

# **PLAN D'ACTION PLURIANNUEL PORTANT SUR L'EGALITE FEMMES/HOMMES 2021 - 2023**

**Avis du CT du 22/01/2021**

**Avis du CHSCT du 17/03/2021**

**Approuvé par le Conseil d'Administration du 06/05/2021**

## ELEMENTS DE CONTEXTE

L'article 80 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a rendu obligatoire la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ainsi, 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<sup>1</sup>.

Cette obligation s'inscrit dans la continuité de plusieurs dispositions législatives édictées progressivement. En effet, dès 2012, en matière de recrutement, la loi Sauvadet avait introduit la parité dans les jurys et comité de sélection<sup>2</sup>. En 2013, la loi Fioraso, quant à elle, a rendu obligatoire la création d'une mission égalité dans chaque université<sup>3</sup>.

La loi de transformation de la fonction publique vient donc renforcer et structurer les actions en faveur de l'égalité femmes / hommes et de lutte contre les violences.

Ce renforcement s'explique par le double constat suivant :

- d'une part, malgré les actions menées jusque- là, de fortes inégalités persistent entre les femmes et les hommes ;
- d'autre part, la prise en charge des violences sexistes et sexuelles et des discriminations doit encore être améliorée.

---

<sup>1</sup> Art. 6 *septies*.de la loi de 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : « -Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'Etat et ses établissements publics administratifs, les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants ainsi que les autres établissements publics mentionnés aux articles 2 et 116 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

*Le plan d'action comporte au moins des mesures 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. Lorsque, pour l'application de l'article 58 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, de l'article 79 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et de l'article 69 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée, la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade ;*

*3° Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;*

*4° Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.*

*Le plan d'action est élaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes du rapport social unique prévu à l'article 9 bis A de la présente loi établi chaque année par les administrations mentionnées à l'article 2.*

*Les comités prévus à l'article 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, à l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, à l'article L. 315-13 du code de l'action sociale et des familles, aux articles L. 6144-1, L. 6144-3 et L. 6144-3-1 du code de la santé publique et à l'article 25 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée sont consultés sur le plan d'action et informés annuellement de l'état de sa mise en œuvre.*

*L'absence d'élaboration du plan d'action ou le non renouvellement du plan d'action au terme de sa durée peut être sanctionné par une pénalité dont le montant ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.*

*Un décret en Conseil d'Etat précise les conditions d'application du présent article ».*

<sup>2</sup> Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique

<sup>3</sup> Loi n°2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche.

En conséquence et en toute logique, les établissements d'enseignement supérieur sont engagés dans cette démarche et doivent élaborer leur plan d'action pluriannuel avant le 31 décembre 2020.

Les objectifs poursuivis par ce plan d'action pluriannuel égalité femmes / hommes sont :

- de dresser un état des lieux de la situation concernant l'ENSAM ;
- d'apporter le cas échéant, des réponses aux écarts constatés et des actions correctrices ;
- d'évaluer régulièrement la situation en fonction d'indicateurs définis dans le plan ;
- de communiquer sur l'ensemble de ces éléments dans un souci accru d'efficacité et de transparence.

## ORGANISATION DU PLAN ET CONSTRUCTION METHODOLOGIQUE

*NOTA : Le plan d'action pluriannuel d'égalité Femmes / Hommes 2021 -2023 s'articule autour de 5 axes qui constituent 5 grilles d'analyse. L'axe 1 n'est pas prévu par la loi mais est préconisé par le guide élaboré par le ministère de l'enseignement supérieur<sup>4</sup>, les 4 axes suivants sont imposés par l'article 6 septies de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.*

**AXE 1** : Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle

**AXE 2** : Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

**AXE 3** : Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois

**AXE 4** : Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

**AXE 5** : Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

**AXE 6** : Sensibilisation à la dimension de genre dans la recherche et les contenus pédagogiques

Chaque axe sera décliné de la façon suivante :

1°) Objectif à atteindre ;

2°) Etat des lieux ;

3°) Indicateurs de suivi et d'évaluation ;

4°) Mécanismes correcteurs engagés et outils mis à disposition ;

5°) Calendrier de mise en œuvre.

---

<sup>4</sup> Référentiel des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche – octobre 2020

## **AXE 1 / GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE D'EGALITE PROFESSIONNELLE**

### **1- Objectif à atteindre**

La gouvernance de l'établissement doit être 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.

### **2- Etat des lieux**

A ce jour, il n'y avait pas de synthèse de réalisée concernant les actions menées à l'ENSAM alors même que des actions en faveur de l'égalité femmes – hommes existent déjà.

### **3- Indicateurs de suivi et d'évaluation**

Concernant le portage du projet, des objectifs sont fixés pour chaque axe. L'évaluation des actions menées permettra de traduire de façon concrète l'atteinte ou non des objectifs et donc la réussite du plan.

### **4- Mécanismes correcteurs engagés et outils mis à disposition**

Comme premier acte fondateur, la direction de l'établissement a d'ores et déjà désigné un référent égalité femmes – hommes en son sein en charge de la coordination de la rédaction du plan d'action pluriannuel. Il s'agit de la Cheffe du service Gestion des carrières et Paie de la DRH de la Direction générale, Alice LACHEZE. Progressivement, l'établissement va étoffer les personnes ressources dans ce domaine.

#### **a) Concernant la méthode de travail et les mécanismes correcteurs apportés :**

- la DRH, dans sa totalité, s'est engagée dans un travail de construction visant à la mise en œuvre dudit plan, et ce, en étroite collaboration avec les chefs de services des différentes directions de l'établissement (DG et campus) ;
- ce premier plan ainsi rédigé n'est en aucun cas immuable et doit évoluer au fil des éléments statistiques et des analyses qui seront réalisés et communiqués aux différentes instances<sup>5</sup> dans le cadre des bilans annuels. En pratique, il sera fait chaque année une présentation par la direction de l'établissement d'un rapport d'étape aux instances<sup>6</sup> concernant l'avancée du plan.

#### **b) Outils :**

- le bilan social de l'établissement ou encore le baromètre social sont des outils RH qui comportent des éléments chiffrés de diagnostic qui viendront alimenter les données statistiques permettant l'évaluation des actions mises en place par le plan décrit ici.

#### **c) Communication :**

- le plan d'action pluriannuel d'égalité Femmes / Hommes sera mis à la disposition de tous les agentes et agents par sa mise en ligne sur le site internet de l'établissement et sur ETRE.

---

<sup>5</sup> Les instances en question sont le CT et à l'issue du renouvellement le CSA, ainsi que le CA. Pour les sujets relevant des axes 4 et 5, le CHSCT ou la commission dédiée du futur CSA sera également informé.

<sup>6</sup> Ibidem

## 5- Calendrier de mise en œuvre

- 22 janvier 2021 : présentation du projet de plan pluriannuel égalité Femmes / Hommes au CT ;
- 17 mars 2021 : présentation du projet de plan pluriannuel égalité Femmes / Hommes aux membres du CHSCT N ;
- 6 mai 2021 : présentation du projet de plan pluriannuel égalité Femmes / Hommes au CA ;
- Bilan d'étape n°1 concernant la mise en œuvre concrète du plan pluriannuel égalité Femmes / Hommes 2021 – 2023 et analyse des statistiques pour l'année 2021 : mai-juin 2022
- Bilan d'étape n°2 concernant la mise en œuvre concrète du plan pluriannuel égalité Femmes / Hommes 2021 – 2023 et analyses des statistiques pour l'année 2022 : décembre 2022 - janvier 2023 + Présentation du nouveau plan d'action pluriannuel égalité Femmes / Hommes 2024 - 2026

## AXE 2/ EVALUATION, PREVENTION ET TRAITEMENT DES ECARTS DE REMUNERATION

### 1- Objectif à atteindre

L'article 6 septies de la loi de 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires susvisé impose que le plan d'action comporte des mesures d'évaluation et de traitement des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, quel que soit leur statut, afin de garantir l'égalité des droits dans le déroulement de carrière des agentes et agents publics, ainsi que l'égalité salariale.

### 2- Etat des lieux

L'état des lieux de la situation a été initié par les services de la DRH. Pour l'heure, la DRH dispose déjà d'une vision macroéconomique concernant les rémunérations des agentes et agents en fonction des filières pour l'année 2019.

	Moyenne de traitement net mensuel pour les femmes	Moyenne de traitement net mensuel pour les hommes	Moyenne de primes net mensuel pour les femmes	Moyenne de primes net mensuel pour les hommes
PR	4311	4071	755	1025
MCF	2908	2810	454	839
PLP		2336		1180
PRAG	2819	2994	505	1084
PRCE	2499	2985	553	461
PREN	3027	3458	571	707
PAST		2495		278
ECC		3100		232
EC (384)	2375	2290	386	362
AENES	1662	2034	370	754
ITRF	1623	1725	345	397
DGFIP	1889		1302	
FPH		2682		551
FPT	2101		572	
MAE	1610		1440	
Contractuels	2099	2512	109	184

Ces premières données macroéconomiques permettent de dresser les constats suivants :

- il existe des disparités entre les femmes et les hommes s'agissant des filières au regard des moyennes de traitements nets mensuels et des moyennes de primes nettes mensuelles perçus ;
- ces chiffres doivent faire l'objet d'une analyse plus fine visant notamment à retirer le SFT perçu par les agentes et les agents des moyennes de traitements nets mensuels perçus ;
- de la même façon, il faudra réitérer l'analyse en distinguant aussi par poste type et niveau.

### 3- Indicateurs de suivi et d'évaluation

Concernant cet axe, les indicateurs ont été déterminés par le ministère et sont calibrés dans l'outil mis à disposition des établissements. Il s'agit des éléments liés :

- à la cotation de postes ;
- aux modalités d'attribution des primes ;
- à la politique de promotion, d'avancement, de recrutement et de mobilité ;
- aux règles de gestion de retours de congés familiaux
- à l'effet lié au temps partiel
- à l'effet primes et indemnités à corps-grade-échelon identique
- à l'écart de primes
- à l'effet dit « ségrégation » quantifiant l'impact des différences sexuées entre des corps ou cadres d'emploi offrant des rémunérations plus ou moins élevées
- à l'effet démographique lié à l'ancienneté des hommes et des femmes dans les différents corps

En outre, concernant les personnels BIATSS, le comité d'harmonisation dressera chaque année un bilan de son activité en matière de contestation liées à des décalages entre le poste occupé et les fonctions et missions réalisés par les agentes et agents de l'établissement (nombre de saisines et objet des sujets traités) qui sera communiqué aux instances<sup>7</sup> et fera l'objet d'une analyse dans le rapport d'étape du plan d'action égalité Femmes – Hommes.

### 4- Mécanismes correcteurs engagés et outils mis à disposition

#### a) Mécanismes déjà engagés et outils à disposition :

*Pour les personnels BIATSS :*

- un comité d'harmonisation a été créé afin de veiller à ce que, à poste équivalent, compétences et ancienneté équivalents, les rémunérations soient homogènes pour l'ensemble des populations (agentes et agents, titulaires et contractuel(le)s). Afin d'aider le comité dans ses travaux, un outil a été mis en place, qui donne instantanément la représentation des traitements des agentes et agents de l'établissement en fonction de différents filtres. Cet outil se traduit sous un format de fichier excel ;
- le comité d'harmonisation peut aussi s'appuyer sur un référentiel des métiers réactualisé ;
- enfin, la direction de l'établissement s'est engagé dans la refonte de son RIFSEEP et de son cadre de gestion des contractuels afin là encore de garantir davantage d'équité ;
- mise en ligne sur ETRE, dans un souci de transparence, du référentiel des métiers et du tableau renseignant les montants mini et maxi de l'IFSE en fonction du classement du poste type.

#### b) Mécanismes et outils correcteurs à venir :

*Pour les enseignants et enseignants chercheurs :*

- concernant la mesure des écarts entre les rémunérations, la direction de l'établissement projette de mettre en place le même outil que celui construit pour les personnels BIATSS

---

<sup>7</sup> Les instances en question sont le CT et à l'issue du renouvellement le CSA, ainsi que le CA.



Cet outil prendra aussi la forme d'un fichier excel et permettra de comparer les rémunérations en fonction de différents filtres.

## **5- Calendrier de mise en œuvre**

### *Pour les BIATSS*

- Etat des lieux concernant les rémunérations sur la base de l'outil construit pour les personnels : juillet 2022 concernant l'année 2021 et des données extraites de la paye ;
- Bilan de l'activité du comité d'harmonisation et analyse : septembre 2022 concernant l'année 2021 ;
- Bilan de l'activité du comité d'harmonisation et analyse : janvier 2023 concernant l'année 2022 ;
- Etat des lieux concernant les rémunérations sur la base de l'outil construit : Juin /juillet 2023 concernant l'année 2022 ;

### *Pour les Enseignants*

- Construction de l'outil dédié à la comparaison des rémunérations des personnels enseignants : Juin/juillet 2021 ;
- Etat des lieux concernant les rémunérations sur la base de l'outil construit : juin/juillet 2022 concernant l'année 2021 ;
- Etat des lieux concernant les rémunérations sur la base de l'outil construit : juin/juillet 2023 concernant l'année 2022.

## AXE 3/ GARANTIE DE L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS

### 1- Objectif à atteindre

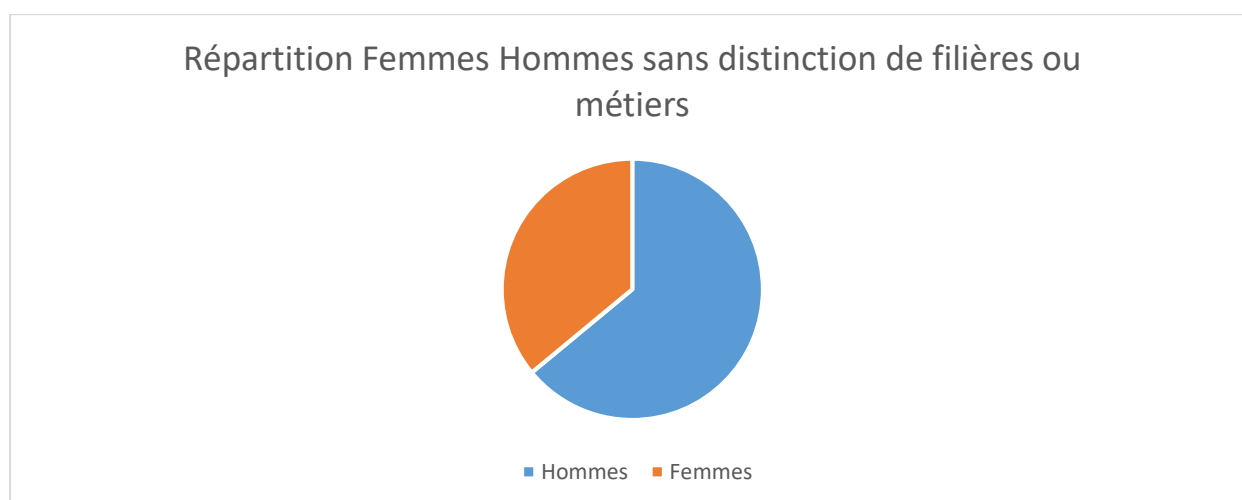
L'objectif poursuivi par cet axe est de développer la mixité des métiers.

En effet, la loi du 1<sup>er</sup> mars 2012 a notamment mis en place un système de nominations équilibrées entre les femmes et les hommes parmi les personnes nommées pour la première fois aux principaux emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'Etat, des collectivités territoriales et de la fonction hospitalière, sous peine de sanctions financières. Pour notre établissement, cette disposition trouve à s'appliquer aux postes de directeur, chef de service, expert de haut-niveau, directeur de projet.

### 2- Etat des lieux

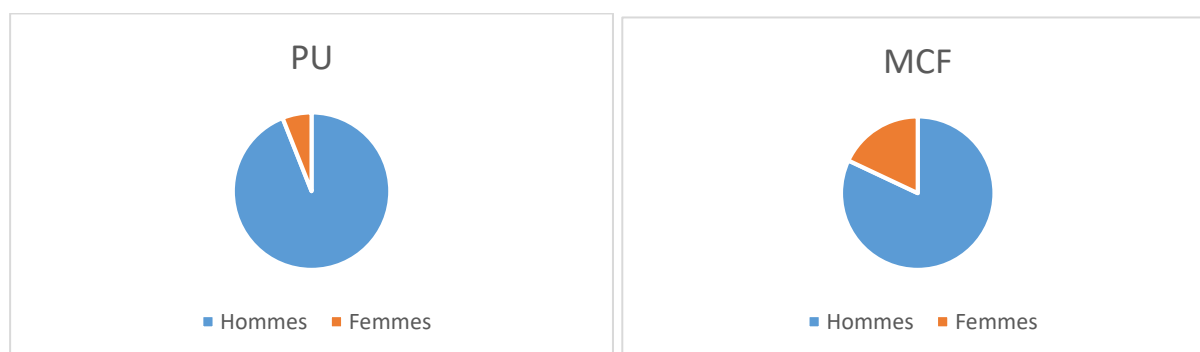
L'établissement s'est engagé dans la mise en place d'un diagnostic qui va permettre d'identifier la répartition femmes-hommes au sein des personnels selon les différentes catégories d'emplois.

Au préalable, il convient de préciser que s'agissant de la population totale des agents de l'ENSAM, en dehors de tout filtre (filères/métiers), celle-ci se répartit comme suit :

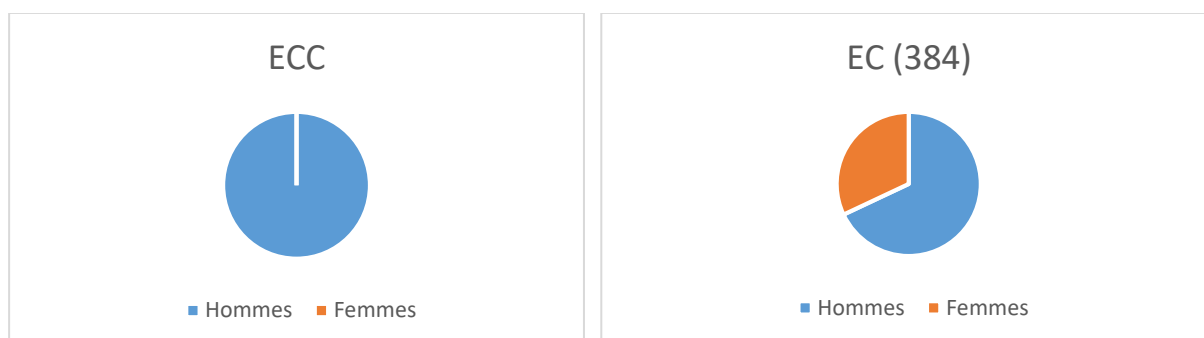


A ce stade, l'état des lieux a d'ores et déjà été initié afin de connaître la répartition des agentes et agents en fonction des filières.

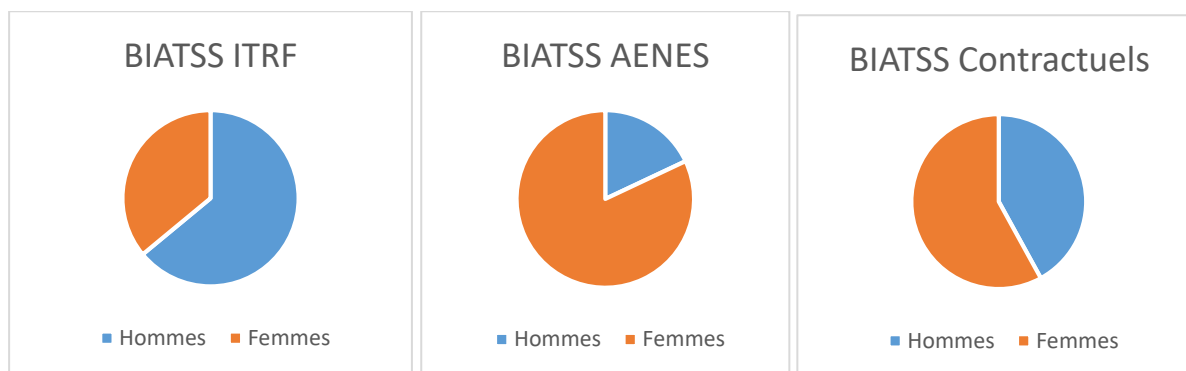
Ainsi, entre les PU et les MCF, on peut observer la répartition suivante :



Concernant les enseignants chercheurs contractuels et les enseignants contractuels, on peut observer la répartition suivante :



Concernant les filière BIATSS ITRF et AENES ainsi que les BIATSS contractuels on observe la répartition suivante :



Ces premières données statistiques montrent que :

- Concernant le corps enseignant, il y a des efforts encore à fournir afin d'attirer davantage de femmes ;
- Pour la filière administrative et technique, les femmes sont bien représentées. Il sera nécessaire de réaliser une analyse plus poussée s'agissant de la répartition femmes / hommes sur les postes types et notamment ceux de direction afin d'apporter des mécanismes correcteurs le cas échéant.

### **3- Indicateurs de suivi et d'évaluation**

Il découle de ce qui précède que l'objectif de cet axe est de parvenir :

- S'agissant du recrutement, à une meilleure représentation des femmes dans certaines filières ou fonctions dans lesquelles elles sont très peu représentées ;
- S'agissant de la mobilité, des promotions ou de l'avancement, à garantir la mise en œuvre de ces procédures et dispositifs de façon non discriminante en veillant tout particulièrement à une non exclusion des femmes.

Sur la base de ces objectifs, les statistiques établies seront les indicateurs permettant de vérifier si l'établissement se place dans une évolution vertueuse ou pas. Si tel n'était pas le

cas, la direction de l'établissement s'engage à entreprendre les initiatives nécessaires à l'atteinte de ces objectifs.

#### **4- Mécanismes correcteurs engagés et outils mis à disposition**

##### **a) Recrutement :**

- affiner l'état des lieux, en établissant la cartographie des emplois et fonctions de façon genrée. Et, le cas échéant, corriger les inéquités en la matière. Pour se faire, la direction de l'établissement s'engage à organiser des campagnes de communication visant à déconstruire les stéréotypes de genre dans la représentation de certains métiers. Ainsi, dans l'idée de cette démarche, la direction de l'établissement avait pris, il y a quelques années, l'initiative d'une campagne de photos sur les métiers de l'ingénierie mettant en lumière les femmes ayant investi ces différents domaines ;
- la direction de l'établissement a la volonté de mettre en place des fiches de postes non genrées ;
- de la même façon, le service formation et recrutement veille à organiser des parcours professionnels structurés de façon non genrée. Le suivi de ces parcours concernant les données sexuées est réalisé par la DRH.
- une note est en cours de rédaction concernant le recrutement des EC avec, comme objectif, la constitution de jury paritaire et veillant à avoir des candidats féminins. Afin de rédiger cette note, la DRH s'est appuyée sur la circulaire du 18 juin 2020 relative à l'égalité de traitement dans les procédures de recrutement et visant à limiter les biais de sélection rédigée par le ministère de l'enseignement supérieur<sup>8</sup>. Cette circulaire prévoit notamment de fournir aux présidentes et présidents et aux membres des comités de sélection en amont de chaque recrutement :
  - les données sexuées sur les viviers au sein de la discipline ;
  - les données sexuées sur les enseignants-chercheurs et les enseignantes-chercheuses au sein de l'établissement ;
  - l'historique des recrutements au sein du laboratoire concerné par le recrutement sur les 5 dernières années ;
  - les données sexuées relatives aux candidatures reçues pour le poste à pourvoir ;
  - les données sexuées relatives au nombre de dossier à auditionner.

Pour l'ENSAM, le travail de récolement concernant l'ensemble de ces données a été initié et sera compilé dans un fichier excel. Les données seront ensuite analysées dans une note qui sera soumise au comité scientifique restreint et au conseil d'administration restreint de l'établissement. Une fois validée par ces deux instances, ladite note fera l'objet d'une publication sur ETRE et sera actualisée chaque année.

La circulaire contient également un kit de sensibilisation (vidéos, guides, bonnes pratiques) qui sera communiqué à l'attention des comités de sélection ;

##### **b) Sur la mobilité :**

- Concernant la mobilité, la loi de transformation de la fonction publique prévoit la rédaction de lignes directrices de gestion (ci-après LDG) relatives à la mobilité des

---

<sup>8</sup> Circulaire NOR ESR2014504C du 18 juin 2020 relative à l'égalité de traitement dans les procédures de recrutement et visant à limiter les biais de sélection : [enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid20536/bulletin-officiel.html?cid\\_bo=152762&cbo=1](https://enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid20536/bulletin-officiel.html?cid_bo=152762&cbo=1)

personnels. Ces LDG doivent comporter des mesures visant à garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination dans cette politique. Afin de pouvoir adopter le cas échéant des mécanismes correctifs, la direction de l'établissement a entrepris de mettre en place un fichier actualisé chaque an concernant le suivi des mobilités en précisant le genre dans ledit fichier.

c) Sur les promotions et l'avancement :

- Concernant les procédures de promotion et notamment celles d'avancement au choix, celles-ci sont également détaillées désormais dans les LDG portant sur les promotions et les valorisations des parcours. Là encore, les procédures mises en place par l'ENSAM doivent garantir une équité de traitement et l'absence de discrimination. Un fichier est en cours de constitution, qui permettra de faire un suivi genré de ces promotions. Pour autant, les critères de promotion doivent être objectifs et s'appuieront donc sur les décrets ministériels en vigueur selon les différentes filières ;
- la direction de l'établissement souhaite également étudier la possibilité de développer des parcours ayant vocation à permettre aux femmes d'accéder à des postes de direction.

## **5- Calendrier de mise en œuvre**

a) Pour le recrutement :

- Concernant la rédaction de fiches de poste non genrées :
  - trame février – mars 2021 et mise en œuvre systématique dès avril 2021 ;
  - suivi et bilan des effets : septembre 2022 pour l'année 2021 et Janvier 2023 pour l'année 2022
- Concernant la composition des jurys pour les EC :
  - Mise en œuvre de la circulaire de 2020 dès la campagne de cette année (2021) par la diffusion d'une note de sensibilisation ;
  - Constitution du fichier excel compilant les données pour les EC : janvier 2022 pour l'année 2021 ;
  - Suivi et bilan de ce dispositif : septembre 2022 pour l'année 2021 et janvier 2023 pour l'année 2022

b) Pour la mobilité :

- Constitution du fichier genré et bilan des statistiques : septembre 2022 pour l'année 2021 et janvier 2023 pour l'année 2022.

c) Pour la promotion et l'avancement :

- Constitution du fichier genré et bilan des statistiques : septembre 2022 pour l'année 2021 et janvier 2023 pour l'année 2022.

## **AXE 4/ ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE**

### **1- Objectif à atteindre**

La direction de l'établissement porte une attention particulière à l'aménagement de l'organisation du travail et du temps de travail, pour permettre à ses agentes et agents une articulation optimale entre vie personnelle et vie professionnelle.

### **2- Etat des lieux**

L'ENSAM a mis en place dès la rentrée 2019, un outil de statistique, le baromètre social, qui permet de prendre la mesure du ressenti des agentes et agents concernant cet axe. En septembre 2020, le questionnaire soutenant le baromètre social a de nouveau été soumis aux agentes et agents et les données sont désormais connues et analysées.

Il a été demandé au prestataire avec qui l'établissement a conçu le baromètre social de permettre une extraction des données de façon genrée afin précisément de servir d'outil dans le cadre de l'axe susvisé.

Les résultats seront publiés sur ETRE.

### **3- Indicateurs de suivi et d'évaluation**

Concernant cet axe, le suivi est réalisé via des fichiers excel permettant de vérifier l'évolution des processus et l'atteinte ou non des objectifs.

### **4- Mécanismes correcteurs engagés et outils mis à disposition**

Afin de garantir une bonne adéquation entre vie personnelle et vie professionnelle, l'ENSAM a mis en place différents dispositifs :

- la direction de l'établissement a permis une flexibilité de l'organisation du temps de travail par la mise en place de 2 régimes de travail en conformité avec les 1607 heures : un régime de 38h17 avec possibilité de travailler en 4,5 jours par semaine et un régime de 39h14 ;
- la direction de l'établissement travaille aussi à la mise en place du télétravail pour tous les agentes et agents à hauteur de 1 jour par semaine. L'établissement se laisse la possibilité d'envisager d'aller au-delà de 1 jour de télétravail dans la limite des 3 jours prévus par le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.

Le télétravail pourra aussi s'apprécier mensuellement ou annuellement selon les conditions d'organisation du service afin d'embarquer un maximum d'agentes et agents. La mise en œuvre du télétravail fait l'objet d'un suivi par le comité mis en place à cet effet qui a notamment pour mission de dresser un bilan chaque année du dispositif, bilan qui sera présenté aux instances<sup>9</sup> chaque an. Enfin, afin de garantir une mise en œuvre

---

<sup>9</sup> Les instances en question sont le CHSCT ou la commission dédiée dans le futur CSA ainsi que le CA.

du dispositif sereine, une sensibilisation des agentes et agents sur les risques liés au télétravail sera délivrée via des e-learning ;

- il a été décidé de mettre à disposition des agentes et agents une fiche pédagogique concernant leurs droits à l'arrivée d'un enfant. Cette fiche sera intégrée aux annexes du RI et sera publiée sur ETRE ;

Participant de la même idée, la direction de l'établissement propose de mettre en place un accompagnement par la DRH des agentes et agents au retour d'un congé maternité, parental ou d'adoption par le biais d'un entretien les informant de leurs droits ;

- Enfin, la direction de l'établissement réfléchit à 2 nouveaux dispositifs :
  - la possibilité de mettre en place un dispositif de don de jours de congés pour venir en aide aux agentes et agents parents d'un enfant gravement malade ou au bénéfice des proches aidants des personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap ;
  - la mise en place d'horaires de travail flexibles et individualisés à destination des parents de jeunes enfants ou d'enfants présentant un handicap à négocier avec son responsable hiérarchique en fonction des nécessités de service.

## **5- Calendrier de mise en œuvre**

- Baromètre social :
  - communication des résultats pour le bilan 2020 : février 2021 ;
  - communication des résultats pour le bilan 2021 : février 2022 ;
  - communication des résultats pour le bilan 2022 : février 2023.
- Régimes de travail : Mise en place progressive. Application pleine et entière pour septembre 2021 ;
- Télétravail :
  - mise en œuvre opérationnelle 2 mois après la fin de la situation de pandémie ;
  - suivi et bilan (note de synthèse rédigée par le comité de suivi) : décembre 2022 pour l'année universitaire 2021 - 2022.
- Droits et parentalité :
  - mise en place des entretiens avec le DRH suite au retour de congés maternité ou paternité, parental ou d'adoption : mars 2021 ;
  - rédaction et mise en ligne de la fiche pédagogique : mai 2022.

## **AXE 5/ LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, LES HARCELEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS**

### **1- Objectif à atteindre**

L'article 6 quater A figurant dans la loi de 1983 modifiée, portant sur le statut général des fonctionnaires susvisée, prévoit la mise en place obligatoire de dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.

### **2- Etat des lieux**

La direction de l'établissement s'est mise en conformité avec la loi par la création d'une cellule d'écoute concernant ces sujets et la diffusion de fiches procédures concernant les différents types de harcèlements.

### **3- Indicateurs de suivi et d'évaluation**

Le plan pluriannuel concernant les RPS, le bilan portant sur l'activité de l'espace de veille et d'écoute permettent de réaliser des statistiques sur ces sujets.

L'indicateur est la diminution des saisines de l'espace ou la diminution du nombre de sujets traités.

### **4- Mécanismes correcteurs engagés et outils mis à disposition**

- Rédaction d'un plan pluriannuel concernant les RPS ;
- Création de la cellule de veille et d'écoute (SACSO VEILLE) et communication sur ce dispositif inséré dans les annexes du RI mis en ligne sur ETRE : la cellule est coordonnée par une assistante sociale, prestataire de PRESTASOCIAL, affectée spécialement au travail de l'espace de veille et de prévention socio-professionnelle. Un bilan du travail de cette cellule est rédigé et sera communiqué aux instances<sup>10</sup> (nombre de saisines et sujets traités) ;
- Rédaction et mise à disposition des agentes et agents de l'ENSAM via les annexes du RI de fiches pédagogiques portant sur les différents types de harcèlement et les procédures existantes afin de les prévenir. Cette action a d'ores et déjà été réalisée ;
- Réflexion sur les actions de sensibilisation concertée avec le groupe de travail dédié à la prévention des VSS composé de représentants des étudiants et mise en place d'un dispositif de signalement ;
- Mise en place de formations de sensibilisation des managers sur ces sujets ;
- Sitothèque et bibliographie mise à disposition des agentes et agents comprenant :
  - le vademecum à l'usage des établissements sur le harcèlement sexuel dans l'enseignement et la recherche ;
  - le guide d'accompagnement portant sur la mise en place d'un dispositif de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche ;
  - le guide « Enquêter sur les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche – Recommandations pour l'élaboration d'une enquête » ;

---

<sup>10</sup> Les instances en question sont le CHSCT ou la commission dédiée dans le futur CSA ainsi que le CA.



- le guide « lutter contre les LGBTIphobies dans l'enseignement supérieure et la recherche » ;
- le guide « Racisme, antisémitisme : comment agir dans l'enseignement supérieur » ;
- la circulaire n°2015-193 relative à la prévention et au traitement du harcèlement sexuel dans les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche relevant du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.

## **5- Calendrier de mise en œuvre**

- Suivi de l'activité de l'espace de veille et d'écoute :
  - Janvier 2023 : pour le bilan de l'année 2022 ;
- Concertation avec le groupe de travail de prévention des VSS composé de représentants des étudiants concernant la stratégie de sensibilisation : restitution des premiers actes mai 2022 ;
- Formation et sensibilisation des managers : année universitaire 2021 – 2022 ;
- Mise en place de la sitothèque : mai 2022.

## **AXE 6/ SENSIBILISATION A LA DIMENSION DE GENRE DANS LA RECHERCHE ET LES CONTENUS PEDAGOGIQUES**

### **A titre liminaire :**

A ce jour l'établissement ne dispose pas d'une analyse exhaustive des actions mises en place dans les activités de recherche et les contenus pédagogiques pour intégrer la dimension de genre. De ce fait, il n'est pas possible de mener à ce stade une analyse critique des actions entreprises et d'y détecter les éventuels biais de genres et inégalités présentes.

Toutefois, au moins 4 laboratoires (sur les 15 que comprend l'établissement) conduisent des activités expérimentales impliquant des sujets humains et intègrent déjà de manière systématique la dimension de genre. L'établissement participe également au projet Européen AMHF, financé par l'EIT Manufacturing qui est un programme éducatif sur la fabrication additive destiné aux enfants de 8 à 10 ans cherchant particulièrement à sensibiliser des populations peu représentées dans l'industrie : les femmes et les personnes issues de zones socialement désavantagées.

Il est probable qu'un recensement exhaustif permette de mettre en évidence plus d'actions déjà réalisées au sein de l'établissement.

La phase de recensement et d'analyse des actions d'intégration de la dimension de genre dans les activités de recherche et les contenus pédagogiques est donc le premier jalon de l'Axe 6 du plan d'action pluriannuel de l'établissement.

Sur la plan pratique, cet axe est piloté par la Directrice de la Recherche, Eléonor FONTAINE.

### **1- Objectifs à atteindre**

Cet axe présente le plan d'action prévu pour traiter l'intégration actuelle de la dimension de genre dans la recherche et les contenus pédagogiques. Concernant la méthodologie, une phase de recensement et d'analyse est nécessaire préalablement à la définition même d'indicateurs.

Les objectifs seront classiquement fixés selon le principe SMART (Spécifiques, mesurables, acceptables, réalistes et temporellement définis).

L'atteinte des objectifs sera mesurée annuellement à l'aide des indicateurs. Ils seront initialement définis en fonction de l'analyse et du bilan réalisés afin d'être réalistes et acceptables. Ils pourront être révisés annuellement lors de la mise à jour de l'Axe 6 « *Sensibilisation à la dimension de genre dans la recherche et les contenus pédagogiques* » du plan pluriannuel égalité femmes-hommes.

La volonté à long terme est d'inclure une perspective de genre tant sur la forme que sur le fond du contenu enseigné et des activités de recherche. Cela signifie que les aspects liés au genre doivent devenir visibles et être problématisés dans les situations d'enseignement et de recherche.

## 2- Etat des lieux

Ainsi qu'il l'a été précisé ci-dessus, la première phase du plan d'action sur l'axe 6 concerne la mise en place d'un recensement de l'existant et des pratiques sur l'intégration de la dimension de genre dans la recherche et les contenus pédagogiques. Ce recensement fera ensuite l'objet d'une analyse et d'un bilan.

### 2.1 Recensement des actions de recherche

Concernant les actions de recherche, le recensement sera effectué par le biais d'enquêtes menées auprès :

- des 15 directrices et directeurs des laboratoires de l'établissement ;
- des chercheuses et chercheurs de l'établissement et plus particulièrement celles et ceux impliqué(e)s dans des projets recevant des subventions d'organismes publics tels que l'ANR, la commission européenne, les régions...

Les personnes sondées seront invitées, entre autres, à y indiquer si les actions de recherche qu'elles mènent :

- Intègrent la dimension de genre ?
  - o Si oui, comment ?
  - o Si non, existe-t-il selon elles des pistes d'intégration évidentes ?
- Peuvent avoir des applications directes qui bénéficient à un genre ?
- Sont toujours envisagées avant de débiter sous le prisme de la dimension de genre ?
- ...

Ce travail de recensement sera réalisé pendant la période Mars-Septembre 2022 en incluant la définition du questionnaire, l'identification précise du public cible, des actions de communication sur le lancement de l'enquête, la diffusion de l'enquête auprès des publics cibles, la collecte des résultats.

### 2.2 Recensement des actions sur les contenus pédagogiques

Identiquement aux actions de recherche, le recensement sera effectué par le biais d'enquêtes menées auprès :

- des responsables de formations ;
- des enseignantes et enseignants de l'établissement.

Les personnes sondées seront invitées, entre autres, à y indiquer si les contenus pédagogiques qu'elles enseignent :

- Intègrent la dimension de genre ?
  - o Si oui, comment ?
  - o Si non, existe-t-il selon elles des pistes d'intégration évidentes ?
- Sont toujours envisagées lors de leur conception sous le prisme de la dimension de genre ?
- ...

Ce travail de recensement sera réalisé pendant la période Mars-Septembre 2022 incluant la définition du questionnaire, l'identification précise du public cible, des actions de communication sur le lancement de l'enquête, la diffusion de l'enquête auprès des publics cibles, la collecte des résultats.

### 2.3 Analyse et bilan des actions menées

Suivant les recensements des actions de recherche et sur les contenus pédagogiques menées pour intégrer la dimension de genre, une analyse et un bilan seront effectués. Il s'agira d'une analyse mettant en lumière les bonnes pratiques observées pouvant être transposées plus largement mais également d'une analyse critique permettant par exemple de quantifier le nombre d'actions menées comparativement au nombre de projets ou au nombre de formations existantes.

Ce travail d'analyse et de bilan sera réalisé pendant la période Septembre-Décembre 2022. Une première mise à jour de l'Axe 6 « *Sensibilisation à la dimension de genre dans la recherche et les contenus pédagogiques* » du plan égalité femmes-hommes permettra de publier en Juin 2023 l'analyse et le bilan du recensement effectué. Par la suite, chaque année au mois de Juin, cette analyse sera mise à jour en fonction des indicateurs et objectifs fixés pour l'année précédente.

### **3- Définition des indicateurs**

Une série d'indicateurs mesurables seront définis en cohérence avec l'analyse et le bilan effectués. Ces indicateurs seront liés aux objectifs fixés et bénéficieront ainsi au développement d'une meilleure intégration de la dimension de genre dans les activités de recherche et dans les contenus pédagogiques.

Chaque année les indicateurs seront mesurés au mois d'Avril pour analyse. De nouveaux indicateurs pourront être définis et publiés dans la mise à jour de l'Axe 6 « *Sensibilisation à la dimension de genre dans la recherche et les contenus pédagogiques* » du plan égalité femmes-hommes du mois de Juin.

### **4- Mécanismes correcteurs et mesures**

Les mesures à mettre en place pour faciliter l'atteinte des objectifs seront définies lorsque les objectifs auront été fixés de manière plus précise. Toutefois, des mesures de sensibilisations sont déjà étudiées :

- participation et coordination d'autres projets similaires à AMHF ;
- diffusion du document Toolkit gender in EU-funded research ;
- sensibilisation à l'inclusion dans l'écriture (*Guidelines for using gender-sensitive language in communication, research and administration* de Reutlingen Uni). Etablir un court document explicatif à diffuser à l'ensemble du personnel pour expliquer comment rédiger (utilisation de il/elle ou utiliser des tournures de phrases pour éviter de genrer. Varier les types de pronoms pour les exemples) ;
- prêter une attention particulière au genre lors de la révision de matériel existant ou de la création de nouveaux matériels (y compris pédagogiques). S'assurer que (i) il y a une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les images, (ii) un langage non genré est utilisé dans les textes, et (iii) aucun stéréotype de genre n'est transmis dans les images ou les textes.

## 5- Calendrier d'implémentation

Le tableau ci-après donne le calendrier d'implémentation envisagé. Une première phase transitoire sera utilisée de Mars 2022 à Juin 2023 pour effectuer le recensement, l'analyse-bilan puis la mise en place des indicateurs et objectifs de façon plus précise.

Ce calendrier se base sur les années universitaires, de manière à pouvoir publier chaque année au mois de Juin l'analyse de l'année qui se termine et les indicateurs et objectifs de l'année suivante. Ce calendrier pourra être révisé en fonction des analyses réalisées et des besoins de mise à jour du reste du plan égalité femmes-hommes.

<b>Année</b>	<b>Période</b>	<b>Actions</b>
<b>2022</b>	Mars – Septembre	Recensement des actions
	Septembre – Décembre	Analyse et Bilan
<b>2023</b>	Janvier – Mai	Définition des indicateurs et objectifs 2023-2024 Définition du calendrier 2023-2024 de mesures
	Juin	Mise à jour de la section « <i>Intégration de la dimension de genre dans la recherche et les contenus pédagogiques</i> » du plan égalité femmes-hommes pour y inclure l'analyse, les indicateurs, objectifs et mesures 2023-2024
<b>2024</b>	Avril	Relevé des indicateurs et analyse
	Mai -Juin	Révision des indicateurs, objectifs et calendrier des mesures 2024-2025
	Juin	Mise à jour de la section « <i>Intégration de la dimension de genre dans la recherche et les contenus pédagogiques</i> » du plan égalité femmes-hommes pour y inclure l'analyse, les indicateurs, objectifs et mesures 2024-2025
<b>2025</b>	Avril	Relevé des indicateurs et analyse
	Mai -Juin	Révision des indicateurs, objectifs et calendrier des mesures 2025-2026
	Juin	Mise à jour de la section « <i>Intégration de la dimension de genre dans la recherche et les contenus pédagogiques</i> » du plan égalité femmes-hommes pour y inclure l'analyse, les indicateurs, objectifs et mesures 2025-2026