

PLAN D'ACTION PLURIANNUEL RELATIF À L'EGALITE PROFESSIONNELLE 2025-2028

03/10/2025

Version 1.3

Avis du CSAE en date du 30/09/2025

Approuvé par le Conseil d'Administration du 02/10/2025



SOMMAIRE

INTRODUCTION	3
GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	4
DIAGNOSTIC FEMMES/HOMMES DANS L'ETABLISSEMENT	5
AXE 1 : EVALUATION, PREVENTION ET TRAITEMENT DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATIONS	8
AXE 2 : GARANTIE DE L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOI	13
AXE 3 : ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE	17
AXE 4 : DISPOSITIF STOP VIOLENCES	18

INTRODUCTION

Le premier plan pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle de l'ENSICAEN a été adopté par le Conseil d'Administration le 17 juin 2021 et couvrait la période 2021-2024. Conformément au décret n°2020-528 du 4 mai 2020 ainsi qu'au code général de la fonction publique, un nouveau plan doit être élaboré et transmis au Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Ce second plan s'appliquera de septembre 2025 à décembre 2028. Il a pour objectif de poursuivre les actions déjà mises en place ainsi que renforcer cet engagement par la mise en place de nouvelles actions.

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
- Dispositif STOP Violences

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

Avec ce plan d'action 2025-2028, la gouvernance de l'ENSICAEN réaffirme son engagement pour l'égalité professionnelle, un enjeu collectif dont la réussite repose sur l'implication de chacun.

GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

La gouvernance de l'établissement est pleinement engagée dans l'élaboration de la politique d'égalité professionnelle et la mise en œuvre du plan d'action. La politique d'égalité professionnelle est guidée au sein de l'ENSICAEN par une référente égalité professionnelle et le service des ressources humaines, celui-ci s'assurant du respect des différentes règles liées à l'égalité professionnelle, qu'elles soient nationales ou locales. Il est basé sur la réalisation d'un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'établissement.

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.

Ce plan est soumis à l'avis et au vote des instances compétentes de l'établissement, le Comité social d'administration d'établissement (CSAE) et le Conseil d'administration (CA).

Un bilan à mi-parcours sera présenté à la direction sur la mise en œuvre du plan, son suivi et son évaluation.

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

La communication est assurée par la référente égalité et le service communication de l'école selon les modalités suivantes :

- page web dédiée aux engagements responsables sur le site internet de l'ENSICAEN
- affichage du plan d'action sur le site internet de l'ENSICAEN
- affichage de l'index égalité sur le site internet de l'ENSICAEN
- affichage du plan d'action via MyEnsicaen
- affichage sur les réseaux sociaux des actions mises en œuvre
- rubrique dédiée « STOP Violences » via MyEnsicaen

DIAGNOSTIC FEMMES/HOMMES DANS L'ETABLISSEMENT

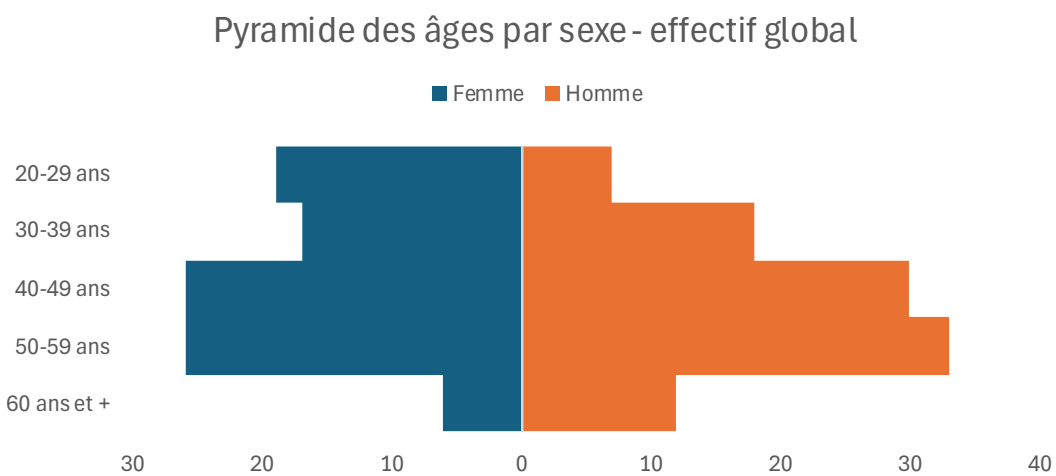
Ce diagnostic est opéré avec les données de l'année 2024, au 31/12/2024.

Effectif global comparé 2020/2024 :

	2020	2024	Evolution 2020/2024	2020	2024	Evolution 2020/2024
Qualité statutaire	Féminin	Féminin	Evolution % F	Masculin	Masculin	Evolution % M
Non Titulaire	38	59	55%	50	39	-22%
E-EC NT	9	16	78%	22	18	-18%
BIATSS NT	29	43	48%	28	21	-25%
Titulaire	36	35	-3%	62	61	-2%
E-EC T	14	13	-7%	44	45	2%
BIATSS T	22	22	0%	18	16	-11%
Total général	74	94	27%	112	100	-11%

Sur la période 2020-2024, on constate une forte augmentation (+27%) du nombre d'agents femmes, en particulier pour les agents contractuels (+55%) et à contrario une diminution relative des agents hommes en général (titulaires et non titulaires) qui s'établit à -11%.

Répartition globale des âges par genre 2024 :



On relève une population importante dans la tranche des « 35-55 ans » mais aussi une part importante de jeunes femmes entre 20-29 ans.

Âge moyen et médian des agents titulaires et non titulaires par sexe et par corps 2024

	Age moyen	Age médian
Non Titulaire	39	39
Féminin	38	37
E-EC NT	37	35
BIATSS NT	38	38
Masculin	41	41
E-EC NT	41	40
BIATSS NT	41	41
Titulaire	50	51
Féminin	50	52
E-EC T	52	52
BIATSS T	49	50
Masculin	50	50
E-EC T	51	50
BIATSS T	48	50
Total	45	44

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (handicap) comparé 2020/2024:

	2020	2024	2020	2024
Qualité statutaire	Féminin	Féminin	Masculin	Masculin
Non Titulaire	3	5	0	0
E-EC NT	0	0	0	0
BIATSS NT	3	5	0	0
Titulaire	0	0	2	3
E-EC T	0	0	1	1
BIATSS T	0	0	1	2
Total	3	5	2	3

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont en majorité des femmes.

Répartition des agents titulaires par corps et par temps de travail 2024 :

Répartition des agents titulaires par corps et par temps de travail	Féminin	Masculin	Total	Total % Femmes
Temps plein	30	59	89	34%
BIATSS	18	15	33	55%
E-EC	12	44	56	21%
Temps partiel sur autorisation - naissance ou adoption - thérapeutique (50% et 80%)	5	2	7	71%
BIATSS	4	1	5	80%
E-EC	1	1	2	50%
Total	35	61	96	36%

Répartition des agents non titulaires par corps et par temps de travail 2024 :

Répartition des agents non titulaires par corps et par temps de travail	Féminin	Masculin	Total	Total % Femmes
ATER et ASSOCIES mi-temps	0	2	2	0%
E-EC	0	2	2	0%
Temps partiel - sur autorisation - naissance ou adoption- thérapeutique (50% - 60% - 80%)	7	0	7	100%
BIATSS	4	0	4	100%
E-EC	3	0	3	100%
Temps plein	52	37	89	58%
BIATSS	39	21	60	65%
E-EC	13	16	29	45%
Total Total	59	39	98	60%

On notera une sur représentation des femmes à temps partiel : 12,8% de femmes utilisent les modalités de temps partiels proposées contre moins de 2% pour les hommes). Ceci est particulièrement prégnant pour les personnels BIATSS.

Accès à la formation ayant pour objectif de soutenir l'égalité 2024 :

	Hommes	Femmes	TOTAL	Part des femmes ayant suivi une formation
E-EC	49	36	85	42,35%
Post-Doctorant	0	2	2	100,00%
Doctorant	1	2	3	66,67%
Cat A	41	86	127	67,72%
Cat B	5	45	50	90,00%
Cat C	5	20	25	80,00%
TOTAL	101	191	292	

*A noter dans les chiffres qu'un même agent peut avoir suivi plusieurs formations.

Excepté pour les E-EC, on note que la population formée est constituée majoritairement de femmes.

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

Ce diagnostic est opéré avec les données de l'année 2024, au 31/12/2024. **Dans la suite du document, les salaires sont exprimés en salaire Brut.**

Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel des agents titulaires 2020 :

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

Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel des agents titulaires 2024 :

	€/mois		€/mois		€/mois	% (F-H)/H
Hommes	4 972 €	Femmes	3 778 €	Écart :	-1 194 €	-24,0%

Rémunération mensuelle moyenne en euros par équivalent temps plein des agents titulaires 2020 :

	€/mois		€/mois		€/mois	% (F-H)/H
Hommes	4 411 €	Femmes	3 142 €	Écart :	-1 269 €	-28,8%

Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein des agents titulaires 2024 :

	€/mois		€/mois		€/mois	% (F-H)/H
Hommes	4 988 €	Femmes	3 895 €	Écart :	-1 093 €	-21,9%

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes des agents titulaires s'établit à 21,9%. Il s'est toutefois réduit de 6,9 points entre 2020 et 2024.

Décomposition des écarts de la rémunération des agents titulaires 2020 :

	€/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%
dont sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)	4 €	-0,3%
temps ou aux cycles de travail	-5 €	0,4%
géographie et aux mobilités non forcées	0 €	0,0%
résultats / performance / engagement professionnel	-37 €	2,9%
rémunérations accessoires	0 €	0,0%
fonctions / sujétions indexées sur le traitement	0 €	0,0%
fonctions / sujétions non indexées sur le traitement	-3 €	0,2%
restructurations ou mobilités forcées	0 €	0,0%
autres primes et écarts résiduels sur traitement	-20 €	1,6%

Décomposition des écarts de la rémunération des agents titulaires 2024 :

	€/mois	% effet/(F-H par EQTP)
Décomposition des écarts :		
effet temps partiel	-101 €	9,2%
effet ségrégation des corps	-1 219 €	111,5%
effet démographique au sein des corps	108 €	-9,8%
<i>dont sur primes</i>	-22 €	2,0%
effet primes à corps-Grade-échelon identique	18 €	-1,6%
dont sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)	-6 €	0,5%
temps ou aux cycles de travail	10 €	-0,9%
géographie et aux mobilités non forcées	0 €	0,0%
résultats / performance / engagement professionnel	-55 €	5,0%
rémunérations accessoires	1 €	-0,1%
fonctions / sujétions indexées sur le traitement	0 €	0,0%
fonctions / sujétions non indexées sur le traitement	68 €	-6,2%
restructurations ou mobilités forcées	0 €	0,0%
	0 €	0,0%
	0 €	0,0%
autres primes et écarts résiduels sur traitement	0 €	0,0%

Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel des agents contractuels 2020 :

	€/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 2020 :

	€/mois		€/mois		€/mois	% (F-H)/H
Hommes	2 815 €	Femmes	2 412 €	écart	-404 €	-14,3%

Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel des agents contractuels 2024 :

	€/mois		€/mois		€/mois	% (F-H)/H
Hommes	2 940 €	Femmes	2 420 €	écart	-520 €	-17,7%

Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein des agents contractuels 2024 :

	€/mois		€/mois		€/mois	% (F-H)/H
Hommes	2 971 €	Femmes	2 506 €	écart	-465 €	-15,7%

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes des agents contractuels s'établit à 15,7%. Il s'est toutefois creusé de 1,4 points entre 2020 et 2024.

Décomposition des écarts : sur la rémunération des agents contractuels 2020

	€/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%
dont sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)	6 €	-1,5%
temps ou aux cycles de travail	325 €	-80,4%
géographie et aux mobilités non forcées	0 €	0,0%
résultats / performance / engagement professionnel	0 €	0,0%
rémunérations accessoires	0 €	0,0%
fonctions / sujétions indexées sur le traitement	0 €	0,0%
fonctions / sujétions non indexées sur le traitement	38 €	-9,5%
restructurations ou mobilités forcées	0 €	0,0%
autres primes et écarts résiduels sur traitement	0 €	0,0%

Décomposition des écarts : sur la rémunération des agents contractuels 2024 :

	€/mois	% effet/(F-H par EQTP)
décomposition des écarts :		
effet temps partiel	-54 €	11,7%
effet ségrégation des corps	-200 €	43,0%
effet démographique au sein des corps	-154 €	33,0%
<i>dont sur primes</i>	39 €	-8,4%
effet primes à corps-Grade-échelon identique	-112 €	24,0%
dont sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)	3 €	-0,6%
temps ou aux cycles de travail	0 €	0,0%
géographie et aux mobilités non forcées	0 €	0,0%
résultats / performance / engagement professionnel	0 €	0,0%
rémunérations accessoires	0 €	0,0%
fonctions / sujétions indexées sur le traitement	0 €	0,0%
fonctions / sujétions non indexées sur le traitement	0 €	0,0%
restructurations ou mobilités forcées	0 €	0,0%
	0 €	0,0%
	0 €	0,0%
autres primes et écarts résiduels sur traitement	-114 €	24,6%

Les grandes tendances observées :

L'effet ségrégation des corps s'explique par une part plus importante d'hommes occupant les postes les mieux rémunérés et une sur-représentation des femmes dans les postes de catégories C.

L'effet démographique au sein des corps s'explique par le fait que les femmes ont en moyenne un indice de rémunération moins élevé que les hommes au sein de leur corps d'appartenance. 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.

L'effet temps partiel s'explique par le fait que les femmes sont plus souvent à temps partiels que les hommes.

Nouvelles actions 2025-2028 :

Objectif	Action	Cible	Calendrier
Affiner et analyser les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	Faire un diagnostic plus détaillé des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes et un suivi annuel des indicateurs	Personnel	Annuellement
Assurer la transparence de la politique de rémunération	Publication de l'index égalité	Personnel	Annuellement

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

Ce diagnostic est opéré avec les données de l'année 2024, au 31/12/2024.

Répartition des agents BIATSS titulaires par catégorie et corps 2024 :

Répartition des agents BIATSS titulaires par catégorie et corps	Féminin	Masculin	Total	Total % Femmes
Catégorie A	7	9	16	44%
Agent Comptable (AC)	1	0	1	100%
Attaché d'Administration de l'Etat (AAE)	0	1	1	0%
Ingénieur de Recherche (IGR)	0	2	2	0%
Ingénieur d'Etudes (IGE)	3	4	7	43%
Assistant Ingénieur de Recherche et de Formation (ASI)	3	2	5	60%
Catégorie B	7	4	11	64%
Secrétaire Administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur(SAENES)	1	0	1	100%
Technicien de Recherche et Formation (TECH)	6	4	10	60%
Catégorie C	8	3	11	73%
Adjoint administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur (ADJAENES)	2	0	2	100%
Adjoint Technique de Recherche et Formation (ATRF)	6	3	9	67%
Total	22	16	38	58%

Répartition des agents BIATSS non titulaires par catégorie et corps 2024 :

Répartition des agents BIATSS non titulaires par catégorie et corps	Féminin	Masculin	Total	Total % Femmes
Catégorie A	30	18	48	63%
Ingénieur de Recherche (IGR)	5	9	14	36%
Ingénieur d'Etudes (IGE)	12	3	15	80%
Assistant Ingénieur de Recherche et de Formation (ASI)	13	6	19	68%
Catégorie B	9	1	10	90%
Technicien de Recherche et Formation (TECH)	9	1	10	90%
Catégorie C	4	2	6	67%
Adjoint Technique de Recherche et Formation (ATRF)	4	2	6	67%
Total	43	21	64	67%

A noter qu'il existe toujours une sur représentation des femmes dans les postes de catégorie B et C, déjà présente en 2020.

Répartition des agents E-EC titulaires par catégorie et corps 2024 :

Répartition des agents E-EC titulaires par catégorie et corps	Féminin	Masculin	Total	Total % Femmes
Catégorie A - EC	9	39	48	19%
Professeur des Universités	1	21	22	5%
Maître de Conférences	8	18	26	31%
Catégorie A - E 2nd degrés	4	6	10	40%
Professeur Agrégé	3	4	7	43%
Professeur Certifié	1	2	3	33%
Total	13	45	58	22%

Répartition des agents E-EC non titulaires par catégorie et corps 2024 :

Répartition des agents E-EC non titulaires par catégorie et corps	Féminin	Masculin	Total	Total % Femmes
Catégorie A	6	5	11	55%
Maître de Conférences	0	2	2	0%
Elève Professeur	6	3	9	67%
Catégorie A - E 2nd degrés	10	13	23	43%
Professeur Agrégé	10	13	23	43%
Total	16	18	34	47%

A noter qu'il existe toujours une sous-représentation des femmes dans certaines métiers/matières d'enseignement et de recherche, notamment pour les Professeurs des Université (1 seule femme pour 22 PU). Ce phénomène se retrouve de façon générale au sein de l'ensemble les autres établissements de l'enseignement supérieur.

Accès aux emplois de direction 2024 :

Accès aux emplois de direction	Féminin	Masculin	Total général	% de femmes
Directions	3	5	8	38%
Services	10	3	13	77%
Laboratoires	1	6	7	14%
Total	14	14	28	50%

Il y a eu peu de mouvement dans les emplois de direction ces dernières années. Il demeure donc une sous-représentation des femmes dans les postes de direction notamment dans les laboratoires, cependant les femmes sont majoritaires dans les postes de responsable de service.

Bilan action 2021-2024	Cible	Indicateur
Formation à l'égalité, la non-discrimination	Personnel	107 personnes
Renforcement de la formation et l'accompagnement à la rédaction des dossiers d'avancement	Personnel	11 personnes formées (rédaction du dossier RAEP ; rédaction de CV et lettre de motivation ; rédaction du rapport d'aptitude)
Veiller à l'équilibre femmes/hommes dans les nominations aux postes de direction	Personnel	1 femme nommée en remplacement d'un homme
Sensibilisation/prévention/communication sur l'égalité professionnelle, sur les métiers sans stéréotypes de genre Fresque de la diversité Webconférence et table ronde femmes ingénieures conférence femmes dans les sciences Atelier sur les stéréotypes de genre conférence VSS et Module elearning VSS Expositions Ingenieure/Chercheuse Diffusion de vidéos informatives dans la gazette RH	Personnel Etudiant	Moyenne de 10 actions/an
Favoriser les interventions et les actions de mixité, sensibilisations sur les métiers Interventions dans les écoles + INSPE Ingénieur Ingénieure pourquoi pas toi? Mentorat WI-filles Asso étudiantes Scientikids + les cordées Fête de la science Témoignages étudiantes magazine	Ecoles Collèges Lycées	Moyenne de 5 actions /an

Nouvelles actions 2025-2028 :

Objectif	Action	Cible	Calendrier
Diminuer les biais de sélection lors des recrutements	Partenariat CNRS : obtention du module elearning « Inégalités femmes-hommes dans la recherche : mieux les connaître pour mieux construire l'égalité »	Personnel Membre jury	2025
Réaliser une analyse des recrutements	Mesurer le nb de candidature F/H sur les offres	Personnel	2027
Valorisation du matrimoine	Créer plus de témoignages et portraits d'enseignantes chercheuses, d'étudiantes et Alumni	Personnel Etudiant Alumni	2026-2028
Visibiliser la contribution des femmes	Proposer aux chercheuses de s'inscrire sur Expertes France Proposer de créer des fiches Wikipédia des chercheuses		2026 2026
Développer les actions en partenariat avec les associations	Association Femmes et sciences Association Elles bougent Equipe La Rochambelle		2027 2027 2026

AXE 3 : ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE

Entre 2021 et 2024, **9 congés maternités** ont été pris.

Bilan action 2021-2024	Cible	Indicateur
Accompagner la parentalité en renseignant les agents sur leurs droits	Personnel	Page MyEnsicaen : « Les congés de droit »
Préconiser le télétravail et/ou l'aménagement des horaires pour les femmes enceintes (notamment quand le trajet travail/domicile est long)	Personnel	8 personnes bénéficiaires
Soutenir les initiatives étudiantes en faveur de l'égalité et la précarité étudiante	Etudiants	Financement de projets chaque année (ex : précarité menstruelle, achat de protections hygiéniques...)

Nouvelles actions 2025-2028 :

Objectif	Action	Cible	Calendrier
Soutenir et accompagner la parentalité	Créer une procédure d'accompagnement à la parentalité et de suivi en amont du départ et au retour de la personne	Personnel	2028
Intégrer la santé des femmes et des hommes	Mettre en place un partenariat avec la future maison des femmes (à côté du CHU) Diffusion des événements d'Assureips (association universitaire de sensibilisation à la santé sexuelle de Caen) Diffusion des campagnes sensibilisations du ministère	Personnel Etudiant	2027 2026 2025

AXE 4 : DISPOSITIF STOP VIOLENCES

Un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et des discriminations a été mis en place en 2023. Il est accessible depuis le site web de l'école ainsi que myEnsicaen.

Bilan action 2021-2024	Cible	Indicateur
Formation Conf : Mieux comprendre les violences sexistes et sexuelles Violences sexistes et sexuelles au travail comprendre, prévenir et réagir Identifier, prévenir et agir contre les violences Identifier et prévenir les VSS et le harcèlement scolaire/moral Sexisme, Harcèlement, Discriminations : Enjeux, Obligations, Priorités Recueil d'un signalement d'une victime présumée de harcèlement sexuel ou moral Enquête administrative et traitement disciplinaire + formations et webinaires du ministère	Direction Membres de la cellule Personnel impliqué dans les traitements disciplinaires	103
Formation Intervention sur le harcèlement, les VSS et les discriminations Séminaire Cpas1option	Etudiants	Tous les 1A + BDE + 4 étudiants de confiance
Sensibilisation/Prévention Module e-learning dédié aux VVS Module e-learning dédié aux LGBTphobies Projet INEDI (plusieurs ateliers ou/et évènements sur l'année)	Personnel	30
Sensibilisation/Prévention Projection du film « Etudiantes en terrain miné » + témoignage et débat 2 Modules e-learning dédié aux VVS Module e-learning dédié aux LGBTphobies Projet INEDI	Etudiants	350

Page MyEnsicaen STOP Violences + page site web ENSICAEN Informations sur les types de violences Informations sur les actions mises en place Accès au dispositif de signalement	Personnel et étudiants	1 mini site 1 page web 1 formulaire de signalement
Communication Campagnes nationales du ministère diffusées Informations disponibles dans le livret d'accueil étudiants Présentation du dispositif de signalement lors des amphis de rentrée + mail Rappel sur le dispositif avant le WEI Présentation du dispositif aux agents lors d'un amphi Informations dans la gazette RH	Personnel et étudiants	Moyenne de 5 actions/an

Nouvelles actions 2025-2028 :

Dans la continuité de ces actions de lutte contre les VSS, il a été décidé d'élargir le dispositif à tous types de violences : Acte de harcèlement moral ; Acte de harcèlement sexuel ; Acte de violence ; Acte de violence sexuelle ; Agissement sexiste ; Bizutage ; Discrimination ; LGBTQIA+phobie ; Mouvement sectaire et/ou radicalisation ; Racisme et/ou antisémitisme.

Un groupe de travail se réunit tous les 3 mois pour discuter des nouvelles actions à mettre en place suites aux retours signalements/expériences/actions/formations, il comprends selon l'ordre du jour :

- Pilote du GT STOP Violence
- Référent égalité professionnelle
- Représentant service RH
- Membres de la cellule d'écoute
- Représentant de chaque formation par spécialité
- Représentant service juridique
- Représentant service communication

Objectif	Action	Cible	Calendrier
Elargir les signalements à tout types de violences	Création et mise en ligne du dispositif de signalement élargi	Personnel et étudiants	Décembre 2024
Informar des nouveautés	Communication sur le nouveau dispositif	Personnel et étudiants	Décembre 2024
Informar sur les directives de la nouvelle direction en matière de violences – stratégie d'établissement	Lettre d'engagement du nouveau directeur	Personnel et étudiants	Décembre 2025
Fluidifier les échanges entre les différents acteurs locaux et la prise en charge des victimes	Participation au groupe de travail piloter par le rectorat -> Mise en place d'une convention avec le parquet, modèles types communs à tous les établissements, partenariat avec la gendarmerie...	Personnel et étudiants	2027



Ecole Publique d'Ingénieurs en 3 ans

6 boulevard Maréchal Juin, CS 45053
14050 CAEN cedex 04

