps	Hommes	Femmes	% de femmes
Attaché d'Administration de l'État (AAE)	1	0	0%
Agent comptable	1	0	0%
Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES)	0	1	100%
Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADJAENES)	0	3	100%
Total AENES 2020	2	4	66,67%

Répartition genrée 2020 des personnels IATSS titulaires et contractuels :

Catégorie	Hommes	Femmes	% de femmes
A	37	21	36,21%
B	5	14	73,69%
C	4	16	80%
Total AENES 2020	46	51	52,57%

Répartition genrée 2020 par BAP 2020 des agents IATSS titulaires et contractuels :

BAP	Hommes	Femmes	% de femmes
B : sciences chimiques, sciences des matériaux	7	6	46,15%
C : sciences de l'ingénieur et de l'instrumentation	7	1	12,50%
E : informatique, statistique et calcul scientifique	19		0,00%
F : information, documentation, culture, communication, édition, TICE	1	2	66,67%
G : patrimoine, logistique, prévention et restauration	6	3	33,33%
J : gestion et pilotage	6	39	86,67%

Répartition genrée 2020 des personnels enseignants et de recherche titulaires :

Corps	Hommes	Femmes	%age de femmes
Professeur des universités dont le directeur	16	1	5,88%
Maître de conférences	22	9	29%
Professeur agrégé	4	3	42,86%
Professeur certifié	2	0	0%
PLP	0	1	100%

Total 2020	44	14	24,14%
------------	----	----	--------

Répartition genrée 2020 des postes enseignants chercheurs titulaires par section CNU :

Section CNU	Hommes	Femmes	%age femmes
27 : Informatique	9	2	18,18%
28 : Milieux denses et matériaux	3	2	40,00%
29 : Constituants élémentaires	5		0,00%
30 : Milieux dilués et optique	3		0,00%
31 : Chimie théorique, physique, analytique	2		0,00%
32 : Chimie organique, minérale, industrielle	2	1	33,33%
33 : Chimie des matériaux	4	3	42,86%
61 : Génie Informatique, automatique et traitement du signal	5	1	16,67%
63 : Électronique, optronique et systèmes	5	1	16,67%
Total 2020	38	10	20,83%

Répartition genrée 2020 par discipline des postes des enseignants du second degré titulaires :

Disciplines	Hommes	Femmes	%age femmes
ANGLAIS		2	100,00%
ELECTRONIQUE	1		0,00%
ESPAGNOL		1	100,00%
GENIE ELECTRIQUE	2	1	33,33%
INFORM. ET GEST.	1		0,00%
MATHEMATIQUES	1		0,00%
SCIEN.PHY.-PHY.APPLI	1	2	66,67%

Total 2020	6	6	50,00%
------------	---	---	--------

Répartition genrée 2020 par discipline des enseignants contractuels :

Disciplines	Hommes	Femmes	%age femmes
ALLEMAND		1	100,00%
ANGLAIS		3	100,00%
ÉCONOMIE ET GESTION	1	2	66,67%
ÉLECTRONIQUE	1	1	50,00%
INFORM. ET GEST.	4		0,00%
Matériaux mécanique	4		0,00%
Total 2020	10	7	41,18%

Répartition genrée 2020 des doctorants et post doctorants :

Type de contrat	Hommes	Femmes	%age femmes
Doctorant contractuel ENSICAEN	4	1	20%
Post-doc	5	1	16,67%
Total 2020	9	2	18,18%

Les grandes tendances :

- il existe une sous représentation des femmes dans certaines métiers/matières d'enseignement et de recherche. Ce phénomène se retrouve de façon générale au sein de l'ensemble les autres établissements de l'enseignement supérieur.

- il existe une sous représentation des femmes dans les postes de direction (Écoles et unités hébergées), mais pas dans les postes de responsables de service.

Lauréats des concours internes y compris concours ou recrutement sans concours pourvus par un agent déjà personnel ENSICAEN 2016/2020 :

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Part de femmes lauréates
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
2016	0	0	0	0	0	0	0%
2017	0	1	1	0	0	0	50%
2018	0	0	0	1	0	0	100%
2019	0	0	0	0	0	0	0%
2020	0	0	1	0	1	1	33,33%
Total	0	1	2	1	1	1	50%

Accès aux emplois de direction 2020 :

	Hommes	Femmes	Part des femmes à un emploi de direction
Direction	5	2	28,57%
Services	3	5	62,5%
Laboratoires*	7	1	12,5%
Total	15	8	34,78%

*la nomination des directeurs n'est pas du ressort de l'ENSICAEN

Accès à la formation (bilan social 2020) :

	Hommes	Femmes	Part des femmes ayant suivi une formation
Catégorie A	30	23	43,40%

Catégorie B	4	5	55,55%
Catégorie C	1	7	87,50%
Total	35	35	50%

Procédures de recrutement et d'avancement qui favorisent l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois, accompagnement des parcours :

Plusieurs actions sont actuellement en place à l'ENSICAEN :

- composition systématique de commissions de recrutement ou de collèges d'experts pour les avancements et promotions incluant la mixité
- production de grilles d'évaluation des candidatures aux évaluateurs pour favoriser les bonnes pratiques et l'égalité de traitement dans les recrutements et dans les évaluations des personnels promouvables
- l'ENSICAEN est entrée dans une démarche en 2020 pour l'obtention du label HRS4R qui promeut l'égalité et la mixité dans les commissions de recrutement et dans les recrutements des chercheurs

Procédures de mobilité :

Dans le cadre des lignes directrices de gestion relatives à la mobilité des personnels du MENJ et du MESRI, les mesures adoptées et mises en place à l'ENSICAEN début 2020 visent à garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination dans la politique de mobilité des personnels de l'établissement.

Procédures de promotion, en particulier d'avancement au choix :

Dans le cadre des lignes directrices de gestion relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du MENJ et du MESRI, les mesures adoptées et mises en place en 2020 visent à garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux avancements et aux promotions de grade. Les collèges d'experts mis en place pour l'examen des propositions de promotion et d'avancement des personnels sont mixtes.

Communication sur les métiers sans stéréotypes de genre :

L'ENSICAEN est signataire de la Convention régionale pour l'égalité entre les filles et les garçons, entre les femmes et les hommes dans le système éducatif en Normandie du 6 novembre 2020. L'établissement propose chaque année des conférences « Femmes

IngénieurEs » et participe à certaines manifestations auprès du jeune public afin de les sensibiliser aux métiers d'ingénieurs.

Description des actions retenues et calendrier associé :

- pour tout le personnel et les managers : formations spécifiques sur le thème de l'égalité et de la non-discrimination / formations des managers à l'identification des stéréotypes et au fonctionnement des biais cognitifs / renforcement de la formation et l'accompagnement à la rédaction des dossiers d'avancement : 2022
- pour tout le personnel : autoriser la préparation des dossiers d'avancement sur le temps de travail : 2021/2022
- nominations dans les postes de direction : veiller à l'équilibre femmes/hommes dans les nominations aux postes de direction : 2021
- à tout le personnel et aux élèves : proposer des actions de formation/communication sur le thème de l'égalité professionnelle, sur les métiers sans stéréotypes de genre (conférences, outils en ligne, sensibilisations à la lutte contre les stéréotypes de genre...) : 2021/2022
- dans les écoles, collèges et lycées : favoriser les interventions et les actions de mixité, sensibilisations sur les métiers : 2022

Indicateurs associés :

- Nombre de formations effectuées
- Nombre de demandes pour bénéficier de la possibilité de préparer son dossier d'avancement sur le lieu de travail
- Nombre de nomination de femmes aux postes de direction
- Nombre d'actions de communication réalisées
- Nombre de communications et de manifestations organisées

AXE 3 : ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE

Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail :

L'ENSICAEN porte déjà une attention particulière à l'organisation du travail et du temps de travail pour permettre aux IATSS et aux enseignants d'optimiser l'articulation de leur vie professionnelle et personnelle :

- individualisation des horaires de travail : l'ENSICAEN permet aux agents de déterminer des horaires individualisés de travail pour l'année scolaire/universitaire sous réserve des nécessités de service.
- mise en place du télétravail : l'ENSICAEN a mis en place un dispositif de télétravail régulier en mars 2020 et l'a complété par un dispositif de télétravail ponctuel qui permet à chaque agent de disposer d'un pool de 10 jours par an à placer selon son organisation et avec l'accord de son responsable de service.

Agents ayant signé un protocole d'accord de télétravail données 2020 à l'ENSICAEN :

	Hommes	Femmes	Total	Part des femmes
Catégorie A	2	1	3	33,33%
Catégorie B	1	1	2	50%
Catégorie C	0	2	2	100%
Total	3	4	7	54,15%

Sécurisation de la situation des femmes enceintes

L'ENSICAEN met en application l'article 84 de la Loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 mentionnant la suppression du jour de carence pour les agents en état de grossesse pour les arrêts maladie prescrits après la déclaration de grossesse.

Soutien à la parentalité

Agents ayant pris un congé paternité :

	BIATSS	Personnel enseignant	Contractuels recherche
2018	1	1	0
2019	1	2	0
2020	1	1	0
Total	3	4	0

Agents n'ayant pas pris un congé paternité :

	BIATSS	Personnel enseignant	Contractuels recherche
2018	0	2	0
2019	0	0	0
2020	0	0	0
Total	0	2	0

Description des actions retenues et calendrier associé :

- pour les femmes enceintes : préconiser le télétravail et/ou l'aménagement des horaires (notamment quand le trajet travail/domicile est long) : 2021/2022
- pour tout le personnel : accompagner la parentalité en renseignant les agents sur leurs droits et en anticipant leur retour avec un accueil dédiée (entretiens avant et après le retour de congés) : 2021/2022

Indicateurs :

- Nombre de femmes ayant bénéficié d'un aménagement
- Nombre d'entretiens et évaluation du retour de congés

AXE 4 : LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, LES HARCELEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS

Sera prochainement mis en place à l'ENSICAEN un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et des discriminations. Une formation des membres de cette cellule sera organisée à la prévention des violences sexuelles et sexistes et les harcèlements en particulier des publics prioritaires (encadrant·es, services RH, représentant·es du personnel, etc.). Dans ce cadre, sera également édictée une charte sur la procédure de recueillement des signalements et une large communication sur le dispositif sera effectuée auprès des personnels et des étudiants de l'ENSICAEN.

Description des actions et calendrier associé :

- pour tout le personnel et les étudiants : création d'une cellule d'accompagnement, formation de ses membres et communication sur le dispositif : 2022
- pour tout le personnel et étudiants : édition d'une procédure de recueillement des signalements : 2022
- pour tout le personnel et les étudiants : campagne de communication et sensibilisations sur les thématiques de violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations : 2022

Indicateurs :

- Nombre d'actions de communication sur les dispositifs en place
- Nombre de signalements effectués

ANNEXE 1 : CALENDRIER PRÉVISIONNEL D'ADOPTION DU PLAN D'ACTION

- 30 avril 2021 : Remise du projet de Plan d'action au Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation
- 11 mai 2021 : Groupe de travail pour finaliser les mesures, le calendrier associé et les indicateurs
- 9 juin 2021 : Discussion du Plan d'action au Comité Technique
- 17 juin 2021 : Proposition du Plan d'action au Conseil d'Administration
- Suite aux instances : Remise du Plan d'action au Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation



ÉCOLE PUBLIQUE D'INGÉNIEURS
CENTRE DE RECHERCHE



Ecole Publique d'Ingénieurs en 3 ans

6 boulevard Maréchal Juin, CS 45053
14050 CAEN cedex 04

