

**BILAN DU PLAN D'ACTION
PORTANT SUR L'EGALITE
FEMMES/HOMMES
2021 - 2023**

INTRODUCTION :

L'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « Grande cause nationale » par le Président de la République, lors de son discours à l'Élysée, le 25 novembre 2017. Prévues 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 relatif à l'égalité professionnelle sont rendues obligatoires par l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

L'article L132-1 à L121-11 du code du code général de fonction publique fixe le cadre légal de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'article L132-1 du code précité dispose : « 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 à l'article L. 5 élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables. »

Ce plan d'action définit la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés dans le domaine :

- de la rémunération,
- de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- de l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- et de la prévention et du traitement des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes.

La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes est depuis longtemps intégrée dans les politiques en faveur des agents du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports, ainsi que du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche. .

C'est aussi l'objectif du plan national adopté en 2021 pour une durée de trois ans. Ce plan vise à inscrire durablement l'égalité professionnelle dans les politiques de ressources humaines des ministères de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports, ainsi que de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche avec un objectif d'amélioration continue.

La lecture combinée du décret n°2012-1223 portant statut de l'École Nationale Supérieure d'Arts et Métiers avec l'article L712-2 du Code de l'éducation impose au Directeur Général de l'ENSAM l'installation d'une mission "égalité entre les hommes et les femmes". Il doit présenter chaque année au conseil d'administration un rapport sur l'exécution du plan d'action pluriannuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, après consultation du comité social de l'établissement.

Le décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'Etat énonce que :

- Les indicateurs applicables aux établissements publics de l'Etat qui gèrent au moins cinquante agents publics pour la deuxième année civile consécutive sont (article 1er décret 2023-1136) :

1° Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à corps, grade et échelon équivalents ;

2° Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à catégorie hiérarchique équivalente ;

3° Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations ;

Un plan d'action pluriannuel (2021-2023) a été adopté par le Conseil d'Administration de l'ENSAM en date du 6 mai 2021. Les objectifs poursuivis par ce plan d'action 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.

Le plan d'action de l'établissement est organisé autour de 6 axes.

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

Axe ajouté afin de répondre aux impératifs européens en matière de financement de projet

Chaque axe est 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

Ce rapport vise à dresser un bilan des actions mises en place par l'ENSAM en faisant un comparatif de la situation entre l'élaboration du plan (2021) et la fin de l'année 2023.

Le rapport reprendra les six axes développés dans le plan d'action en détaillant :

- La situation antérieure et les objectifs fixés ;
- L'état d'avancée des actions ;
- Les pistes d'amélioration.

AXE 1 : GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE D'EGALITE PROFESSIONNELLE

1. La situation antérieure et les objectifs à atteindre :

Lors de l'adoption du plan, il n'y avait pas de synthèse de réalisée concernant les actions menées à l'ENSAM bien que des actions en faveur de l'égalité femmes – hommes existaient déjà.

Le plan adopté par le Conseil d'Administration a fixé comme objectif que la gouvernance de l'établissement soit 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. De ce fait, il a été prévu de désigner un référent égalité Femmes-Hommes et d'étoffer progressivement les personnes ressources dans ce domaine.

Le plan prévoyait aussi de dresser un premier état des lieux globalisé de la situation au sein de l'établissement, qui sera diffusée aux différentes instances ainsi qu'au personnel de l'établissement. Ensuite, des sessions de réunions de sensibilisation et d'échanges avec le personnel étaient prévues afin de pouvoir coconstruire, des actions correctrices.

2. L'état d'avancement des actions

• Désigner d'un référent égalité Femmes / Hommes

Le Directeur Général a désigné par lettre de mission un référent égalité Femme/Homme en 2020 (Cheffe du service Gestion des carrières et Paie de la DRH de la Direction générale, Alice LACHEZE) qui a quitté son poste en janvier 2023, puis un autre en 2024 (Inji MELLINAS, Juriste RH) qui est responsable de la collecte des données, de la coordination des réflexions sur les sujets du plan, de la communication des bilans ainsi que de la rédaction du plan. Celle-ci travaille en lien avec les différents services de la Direction des Ressources Humaines (recrutement, formation et carrière et paie), ainsi qu'en étroite collaboration avec les responsables de services des différentes directions de l'établissement (DG et campus) pour la mise en œuvre du plan, dont :

- o Aurore FRIEDLANDER, Directrice de la Communication et référente égalité Femmes Hommes de l'établissement pour les étudiants. Elle pilote et coordonne la communication sur l'ensemble des aspects liés à ce domaine ;
- o Amaelle MAYER, Directrice de cabinet et responsable de la RSE. Elle pilote, anime et coordonne le groupe de travail lié aux VSS tant pour les personnels que les étudiants ;
- o Eléonor FONTAINE, Directrice de la Recherche. Elle pilote et coordonne l'axe 6 lié à la sensibilisation à la dimension de genre dans la recherche et les contenus pédagogiques.

• Dresser un premier état des lieux globalisé de la situation de l'établissement.

La Direction des Ressources Humaines de l'établissement a mis en place et suit un certain nombre d'indicateurs, qui figurent désormais dans le rapport Social Unique.

• Mettre en place des réunions de sensibilisation et d'échanges afin de faire connaître la situation de l'établissement et coconstruire le cas échéant des actions correctrices.

Compte tenu des mouvements de personnel intervenus au sein de la DRH au cours de la période, ces réunions n'ont pas pu être organisées. Ce sujet sera revu pour l'élaboration du projet plan d'action. =

3. Les pistes d'améliorations

L'ENSAM s'est engagé dans l'élaboration et la mise en œuvre du plan d'action, ainsi que dans la politique globale visant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ces actions doivent être poursuivies et renforcés dans le cadre du nouveau plan d'action à mettre en place.

AXE 2 : EVALUATION, PREVENTION ET TRAITEMENT DES ECARTS DE REMUNERATION

L'article L132-9-3 du code général de la fonction publique dispose que "Lorsqu'ils gèrent au moins cinquante agents, [...] les établissements publics de l'Etat, [...] publient chaque année, sur leur site internet, les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi qu'aux actions mises en œuvre pour les supprimer. Ces indicateurs sont rendus publics sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique. Ces indicateurs sont présentés chaque année à l'assemblée délibérante [...] des établissements publics."

Ces mesures d'évaluation et de traitement des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, visent à garantir l'égalité des droits dans le déroulement de carrière des agentes et agents publics, quel que soit leur statut, ainsi que l'égalité salariale.

1. La situation antérieure et les objectifs à atteindre :

Le plan égalité femmes-hommes de 2021 a été précédé d'un état des lieux macroéconomique concernant les rémunérations des agents en fonction des filières pour l'année 2019. Ces premières données macroéconomiques avaient permis de constater qu'il existait des disparités entre les femmes et les hommes au regard des moyennes de traitements nets mensuels et des moyennes de primes nettes mensuelles perçus.

Le comité d'harmonisation restreint a notamment comme mission de veiller à ce que à poste équivalent, compétences et ancienneté équivalents, les rémunérations soit homogènes pour l'ensemble des populations (agentes et agents, titulaires et contractuel(le)s). De plus, la direction de l'établissement s'est engagée dans la refonte de son RIFSEEP et de son cadre de gestion des contractuels afin de garantir davantage d'équité. Dans un souci de transparence, le référentiel des métiers et le tableau renseignant les montants minimum et maximum de l'IFSE en fonction du classement du poste type est publié sur le site intranet ETRE

Le plan avait aussi pour ambition d'étudier la répartition des heures supplémentaires payées ou récupérées pour les personnels concernés, d'harmoniser les règles d'attribution des heures supplémentaires et enfin d'analyser les critères d'attribution des primes (par statut et par filière, âge, expérience professionnelle et fonctions occupées). Afin d'en assurer la transparence, il a été prévu de publier les tableaux définissant les différentes primes par filières.

2. L'état d'avancement des actions

La progression de carrière de l'agent est, en effet, faite d'alternances entre des périodes d'approfondissement et de compétences techniques, de diversification des connaissances et d'accroissement des responsabilités.

L'IFSE permet donc de prendre en compte la réalité de ces parcours diversifiés. En outre, elle doit favoriser la reconnaissance de l'investissement personnel et professionnel que constituent les périodes de diversification de compétences ».

L'IFSE repose ainsi :

- d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels liés aux fonctions ;
- d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience accumulée par l'agent.

Source : RSU 2023

		2021			2022			2023		
		Nb de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen	Nb de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen	Nb de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen
IFSE/ CIA	Femme	152	771 869	5 078	145	759 505	5 238	153	941 298	6 152
	Homme	222	1 306 615	5 886	215	1 215 987	5 656	218	1 546 430	7 094
Total IFSE/CIA		374	2 078 484	5 557	360	1 975 492	5 487	371	2 487 728	6 705
Autres primes et indemnités BIATSS	Femme	1	2 157	2 157	2	7 393	3 697	2	9 063	4 531
	Homme	1	5 380	5 380	1	457	457			
Total Autres primes et indemnités BIATSS		2	7 537	3 769	3	7 850	2 617	2	9 063	4 531
Total Femme		153	774 026	5 059	146	766 899	5 253	153	950 361	6 212
Total Homme		222	1 311 995	5 910	216	1 216 444	5 632	218	1 546 430	7 094
Total primes et indemnités BIATSS titulaires		375	2 086 021	5 563	362	1 983 343	5 479	371	2 496 791	6 730

3. L'état actuel de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

a. Analyse globalisée des rémunérations

Par statut

		2021		2022		2023	
		Nb d'agent	Rémunération nette mensuelle moyenne	Nb d'agent	Rémunération nette mensuelle moyenne	Nb d'agent	Rémunération nette mensuelle moyenne
Titulaire	Femme	204	2 534	203	2 587	185	2 726
	Homme	455	3 363	448	3 369	428	3 450
Total titulaire		659	3 106	651	3 125	613	3 231
Non titulaire	Femme	131	2 363	124	2 345	136	2 463
	Homme	136	2 552	148	2 543	151	2 756
Total non titulaire		267	2 459	272	2 453	287	2 617
Total Femme		335	2 467	327	2 495	321	2 614
Total Homme		591	3 176	596	3 164	579	3 269
Total		926	2 920	923	2 927	900	3 035

Source: RSU 2023

Le tableau suivant résume l'écart de salaire entre les femmes et les hommes, tout statut confondu.

Année	Titulaires	Non titulaires	Total
2021	24.65 %	7.41 %	22.32 %
2022	23.23 %	7.79 %	21.14 %
2023	20.97 %	10.64 %	20.01 %

Enseignant

		2021		2022		2023	
		Nb d'agent	Rémunération nette mensuelle moyenne	Nb d'agent	Rémunération nette mensuelle moyenne	Nb d'agent	Rémunération nette mensuelle moyenne
Titulaire	Femme	49	3 630	49	3 691	46	3 731
	Homme	235	4 315	233	4 301	224	4 252
Total titulaire		284	4 197	282	4 195	270	4 163
Non titulaire	Femme	22	2 592	16	2 618	20	2 700
	Homme	54	2 695	64	2 661	62	3 051
Total non titulaire		76	2 665	80	2 653	82	2 965
Total Femme		71	3 308	65	3 427	66	3 418
Total Homme		289	4 013	297	3 948	286	3 992
Total		360	3 874	362	3 854	352	3 884

Source : RSU 2023

Nous pouvons observer à travers ce tableau que la rémunération nette mensuelle moyenne des titulaires a légèrement augmenté en 2023 pour les femmes alors qu'elle a baissé pour les hommes.

Le tableau ci-dessous résumé l'écart de salaire entre les femmes et les hommes enseignant-chercheur :

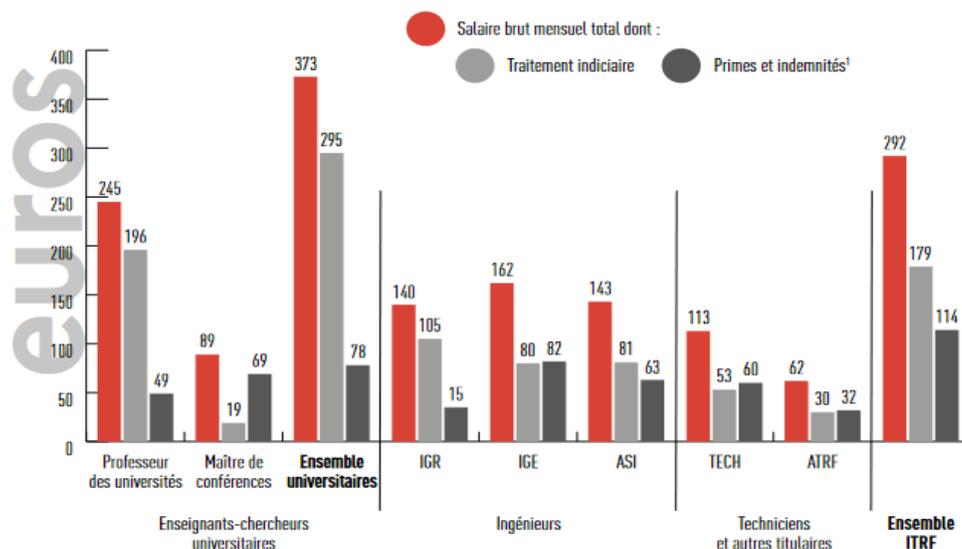
Année	Titulaires	Non titulaires	Total
2021	15.89 %	3.82 %	17.58 %
2022	14.18 %	1.62 %	13.19 %
2023	12.25 %	11.51%	14.38%

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes enseignants titulaires diminue légèrement chaque année, passant de 15.89 % en 2021 à 12.25 % en 2023.

Globalement, l'écart total (tous statuts confondus) reste important mais a légèrement diminué, passant de 17.58 % en 2021 à 14.38 % en 2023.

Écarts de salaire entre les femmes et les hommes dans les EPSCP par corps en 2021

Au sein de chaque corps, les salaires des femmes sont toujours inférieurs à ceux des hommes.



En moyenne, en 2021, l'écart entre le salaire brut mensuel d'un professeur des universités et celui d'une professeure des universités est de 245 euros et se décompose en 196 euros de traitement indiciaire et 49 euros de primes et indemnités.

MESR - DGRH.

Champ : établissements bénéficiant des responsabilités et compétences élargies (RCE).

¹ Y compris les indemnité de résidence (IR), le supplément familial de traitement (SFT) et les autres rémunérations complémentaires.

Note : EPSCP : établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel.

En moyenne, en 2021, l'écart entre le salaire brut mensuel d'un professeur des universités et celui d'une professeure des universités est de 245 euros et se décompose en 196 euros de traitement indiciaire et 49 euros de primes et indemnité d'après le guide du MESR.

Etat des lieux des rémunérations de la filière enseignante a été réalisé en 2022 :

Enseignants-Chercheurs titulaires

Les strates réglementaires font apparaître un traitement équivalent entre femmes et hommes (salaire de base et PRES) ;

Sur la PEDR et les PCA : les femmes sont en dessous et leurs primes sont moins élevées

Sur les heures complémentaires : c'est inégalement réparti entre Femmes et Hommes

Mesures de correction : le RIPEC. Engagement d'une politique de recrutement de femmes à des postes de direction

Enseignants-Chercheurs contractuels :

La rémunération des ECC révèle de véritables écarts de rémunérations concernant les compléments de rémunérations entre les femmes et les hommes

Mesures de correction : Adoption d'un nouveau cadre de gestion

Enseignants titulaires :

A l'image des enseignants-chercheurs titulaires les rémunérations font apparaître un traitement équivalent entre femmes et hommes (salaire de base et PES) s'agissant du versant réglementaire, tandis que le volet prime et heures complémentaires présente des différences entre Femmes et Hommes

Mesures de correction : Engagement de l'établissement à mettre en place une meilleure communication sur les missions qui pourraient être confiées à des femmes afin de rééquilibrer le volet non réglementaire des rémunérations de cette population.

Enseignants contractuels :

Population de la filière qui présente le plus de disparité.

Mesures de correction : La DGARP a entrepris une mise à plat de l'ensemble des rémunérations de cette population afin de rééquilibrer les écarts significatifs et mettre en place des revalorisations ciblées

• BIATSS

			2021		2022		2023	
			Nb d'agent	Rémunération nette mensuelle moyenne	Nb d'agent	Rémunération nette mensuelle moyenne	Nb d'agent	Rémunération nette mensuelle moyenne
Titulaire	A	Femme	46	3 082	47	3 053	44	3 213
		Homme	81	3 052	86	2 982	87	3 199
	Catégorie A		127	3 063	133	3 007	131	3 204
	B	Femme	35	2 039	37	2 094	34	2 219
		Homme	64	2 131	61	2 126	54	2 320
	Catégorie B		99	2 098	98	2 114	88	2 281
	C	Femme	74	1703	70	1761	61	1899
		Homme	75	1765	68	1777	63	1911
Catégorie C		149	1734	138	1769	124	1905	
Femme titulaire			155	2 188	154	2 235	139	2 393
Homme titulaire			220	2 345	215	2 358	204	2 569
Total Titulaire			375	2 280	369	2 307	343	2 498
Non titulaire	A	Femme	62	2 654	67	2 599	69	2 782
		Homme	48	2 890	50	2 835	57	2 903
	Catégorie A		110	2 757	117	2 700	126	2 837
	B	Femme	34	1937	30	1857	38	1931
		Homme	25	1916	27	1942	26	1972
	Catégorie B		59	1928	57	1898	64	1948
	C	Femme	13	1701	11	1725	9	1736
		Homme	9	1651	7	1699	6	1720
Catégorie C		22	1681	18	1715	15	1730	
Femme non titulaire			109	2 317	108	2 304	116	2 422
Homme non titulaire			82	2 457	84	2 453	89	2 551
Total non titulaire			191	2 377	192	2 369	205	2 478
Total Femme			375	2 280	262	2 264	255	2 406
Total Homme			191	2 377	299	2 385	293	2 563
Total			566	2 313	561	2 328	548	2 490

Source : RSU 2023

Pour les BIATSS, chez les titulaires, l'écart entre femmes et hommes était de 5.5% en 2022, il est désormais de 7.35%. L'écart s'est donc creusé entre les femmes et les hommes. A contrario, pour les non titulaires, l'écart était de 6.47% en 2022, il est désormais de 5.

b. Analyse au regard de l'outil d'écart de rémunération du Ministère de la transformation et de la fonction publiques¹

PRESENTATION DE L'INDEX PROFESSIONNEL FEMMES HOMMES POUR L'ANNEE 2023 :

Résultats par corps :

liste des corps	rémunération mensuelle moyenne (par EQTP)		effectifs physiques		effectifs (ETPT)		Taux moyen de temps partiel		Indicateur mixité salaire	Indicateur mixité emploi	Indicateur qualité TIB
	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes			
MCF	4 353 €	4 311 €	140	31	139	31	99,5%	98,1%	0,93	0,93	19,58
TECH	2 766 €	2 608 €	73	62	72	60	99,1%	96,9%	0,74	0,77	32,71
ADJTRF	2 395 €	2 366 €	69	56	68	52	99,3%	93,5%	0,85	0,86	13,59
IGE	3 804 €	3 673 €	61	45	61	45	99,7%	99,1%	0,77	0,78	47,56
PR	6 684 €	6 114 €	70	8	69	8	98,6%	100,0%	0,55	0,55	7,13
ASI	3 296 €	3 098 €	38	30	37	29	97,5%	98,0%	0,69	0,70	40,67
PRAG	4 385 €	3 761 €	45	11	45	11	100,0%	100,0%	0,69	0,73	24,45
IGR	4 790 €	5 054 €	35	18	34	18	98,3%	100,0%	0,66	0,68	23,19
Cat A	4 164 €	3 318 €	20	23	19	23	94,5%	99,6%	0,59	0,65	265,39
PREN	3 938 €	3 798 €	23	7	22	6	97,8%	91,9%	0,79	0,83	98,41
SAENES	3 193 €	3 023 €	5	10	5	10	100,0%	99,0%	0,00	0,00	0,00
ADJAENES		2 508 €	0	13	0	12		94,6%	0,00	0,00	0,00
PRCE	3 815 €	4 021 €	2	8	2	8	100,0%	99,2%	0,56	0,49	3,76
ENS	3 025 €	2 926 €	6	3	6	3	100,0%	97,5%	0,57	0,55	150,12
EC	3 307 €	2 792 €	3	0	3	0	100,0%	100,0%	0,46	0,45	90,18
ADJTEN	2 580 €	2 333 €	1	2	1	2	100,0%	100,0%	0,00	0,00	0,00
PAST	3 023 €		4	0	3	0	65,4%		0,00	0,00	0,00
Attaché	4 660 €	4 086 €	1	2	1	2	100,0%	90,0%	0,76	0,71	0,00
Agent comptable		7 879 €	0	1	0	1		100,0%	0,00	0,00	0,00
Attaché		3 992 €	0	1	0	1		100,0%	0,00	0,00	0,00
Infenes		3 086 €	0	1	0	1		80,0%	0,00	0,00	0,00

¹ L'outil est accessible via ce lien : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/devenir-agent-public/choisir-le-service-public/egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-la-fonction-publique-est-engagee/connaissance-et-mesure-de-la-situation-des-femmes-et-des-hommes>

liste des corps	rémunération mensuelle moyenne (par EQTP)		Indicateur mixité salaire	Indicateur mixité emploi	Indicateur qualité TIB	effet démographique du corps
	hommes	femmes				
MCF	4 353 €	4 311 €	0,93	0,93	19,58	109 €
TECH	2 766 €	2 608 €	0,74	0,77	32,71	-182 €
ADJTRF	2 395 €	2 366 €	0,85	0,86	13,59	-69 €
IGE	3 804 €	3 673 €	0,77	0,78	47,56	-100 €
PR	6 684 €	6 114 €	0,55	0,55	7,13	-1 058 €
ASI	3 296 €	3 098 €	0,69	0,70	40,67	119 €
PRAG	4 385 €	3 761 €	0,69	0,73	24,45	-530 €
IGR	4 790 €	5 054 €	0,66	0,68	23,19	75 €
Cat A	4 164 €	3 318 €	0,59	0,65	265,39	-599 €
PREN	3 938 €	3 798 €	0,79	0,83	98,41	-98 €
SAENES	3 193 €	3 023 €	0,00	0,00	0,00	-170 €
ADJAENES		2 508 €	0,00	0,00	0,00	0 €
PRCE	3 815 €	4 021 €	0,56	0,49	3,76	1 380 €
ENS	3 025 €	2 926 €	0,57	0,55	150,12	34 €
EC	3 307 €	2 792 €	0,46	0,45	90,18	-221 €
ADJTEN	2 580 €	2 333 €	0,00	0,00	0,00	-247 €
PAST	3 023 €		0,00	0,00	0,00	0 €
Attaché	4 660 €	4 086 €	0,76	0,71	0,00	-379 €
Agent comptable		7 879 €	0,00	0,00	0,00	0 €
Attaché		3 992 €	0,00	0,00	0,00	0 €
Infenes		3 086 €	0,00	0,00	0,00	0 €

effet primes à C-G-E identique lié à										
sur-rémunération	temps ou aux cycles de	géographie et aux	résultats / performance	rémunérations	fonctions / sujétions	fonctions / sujétions non	restructurations ou	autres primes et		
25 €	0 €	-21 €	-122 €	0 €	0 €	-19 €	0 €	0 €	0 €	-16 €
10 €	4 €	22 €	-31 €	0 €	0 €	-4 €	0 €	0 €	0 €	25 €
10 €	1 €	24 €	6 €	0 €	0 €	4 €	0 €	0 €	0 €	-5 €
17 €	1 €	18 €	14 €	0 €	0 €	24 €	0 €	0 €	0 €	-105 €
0 €	0 €	2 €	333 €	0 €	0 €	-6 €	0 €	0 €	0 €	160 €
23 €	2 €	-14 €	-77 €	0 €	0 €	-18 €	0 €	0 €	0 €	-233 €
0 €	0 €	-6 €	-23 €	0 €	0 €	-73 €	0 €	0 €	0 €	7 €
0 €	-1 €	35 €	118 €	0 €	0 €	19 €	0 €	0 €	0 €	18 €
0 €	3 €	86 €	304 €	0 €	0 €	-6 €	0 €	0 €	0 €	-634 €
0 €	0 €	10 €	-36 €	0 €	0 €	23 €	0 €	0 €	0 €	-38 €
0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
0 €	0 €	75 €	0 €	0 €	0 €	-1 256 €	0 €	0 €	0 €	7 €
17 €	0 €	3 €	184 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	-337 €
0 €	0 €	0 €	-13 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	-282 €
0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
0 €	4 €	-194 €	0 €	0 €	0 €	-5 €	0 €	0 €	0 €	0 €
0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €

liste des corps	écarts rémunération F-H			Indicateur mixité salaire	Indicateur mixité emploi	Indicateur qualité TIB	effet démographique du corps/H
	% (F-H)/H						
MCF	-1,0%			0,93	0,93	19,58	2,5%
TECH	-5,7%			0,74	0,77	32,71	-6,6%
ADJTRF	-1,2%			0,85	0,86	13,59	-2,9%
IGE	-3,5%			0,77	0,78	47,56	-2,6%
PR	-8,5%			0,55	0,55	7,13	-15,8%
ASI	-6,0%			0,69	0,70	40,67	3,6%
PRAG	-14,2%			0,69	0,73	24,45	-12,1%
IGR	5,5%			0,66	0,68	23,19	1,6%
Cat A	-20,3%			0,59	0,65	265,39	-14,4%
PREN	-3,5%			0,79	0,83	98,41	-2,5%
SAENES	-5,3%			0,00	0,00	0,00	-5,3%
ADJAENES				0,00	0,00	0,00	
PRCE	5,4%			0,56	0,49	3,76	36,2%
ENS	-3,3%			0,57	0,55	150,12	1,1%
EC	-15,6%			0,46	0,45	90,18	-6,7%
ADJTEN	-9,6%			0,00	0,00	0,00	-9,6%
PAST				0,00	0,00	0,00	0,0%
Attaché	-12,3%			0,76	0,71	0,00	-8,1%
Agent comptable				0,00	0,00	0,00	
Attaché				0,00	0,00	0,00	
Infenes				0,00	0,00	0,00	

effet primes/H à C-G-E identique lié à												
rémunération temps partiel (80% ou 90%)	temps ou aux cycles de travail	géographie et aux mobilités non forcées	performance / engagement professionnelle	rémunérations accessoires	fonctions / sujétions indexées sur le traitement	fonctions / sujétions non indexées sur le traitement	restructurations ou mobilités forcées					primes et écarts résiduels sur traitement
0,6%	0,0%	-0,5%	-2,8%	0,0%	0,0%	-0,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-0,4%
0,4%	0,1%	0,8%	-1,1%	0,0%	0,0%	-0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,9%
0,4%	0,0%	1,0%	0,3%	0,0%	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-0,2%
0,5%	0,0%	0,5%	0,4%	0,0%	0,0%	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-2,8%
0,0%	0,0%	0,0%	5,0%	0,0%	0,0%	-0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,4%
0,7%	0,0%	-0,4%	-2,3%	0,0%	0,0%	-0,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-7,1%
0,0%	0,0%	-0,1%	-0,5%	0,0%	0,0%	-1,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%
0,0%	0,0%	0,7%	2,5%	0,0%	0,0%	0,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%
0,0%	0,1%	2,1%	7,3%	0,0%	0,0%	-0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-15,2%
0,0%	0,0%	0,2%	-0,9%	0,0%	0,0%	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-1,0%
0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
0,0%	0,0%	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-32,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%
0,5%	0,0%	0,1%	6,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-11,1%
0,0%	0,0%	0,0%	-0,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-8,5%
0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
0,0%	0,1%	-4,2%	0,0%	0,0%	0,0%	-0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Résultats globaux :

		hommes	femmes	total	part des femmes (%)
nombre de corps pris en compte				21	
emploi annuel moyen :					
effectifs annuels		596	332	928	35,8%
équivalents temps plein employés		588	323	911	35,5%
taux moyen de temps partiel		98,7%	97,3%	98,2%	
Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)					
	€/mois		€/mois	€/mois	% (F-H)/H
Hommes	3 995 €	Femmes	3 242 €	écart	-752 € -18,8%
Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein					
Hommes	4 047 €	Femmes	3 334 €	écart	-713 € -17,6%
décomposition des écarts :					% effet/(F-H par EQTP)
	effet temps partiel			-39 €	5,5%
	effet ségrégation des corps			-527 €	74,0%
	effet démographique au sein des corps			-156 €	21,9%
	dont sur primes			3 €	-0,4%
	effet primes à corps-Grade-échelon identique			-29 €	4,1%
	dont			11 €	-1,6%
	sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)			1 €	-0,1%
	temps ou aux cycles de travail			10 €	-1,4%
	géographie et aux mobilités non forcées			18 €	-2,5%
	résultats / performance / engagement professionnel			0 €	0,0%
	rémunérations accessoires			0 €	0,0%
	fonctions / sujétions indexées sur le traitement			-20 €	2,8%
	fonctions / sujétions non indexées sur le traitement			0 €	0,0%
	restructurations ou mobilités forcées			0 €	0,0%
	autres primes et écarts résiduels sur traitement			-49 €	6,8%

L'index d'écart de rémunération du ministère de la Transformation et de la fonction publique fait ressortir un écart de 18.8% entre la rémunération moyenne mensuelle brute des deux genres. En d'autres termes, les femmes à l'ENSAM gagnent

752 euros brut en moins que les hommes.

En équivalent temps plein, l'écart se réduit à 17.6% soit 713 euros.

En observant les résultats par corps, l'outil démontre que le score de l'ENSAM en matière de mixité est encore à améliorer.

En effet, seuls deux corps (MCF et ADJTRF) atteignent la valeur de pertinence (0.8) soit respectivement 0.95 et 0.86.

Les autres corps ont un score de mixité moindre, c'est notamment le cas de IGE, PR, ASI, PRAG, IGR, Cat A, PREN, ENS, EC, ADJTEN, PAST et les Attachés. Ces corps sont composés de plus d'hommes que de femmes.

Certains corps comme les SAENES, ADJAENES, ADJTEN, Agent comptable, et Infenes sont représentés majoritairement par des femmes.

L'outil a démontré que l'écart de rémunération est dû principalement à un effet de la ségrégation des corps

(74% soit 527 euros brut en moins pour les femmes) et subsidiairement par un effet démographique au sein des corps

(21.9% soit une différence de 156 euros brut en défaveur des femmes).

L'effet de la ségrégation signifie que les femmes sont sous-représentées dans les corps les mieux rémunérés et/sur-représentées dans les corps les moins rémunérés.

L'extraction du RSU confirme cette tendance.

4- Rémunérations brutes les 10 plus basses/versus les 10 plus hautes

	2021				2022				2023			
	Total	Catégorie de personnel	Statut	Genre	Total	Catégorie de personnel	Statut	Genre	Total	Catégorie de personnel	Statut	Genre
Les 10 plus basses rémunérations brutes	20 647 €	Enseignant cont	Non titulaire	Féminin	20 576 €	BIATSS C cont	Non Titulaire	Féminin	24 213 €	BIATSS C cont	Non titulaire	Féminin
	20 771 €	BIATSS C cont	Non titulaire	Masculin	21 233 €	BIATSS B cont	Non Titulaire	Féminin	24 271 €	BIATSS C cont	Non titulaire	Masculin
	21 623 €	BIATSS C cont	Non titulaire	Féminin	22 131 €	BIATSS C tit	Titulaire	Féminin	24 275 €	BIATSS C cont	Non titulaire	Féminin
	21 660 €	BIATSS C cont	Non titulaire	Masculin	22 337 €	Enseignant cont	Non Titulaire	Masculin	24 335 €	BIATSS C cont	Non titulaire	Masculin
	21 794 €	BIATSS C cont	Non titulaire	Féminin	22 437 €	BIATSS B cont	Non Titulaire	Féminin	24 884 €	BIATSS C tit	Titulaire	Féminin
	21 874 €	Enseignant cont	Non titulaire	Féminin	22 826 €	BIATSS C tit	Titulaire	Féminin	24 946 €	BIATSS B cont	Non titulaire	Féminin
	22 374 €	BIATSS C cont	Non titulaire	Masculin	22 869 €	BIATSS C cont	Non Titulaire	Masculin	25 090 €	BIATSS C cont	Non titulaire	Féminin
	22 460 €	BIATSS C cont	Non titulaire	Masculin	22 960 €	BIATSS B cont	Non Titulaire	Féminin	25 113 €	BIATSS B cont	Non titulaire	Masculin
	22 543 €	BIATSS C tit	Titulaire	Féminin	22 961 €	BIATSS C tit	Titulaire	Féminin	25 145 €	BIATSS C tit	Titulaire	Féminin
	22 572 €	BIATSS C tit	Titulaire	Féminin	23 276 €	BIATSS C cont	Non Titulaire	Masculin	25 321 €	BIATSS C cont	Non titulaire	Masculin
Les 10 plus hautes rémunérations brutes	107 232 €	Personnel de direction	Non titulaire	Masculin	101 053 €	PR	Titulaire	Masculin	101 023 €	Personnel de direction	Non titulaire	Féminin
	108 980 €	MCF	Titulaire	Masculin	101 363 €	Personnel de direction	Non Titulaire	Masculin	103 448 €	Personnel de direction	Titulaire	Masculin
	112 360 €	Personnel de direction	Titulaire	Masculin	101 383 €	PR	Titulaire	Masculin	103 732 €	Personnel de direction	Titulaire	Masculin
	113 348 €	Personnel de direction	Non titulaire	Masculin	102 823 €	PR	Titulaire	Masculin	105 000 €	Personnel de direction	Non titulaire	Féminin
	116 479 €	PR	Titulaire	Masculin	106 628 €	Personnel de direction	Titulaire	Masculin	105 041 €	Personnel de direction	Titulaire	Féminin
	120 241 €	MCF	Titulaire	Masculin	108 890 €	Personnel de direction	Titulaire	Masculin	105 447 €	Personnel de direction	Non titulaire	Masculin
	122 651 €	MCF	Titulaire	Masculin	113 527 €	Personnel de direction	Titulaire	Masculin	110 290 €	PR	Titulaire	Masculin
	130 013 €	Personnel de direction	Titulaire	Masculin	115 174 €	PR	Titulaire	Masculin	122 287 €	Personnel de direction	Titulaire	Masculin
	142 750 €	Personnel de direction	Non titulaire	Masculin	123 097 €	Personnel de direction	Non Titulaire	Masculin	136 401 €	Personnel de direction	Non titulaire	Masculin
	181 684 €	PR	Titulaire	Masculin	137 973 €	Personnel de direction	Titulaire	Masculin	142 486 €	Personnel de direction	Titulaire	Masculin

	2021	2022	2023
Moyenne des 10 plus basses rémunérations	21 833 €	22 361 €	24 760 €
Moyenne des 10 plus hautes rémunérations	125 575 €	111 192 €	113 515 €

Le tableau ci-dessus démontre que sur les 10 rémunérations les plus basses, le genre féminin est

représenté à 6/10. Cette valeur est constante depuis 2021. Dans les 10 rémunérations les plus hautes le genre féminin n'est représentée qu'à 3/10 en 2023.

Cette valeur est en amélioration par rapport aux deux années précédentes où le genre féminin n'était pas représenté.

L'effet démographique démontre que les hommes ont plus d'ancienneté dans les corps que les femmes, ce qui peut expliquer l'écart de rémunération. Les autres effets ont une influence moindre sur l'écart de rémunération. A titre d'exemple, l'effet temps partiel crée un écart de 5.5% (soit 39 euros) tandis que les primes créent un écart de 4.1% soit 29 euros brut.

L'absence de mixité de certains corps rend difficile la lecture des résultats de cet outil avec les tableaux du RSU. Cette divergence s'aperçoit surtout en matière de primes. En effet, l'outil pointe un écart de 4.1% alors que si on regarde le tableau global présenté dans le RSU, cet écart est plus élevé.

Source :

Primes et indemnités des enseignants

		2021			2022			2023		
		Nb de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen	Nb de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen	Nb de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen
PRES/C1-Prime statutaire	Femme	32	66 295	2 072	34	93 418	2 748	34	117 035	3 442
	Homme	193	397 112	2 058	193	561 911	2 911	193	654 459	3 391
Total PRES/C1-Prime statutaire		225	463 407	2 060	227	655 329	2 887	227	771 494	3 399
Prime d'administration/PCA/PRP/C2-Prime fonctionnelle	Femme	35	66 187	1 891	34	70 971	2 087	19	45 554	2 398
	Homme	186	552 694	2 971	174	521 075	2 995	97	293 320	3 024
Total Prime d'administration/PCA/PRP/C2-Prime fonctionnelle		221	618 881	2 800	208	592 046	2 846	116	338 874	2 921
PEDR/C3-Prime individuelle	Femme	6	20 127	3 355	4	21 621	5 405	7	39 715	5 674
	Homme	88	484 231	5 503	90	491 801	5 464	74	378 644	5 117
Total PEDR/C3-Prime individuelle		94	504 359	5 366	94	513 423	5 462	81	418 359	5 165
PES	Femme	21	30 238	1 440	18	30 924	1 718	17	38 200	2 247
	Homme	61	87 617	1 436	54	96 535	1 788	51	120 139	2 356
Total PES		82	117 855	1 437	72	127 458	1 770	68	158 339	2 329
Total Femme		53	182 847	3 450	51	216 934	4 254	51	240 504	4 716
Total Homme		256	1 521 654	5 944	248	1 671 322	6 739	244	1 446 562	5 929
Total Primes et indemnités enseignants titulaires		309	1 704 501	5 516	299	1 888 256	6 315	295	1 687 067	5 719

RSU

2023

Pour les enseignants-chercheurs, ce tableau démontre un écart global de 20,45 %, soit 1213 euros en 2023. Cet écart est en nette diminution car il était de 36.87 % en 2022 et 41.9 6% en 2021.

Primes et indemnités des BIATSS

		2021			2022			2023		
		Nb de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen	Nb de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen	Nb de bénéficiaires	Montant total	M
IFSE/CIA	Femme	152	771 869	5 078	145	759 505	5 238	153	941 298	
	Homme	222	1 306 615	5 886	215	1 215 987	5 656	218	1 546 430	
Total IFSE/CIA		374	2 078 484	5 557	360	1 975 492	5 487	371	2 487 728	
Autres primes et indemnités BIATSS	Femme	1	2 157	2 157	2	7 393	3 697	2	9 063	
	Homme	1	5 380	5 380	1	457	457			
Total Autres primes et indemnités BIATSS		2	7 537	3 769	3	7 850	2 617	2	9 063	
Total Femme		153	774 026	5 059	146	766 899	5 253	153	950 361	
Total Homme		222	1 311 995	5 910	216	1 216 444	5 632	218	1 546 430	
Total primes et indemnités BIATSS titulaires		375	2 086 021	5 563	362	1 983 343	5 479	371	2 496 791	

RSU: 2023

Pour les BIATSS, l'écart global des primes est de 12.43% soit 882 euros en 2023. Cet écart a augmenté par rapport à 2022 (6.73 %) mais a diminué par rapport à 2021 (14.40 %).

Une attention particulière est à porter à la prime Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA).

La GIPA résulte d'une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut détenu par l'agent sur une période de référence (au titre de 2023, période de référence du 31/12/2018 au 31/12/2022) et l'évolution de l'indice des prix à la consommation sur la même période. Si le traitement indiciaire brut de l'agent évolue moins vite que l'inflation, c'est-à-dire au titre de 2023, 8,19 % sur la période de référence (le taux 4.36% en 2022, contre 3,78 % en 2021), alors une indemnité brute équivalente à la perte de pouvoir d'achat constatée lui est versée.

En fonction de l'agent, qu'il soit titulaire ou non, cette prime peut avantager un genre sur un autre. Ainsi pour les titulaires, les femmes ont perçu 10.40 % de plus que les hommes en 2023. Cette prime a changé de tendance en 2023 car les deux années précédentes, elle avantagait plus les hommes : l'écart était de 52,67 % en 2022 et 41.87 % en 2021.

Personnels titulaires ayant perçu la GIPA

Catégorie de personnel	Catégorie statutaire	Genre	2021			2022			2023		
			Nb de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen	Nb de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen	Nb de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen
Enseignants	A	Femme	1	811	811	1	1717	1717	9	7 390	821
		Homme	5	5 294	1020	11	20 633	1874	34	33 898	997
	Total enseignants	16	16 105	1 007	12	22 330	1 861	43	41 288	960	
BIATSS	A	Femme				2	3 287	1644	4	6 656	1 664
		Homme	3	1344	438	1	1717	1717	5	3 527	705
	Total catégorie A	3	1344	438	3	5 005	1 668	9	10 184	1 132	
	B	Femme				1	1 129	1 129	8	6 697	837
		Homme	2	342	171	5	3 021	604	22	10 858	494
	Total catégorie B	2	342	171	6	4 150	692	30	17 555	585	
	C	Femme	1	33	33	17	2 242	132	7	817	117
		Homme	4	439	110	16	2 466	154	15	4 140	276
	Total catégorie C	5	473	95	33	4 708	143	22	4 958	225	
	BIATSS Femme	1	33	33	20	6 658	333	19	14 171	746	
BIATSS Homme	9	2 095	233	22	7 204	327	42	18 525	441		
Total BIATSS	10	2 128	213	42	13 862	330	61	32 696	536		
Total Femme		2	845	422	21	8 375	399	28	21 561	770	
Total Homme		24	17 389	725	33	27 817	843	76	52 423	690	
Total des bénéficiaires		26	18 233	701	54	36 193	670	104	73 984	711	

Source: RSU 2023

Personnels non titulaires ayant perçu la GIPA

Catégorie de personnel	Catégorie statutaire	Genre	2021			2022			2023		
			Nb de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen	Nb de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen	Nb de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen
Enseignants	A	Femme				1	194	194	1	298	298
		Homme	8	12 020	1502	7	8 435	1205	5	4 847	969
	Total enseignants		8	12 020	1 502	8	8 630	1 079	6	5 145	857
BIATSS	A	Femme	2	2 764	1382						
		Homme	3	5 052	1684						
	Total catégorie A		5	7 816	1563	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!
	B	Femme	1	105	105	1	858	858			
		Homme									
	Total catégorie B		1	105	105	1	858	858	0	0	#DIV/0!
	C	Femme									
		Homme	1	423	423						
	Total catégorie C		1	423	423	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!
	BIATSS Femme		3	2 870	957	1	858	858	0	0	
BIATSS Homme		4	5 475	1369	0	0		0	0		
Total BIATSS		7	8 344	1 192	1	858	858	0	0		
Total Femme			3	2 870	957	2	1 052	526	1	298	298
Total Homme			12	17 494	1 458	7	8 435	1 205	5	4 847	969
Total des bénéficiaires			15	20 364	1 358	9	9 487	1 054	6	5 145	857

Source: RSU 2023

Quelles solutions ?

Pour les écarts liés aux primes : il faut trouver quel(s) code(s) de rémunération de cette catégorie génère(nt) cet écart. Une fois l'indemnité trouvée, il faut regarder ce qui a pu occasionner cet écart, notamment dans les conditions d'attribution de cette indemnité.

b) La prise en compte du RIPEC (– Composante 3) régime indemnitaire décret 2021-1895 du 21 décembre 2021

La prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) est attribuée, pour une période de 4 ans renouvelable, aux enseignants-chercheurs et personnels assimilés qui exercent soit une activité scientifique jugée d'un niveau élevé par les instances d'évaluation, soit une activité d'encadrement doctoral, soit sont lauréats d'une distinction scientifique de niveau national ou international (décret n°2009-581 du 8 juillet 2009). La PEDR a été remplacée en 2022 par la composante 3 du RIPEC : prime individuelle du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC).

Les parties signataires se sont également fixées l'objectif qu'au moins 45 % des chercheurs et des enseignants chercheurs puissent bénéficier de cette prime individuelle au titre d'une année.

Le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (Ripéc) prévoit à son article 2 que la mise en œuvre de ce régime indemnitaire fait l'objet de lignes directrices de gestion (LDG) ministérielles.

		2021			2022			2023		
		Nb de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen	Nb de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen	Nb de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen
PRES/C 1-Prime statutaire	Femme	32	66 295	2 072	34	93 418	2 748	34	117 035	3 442
	Homme	193	397 112	2 058	193	561 911	2 911	193	654 459	3 391
Total PRES/C1-Prime statutaire		225	463 407	2 060	227	655 329	2 887	227	771 494	3 399
Prime d'administration/PCA/PRP/C 2-Prime fonctionnelle	Femme	35	66 187	1 891	34	70 971	2 087	19	45 554	2 398
	Homme	186	552 694	2 971	174	521 075	2 995	97	293 320	3 024
Total Prime d'administration/PCA/PRP/C2-Prime fonctionnelle		221	618 881	2 800	208	592 046	2 846	116	338 874	2 921
PEDR/C 3-Prime individuelle	Femme	6	20 127	3 355	4	21 621	5 405	7	39 715	5 674
	Homme	88	484 231	5 503	90	491 801	5 464	74	378 644	5 117
Total PEDR/C3-Prime individuelle		94	504 359	5 366	94	513 423	5 462	81	418 359	5 165
PES	Femme	21	30 238	1 440	18	30 924	1 718	17	38 200	2 247
	Homme	61	87 617	1 436	54	96 535	1 788	51	120 139	2 356
Total PES		82	117 855	1 437	72	127 458	1 770	68	158 339	2 329
Total Femme		53	182 847	3 450	51	216 934	4 254	51	240 504	4 716
Total Homme		256	1 521 654	5 944	248	1 671 322	6 739	244	1 446 562	5 929
Total Primes et indemnités enseignants titulaires		309	1 704 501	5 516	299	1 888 256	6 315	295	1 687 067	5 719

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

Cet axe a été mis en place afin de développer la mixité des métiers, favoriser un égal accès à la promotion quel que soit le statut et aux avancements de grade pour les titulaires. Cet axe permet aussi d'encourager la mobilité fonctionnelle, facteur déterminant dans le déroulement de la carrière (surtout concernant les titulaires BIATSS) et de faire de l'égalité entre les Femmes et les Hommes un axe stratégique du plan de formation.

a. La situation antérieure et les objectifs fixés

Avant de définir les actions à mettre afin de garantir une meilleure mixité des emplois au sein de l'ENSAM, une étude globale a été faite en vue d'obtenir un nombre approximatif des agents féminins en poste à l'ENSAM. Les premières données statistiques ont montré que : concernant le corps enseignant, il y avait encore des efforts à fournir afin d'attirer davantage de femmes. Au contraire les femmes étaient bien représentées pour la filière administrative et technique. Une analyse plus poussée était attendue pour connaître avec plus de précision la répartition genrée des postes, et plus précisément les postes de direction au sein de l'ENSAM. En effet, il a été constaté à première vue que les femmes étaient peu nombreuses à la direction des laboratoires ou de campus. Le même constat a été fait concernant les postes de directions métiers. En revanche, leur présence est significative sur les postes de chef de service concernant les personnels BIATSS. Pour les Enseignants-Chercheurs, les femmes étaient peu nombreuses chez les Professeurs d'Université, légèrement plus nombreuses chez les Maîtres de Conférence. Elles sont bien mieux représentées pour les enseignants. Il a été constaté que cette faible représentation venait d'une difficulté à recruter des femmes dans les domaines spécifiques de l'ENSAM. Les données de l'établissement sur cette population étaient très proches de celles du Ministère concernant les sections CNU identifiées.

Quatre volets ont été identifiés pour orienter les plans d'actions : la promotion, la mobilité, la formation et le recrutement. L'objectif est que chacun de ces volets puissent contribuer à améliorer la mixité des postes dans l'établissement.

b. L'état d'avancée des actions

Des actions précises ont été mises en place pour chaque volet.

- **Volet promotions :**

Ce volet a pour objectif d'étudier les critères permettant d'être promouvables par cadre d'emploi. Pour cela, il a fallu un bilan des promotions annuelles de façon genrée pour tous les types de personnels quel que soit leur statut. De plus, il a été mis en place un renforcement de la sensibilisation des managers sur les règles de l'Entretien professionnel périodique afin de prévenir les impacts des absences liées à la parentalité, ou au temps partiel.

Durée moyenne dans le grade d'origine des promus

Grade	Accès au grade de ...	Durée moyenne dans le grade d'origine	
		Femme	Homme
PR 1C	PR CE 1er échelon	6 ans	5 ans 8 mois
PR 2C	PR 1C		8 ans et 4 mois
MCF HC	MCF HC éch exceptionnel		10 ans 7 mois et 3 j
MCF CN	MCF HC		13 ans et 10 mois
PRAG HC	PRAG HC éch exceptionnel		5 ans 6 mois
PRCE HC	PRCE HC éch exceptionnel	4 ans 11 mois 26 j	

Durée moyenne dans le grade d'origine des promus

Grade	Accès au grade de ...	Durée moyenne dans le grade d'origine	
		Femme	Homme
IGE CN	IGE HC	10 ans 2 mois	7 ans 10 mois
ADT PAL 2C	ADT PAL 1C	7 ans 4 mois	5 ans 4 mois
ADT	ADT PAL 2C	10 ans	
SAENES CS	SAENES CE	6 ans	
ADJA PAL 2C	ADJA PAL 1C	10 ans 1 mois	

Source : RSU 2023

Aujourd'hui, des efforts sont encore à fournir. En effet, bien que l'écart tende à se réduire pour le corps des Enseignants-Chercheurs, les femmes passent plus de temps que les hommes dans leur grade d'origine avant d'obtenir une promotion. Un écart moyen de deux mois est constaté pour le corps enseignant tandis que cet écart peut aller de deux à trois ans pour les BIATSS.

- **Volet mobilité :**

Des fiches de procédure d'accompagnement à la mobilité ont été rédigées et appliquées. L'accompagnement est interprété comme un suivi individualisé en formation.

Au cours de l'année 2023, sur les 5 agents accompagnés, trois sont des femmes.

- **Volet formation :**

Les actions suivantes ont été mises en place.

En premier lieu, un état des lieux genré concernant les formations proposées durant les années 2021 à 2023 : celles qui ont été suivies, les populations qui suivent des formations, leur assiduité.

	2021		2022		2023	
	Nb d'agents formés	Nb d'heures	Nb d'agents formés	Nb d'heures	Nb d'agents formés	Nb d'heures
Femme	166	3 688	232	3 970	203	5 124
Homme	226	5 016	291	5 349	274	8 017
Total	392	8 704	523	9 319	477	13 141

	2023			
	Catégorie	Nb d'agents formés	Nb d'heures	% femmes formées par rapport au nombre total de femme de l'ENSAM
Femmes	A	123	3058	33,0%
	B	49	1 371	13,1%
	C	31	695	8,3%
	Total	203	5 124	54,4%

	Catégorie	Nb d'agents formés	Nb d'heures	% hommes formés rapport au nombre total d'homme de l'ENSAM
Hommes	A	199	6155	29,2%
	B	48	1 356	7,0%
	C	27	506	3,9%
	Total	274	8 017	40,1%

Ces chiffres montrent que les femmes sont plus intéressées par les formations dispensées que les hommes.

Ensuite, les conditions de formation (horaire, durée, distance) ont été améliorées afin d'être compatibles avec les obligations familiales ou personnelles en renforçant la formation en e-learning. Une formation à l'égalité Femmes / Hommes a été mise en place pour l'ensemble des services ainsi que pour les laboratoires afin d'agir sur les mentalités et faire en sorte que cette culture soit partagée par toutes et tous et diffuser différents supports de communication sur le sujet (charte, plaquette, livret d'accueil).

Enfin, l'égalité professionnelle Femmes / Hommes a été intégré dans le parcours de formation des managers.

- **Volet recrutement**

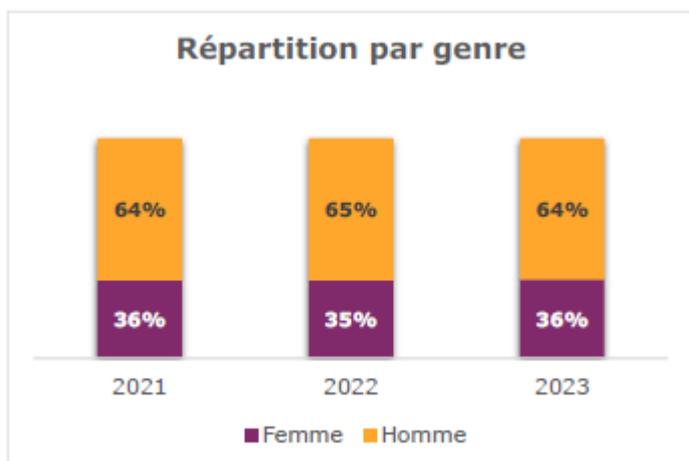
Une analyse des process de recrutement a été faite pour déterminer les raisons qui conduisent à une faible représentation des femmes dans certains métiers et notamment les postes de direction. Suite à cela, des actions de rectification ont été mises en place :

- Des campagnes de communication visant à déconstruire les stéréotypes de genre dans la représentation de certains métiers ;
- Les fiches de poste ont été rédigées de façon non genrées ;
- Organisation de parcours professionnels structurés de façon non genrée ;
- Rédaction d'une note (décembre 2023) de sensibilisation à destination des jurys COS concernant le recrutement des EC et recollement de données genrées concernant la population des EC à destination des jurys COS et notamment par discipline au sein de l'établissement.

Le résultat en 2023 est le suivant :

Statut	Genre	2021			2022			2023		
		ETP	PP	%	ETP	PP	%	ETP	PP	%
Titulaire	Femme	199,2	204	31%	193,4	198	30%	190,6	194	31%
	Homme	462,7	464	69%	453,1	455	70%	436,5	438	69%
	Total Titulaire	661,9	668	65%	646,5	653	62%	627,1	632	61%
Non titulaire	Femme	154,7	160	45%	172,1	175	44%	174,8	178	44%
	Homme	191,2	197	55%	222,3	227	56%	224,8	229	56%

	Total Non titulaire	345,9	357	35%	394,4	402	38%	399,6	407	39%
Total Femme		353,9	364	36%	365,5	373	35%	365,4	372	36%
Total Homme		653,9	661	64%	675,4	682	65%	661,3	667	64%
Total		1007,8	1025		1040,9	1055		1026,7	1039	



Effectif en personnes physiques (PP) = agents rémunérés à une date donnée, quelle que soit la quotité de travail et la période d'activité (1 agent à temps partiel 50% compte pour 1)

*Effectif en équivalents temps plein (ETP) = effectifs physiques * quotité de temps de travail (1 agent à temps partiel 50% compte pour 0,5 = 1 * 50%)*

Filière	Corps	Genre	2021			2022			2023		
			ETP	PP	%	ETP	PP	%	ETP	PP	%
Universitaire	Professeur des universités	Femme	3,0	3	4%	7,0	7	9%	8,0	8	11%
		Homme	64,6	65	96%	69,5	70	91%	66,5	67	89%
	Total Professeur des universités		67,6	68	31%	76,5	77	34%	74,5	75	34%
	Maître de conférences	Femme	25,8	26	17%	26,4	27	18%	25,6	26	18%
		Homme	124,0	124	83%	122,7	123	82%	116,6	117	82%
	Total Maître de conférences		149,8	150	69%	149,1	150	66%	142,2	143	66%
	Femme		28,8	29	13%	33,4	34	15%	33,6	34	16%
	Homme		188,6	189	87%	192,2	193	85%	183,1	184	84%
Total Universitaire		217,4	218	74%	225,6	227	77%	216,7	218	77%	

Enseignant du 2nd degré	Professeur agrégé	Femme	9,0	9	17%	7,0	7	15%	7,0	7	15%
		Homme	44,0	44	83%	40,0	40	85%	39,0	39	85%
	Total Professeur agrégé		53,0	53	71%	47,0	47	69%	46,0	46	70%
	Professeur certifié	Femme	9,0	9	90%	8,0	8	89%	8,0	8	89%
		Homme	1,0	1	10%	1,0	1	11%	1,0	1	11%
	Total Professeur certifié		10,0	10	13%	9,0	9	13%	9,0	9	14%
	Professeur de l'ENSAM	Femme	2,0	2	18%	2,0	2	18%	2,0	2	20%
		Homme	9,0	9	82%	9,0	9	82%	8,0	8	80%
	Total Professeur de l'ENSAM		11,0	11	15%	11,0	11	16%	10,0	10	15%
	Autre enseignant	Femme									
		Homme	1,0	1	100 %	1,0	1	100 %	1,0	1	100 %
	Total Autre enseignant		1,0	1	1%	1,0	1	1%	1,0	1	2%
	Femme		20,0	20	27%	17,0	17	25%	17,0	17	26%
Homme		55,0	55	73%	51,0	51	75%	49,0	49	74%	
Total Enseignant du 2nd degré		75,0	75	26%	68,0	68	23%	66,0	66	23 %	
Femme		48,8	49	17%	50,4	51	17%	50,6	51	18 %	
Homme		243,6	244	83%	243,2	244	83%	232,1	233	82 %	
Total enseignant titulaire		292,4	293		293,6	295		282,7	284		

Pour le corps enseignant, l'ENSAM a toujours des difficultés pour recruter des enseignants féminins qui représentent aujourd'hui 18% du corps enseignant alors qu'en 2022, le taux est de 40 % dans l'enseignement supérieur.

Pour les Professeurs des Universités, en 2022, l'ENSAM est à 9 % contre 31 % dans l'Enseignement supérieur et pour les maitresses de conférences, 18 % contre 45 % au niveau national.

Néanmoins, une amélioration a été constatée.

Les nominations dans les emplois mentionnés ci-après doivent concerner au titre de chaque année civile au moins 40% de personnes de chaque sexe :

1° Emplois ou fonctions supérieurs ;

2° Autres emplois de direction de l'Etat ;

3° Emplois comportant un mandat exécutif de dirigeant d'établissements publics de l'Etat (Article L132-5 du Code Général de la Fonction Publique).

-Le COMEX, initialement 100% masculin. Il est aujourd'hui paritaire (et même plus de femmes que d'hommes).

-Le CODIR : la féminisation a été renforcée (2 femmes directrices sur 8 campus).

- Marie Brandewiner, directrice de l'Incubateur Arts et Métiers devenue Directrice de l'Innovation,
- Catherine Davy, directrice du campus de Lille),
- Amandine Duffoux, directrice du campus d'Angers et Institut de Laval
- Tatiana Reyes, directrice de l'Institut de Chambéry

Depuis 2022, plusieurs femmes occupent des postes de Direction au sein de l'ENSAM. Ainsi, siègent au Comité exécutif :

- Véronique FAVIER, Directrice générale adjointe
- Nadège TROUSSIER, Directrice générale adjointe des Formations
- Elisabeth MOINE, Directrice générale adjointe des Ressources et du Pilotage
- Aurore FRIEDLANDER, Directrice de la communication et du marketing
- Carole JOURDAN, Directrice des Ressources humaines
- Amaelle MAYER, Directrice de cabinet en charge de la RSE

03 Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs en fonction dans l'enseignement supérieur entre 1992 et 2022 (en %)

[Sommaire](#)

	Professeures des universités	Maîtresses de conférences
2000	17,0%	38,1%
2001	17,5%	38,6%
2002	18,0%	39,1%
2003	18,6%	39,8%
2004	19,1%	40,2%
2005	19,5%	40,5%
2006	20,2%	40,9%
2007	20,8%	41,4%
2008	21,4%	41,7%
2009	22,2%	42,1%
2010	22,7%	42,4%
2011	23,4%	42,6%
2012	23,9%	43,0%
2013	24,3%	43,4%
2014	25,0%	43,7%
2015	25,8%	43,9%
2016	26,6%	44,3%
2017	27,1%	44,5%
2018	27,6%	44,8%
2019	28,0%	44,9%
2020	28,5%	45,1%
2021	29,1%	45,2%
2022	30,6%	45,2%

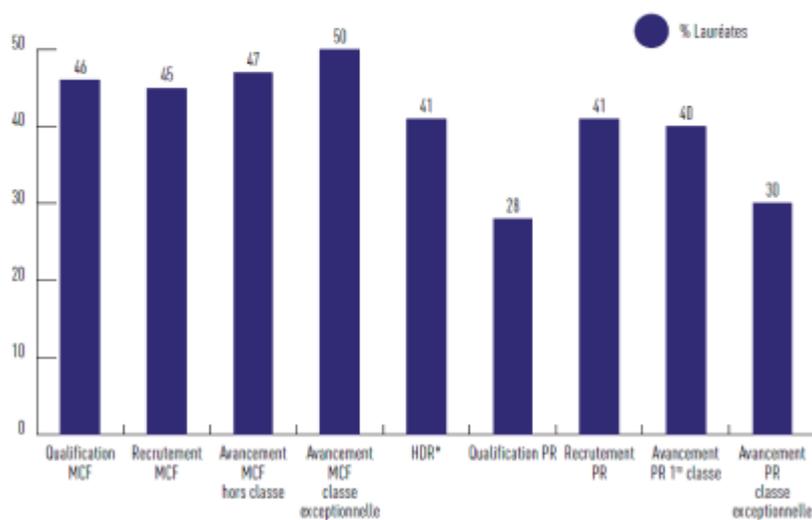
Champ : France, établissements d'enseignement supérieur et de recherche relevant du ministère en charge de l'enseignement supérieur et de la recherche, personnes physiques.

Source : MESR-DGRH.

	Professeurs des universités		Maîtres de conférence	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
2022	4 834	10 951	14 435	17 501

Part des femmes lauréates lors des principales étapes de la carrière des enseignants-chercheurs en 2022

Bien que leurs compétences soient reconnues, la part des femmes décroît avec la progression de la carrière.



En 2022, 47 % des promus hors classe des maîtres de conférences (MCF) sont des femmes. Les femmes représentent 41 % des lauréats des professeurs des universités (PR) d'après le guide du MESR.

AXE 4 : ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE

Les mesures de l'axe 4 du plan d'action englobent à la fois des avancées législatives et réglementaires concernant les droits des agents, qu'il est essentiel de faire mieux connaître à tout le personnel de L'ENSAM par tous les moyens possibles visant à améliorer la qualité de vie au travail et à favoriser une harmonieuse articulation entre vie personnelle et vie professionnelle.

- **Situation actuelle**

L'ENSAM a mis en place dès la rentrée 2019, un outil statistique : le baromètre social qui vise notamment la mesure du ressenti des agentes et agents sur ces aspects de leur vie au travail.

1). La parentalité

Le décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 a modifié les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant.

- **Assouplissement de la procédure du congé parental** : La durée minimale de congé parental est désormais de deux mois, au lieu de six mois auparavant, et les règles de renouvellement ont été simplifiées.
- **Maintien des droits à avancement** : Pour réduire les écarts de carrière entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, de nouvelles dispositions ont été introduites pour garantir le maintien des droits à l'avancement et à la retraite pour les agents en congé parental ou en disponibilité, dans la limite de 5 ans.

	2021	2022	2023
Concours	0	0	2
Congé parental	1	2	0
Décès en activité	0	0	4
Démission	27	29	29
Détachement sortant	3	3	0
Disponibilité	4	4	0
Fin de détachement entrant	3	4	4
Fin de contrat	67	51	67
Fin de période d'essai	2	3	3
Licenciement	3	0	1
Mutation	7	5	5
Retraite	27	21	30
Rupture conventionnelle	0	5	0
Total	144	127	145

- **Extension de l'âge de l'enfant :** L'âge de l'enfant pour lequel une mise en disponibilité peut être accordée de droit à un fonctionnaire a été augmenté de huit à douze ans.
- **Le congé de naissance**

L'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 crée un congé de naissance d'une durée de 3 jours et le décret n° 2021 -871 du 30 juin 2021 en prévoit les modalités concrètes de mise en œuvre. Ces textes se substituent à l'autorisation d'absence portant, auparavant, sur le même objet ; ils substituent au « conjoint » « fonctionnaire père de l'enfant ainsi que, le cas échéant, (...) fonctionnaire conjoint de la mère ou (...) fonctionnaire lié à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle ».

- **Congé de maladie pendant la grossesse et délai de carence**

La loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019 (article 84 d'application directe) prévoit que le délai de carence ne s'applique pas pour les congés maladie ordinaires pendant la grossesse.

- **Absences pour enfants malades**

Depuis 1982, les agents publics peuvent demander une autorisation d'absence pour prendre soin de leur enfant malade ([Circulaire n°1475 du 20 juillet 1982 relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées aux agents publics pour soigner un enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde](#)).

	2021				2022				2023			
	Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme	
	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents
Enseignant	2	1	0	0	1,5	2	0,5	1	4,5	3	3	2
de 25 ans à 34 ans	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	-	-
de 35 ans à 44 ans	2	1	-	-	1,5	2	0,5	1	2,5	2	3	2
BIATSS	106,5	35	55,5	23	140,5	47	101	32	77	34	59	26
Total catégorie A	29	12	28,5	14	47	22	41	18	20,5	14	30,5	17
de 25 ans à 34 ans	1	1	2,5	2	7	3	-	-	2	1	3	2
de 35 ans à 44 ans	23	10	22	8	39	18	30	14	16,5	11	23	12
de 45 ans à 54 ans	5	1	4	4	1	1	11	4	2	2	4,5	3
Total catégorie B	615	16	20	7	65,5	17	25,5	6	42,5	17	8	4
moins de 25 ans	-	-	-	-	-	-	-	-	1,5	1	-	-
de 25 ans à 34 ans	36	9	-	-	36	7	1	1	2,5	2	1	1
de 35 ans à 44 ans	25	6	14	4	29,5	10	14,5	3	24,5	11	4	2
de 45 ans à 54 ans	0,5	1	6	3			10	2	14	3	3	1
Total catégorie C	16	7	7	2	28	8	34,5	8	14	3	20,5	5
de 25 ans à 34 ans	1,5	1	-	-	-	-	1	1	-	-	1,5	1
de 35 ans à 44 ans	11,5	3	2	1	11	2	6,5	3	-	-	8	2
de 45 ans à 54 ans	3	3	5	1	17	6	15	2	14	3	11	2
de 55 ans à 64 ans	-	-	-	-	-	-	12	2	-	-	-	-
Total	108,5	36	55,5	23	142	49	101,5	33	81,5	37	62	28

Les agents qui bénéficient d'absences pour enfants malades sont en grande majorité des personnels BIATSS. Très peu d'enseignants sollicitent cette autorisation d'absence.

Ce tableau ci-dessous résume le nombre moyen de jours d'absences pour enfants malades par genre.

	2021	2022	2023
Femme	3.01	2.89	2.20
Homme	2.41	3.07	2.21

Ce tableau montre qu'en 2021, les femmes prenaient en moyenne une demi-journée en plus que les hommes. En 2022 et 2023, le nombre de jours tend à s'égaliser.

- Compte épargne-temps

Le décret n° 2020-287 du 20 mars 2020 prévoit qu'à partir du 1er mai 2020, les agents peuvent utiliser les droits épargnés sur un compte épargne-temps à la fin d'un congé de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant, ou d'un congé de solidarité familiale, sans que les nécessités de service puissent s'y opposer. Ce droit est également étendu à tout agent revenant d'un congé de proche aidant.

- **Actions mises en place par la Direction des Ressources humaines**

- Mise en place d'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.
- Rédaction d'une fiche pédagogique à disposition des agentes et agents concernant leurs droits liés à l'arrivée d'un enfant et mise en place d'entretiens avec le DRH et les RRH des sites.

- **Mise en place du dispositif télétravail**

Les modalités d'exercice du dispositif de télétravail ne peuvent pas conduire à ce que l'agent, quelle que soit sa quotité de travail, exerce moins de 2 jours de travail par semaine en présentiel conformément à ce qui est prévu par l'article 3 du Décret n°2016-151 du 11 février.

Le nombre de jours fixes télétravaillés est porté à 2 jours maximum par semaine pour un agent exerçant une quotité de travail de 80 à 100% d'un temps complet ces journées sont fixes dans la semaine et déterminées dans la convention individuelle.

Le nombre de jours de télétravail occasionnels soumis à la validation du supérieur hiérarchique est porté à 8 jours maximum par mois avec un délai de prévenance de 8 jours.

Les demandes de télétravail des agents de l'ENSAM peuvent être réalisées au titre de jours fixes, de jours occasionnels ou les deux.

- Actualisation des fiches horaires annuellement, choix du cycle horaire et des horaires, validés par le responsable du service. Pour les parents, ayant un enfant en situation de handicap, des aménagements d'horaire sont à discuter avec le manager de proximité. (Sous forme d'horaires flexibles et individualisés, tout en prenant en compte les nécessités du service et le règlement intérieur).

2). Les deux régimes de travail

Mise en place de deux régimes de travail, conformes aux 1607 heures de travail annuel imposées par la loi : un régime de 38 h 17 par semaine avec la possibilité de répartir le travail sur 4,5 jours, et un régime de 39 h 14 par semaine avec la possibilité d'étudier la répartition du travail également sur 4,5 jours.

Le régime de travail standard de l'ENSAM est de 38 h 17 effectué sur une semaine, soit 1607 heures de travail annuel. Dans les 1607 heures annuelles sont inclus les deux jours supplémentaires de congé pour fractionnement, et les 7 heures dues au titre de la journée de solidarité.

La journée de travail comporte une durée minimale réglementaire supérieure à 5 heures. La durée maximale d'une demi-journée est de 5 h. La durée quotidienne du travail journalier ne peut dépasser 10 heures.

L'amplitude maximale de la journée de travail, c'est-à-dire la durée maximale de la journée de travail, temps de pause inclus, est fixée à 12 heures.

La journée de travail comprend deux plages fixes, l'une le matin, l'autre l'après-midi.

Elle est complétée par des plages variables pour répondre aux contraintes des services et du travail en équipe ainsi qu'aux demandes des personnels.

L'amplitude standard d'ouverture des services de l'établissement est la suivante : 7 h 30 -19 h 30

L'ensemble des personnels doit être à son poste de travail dans le respect des plages horaires fixes suivantes :

- 9 h 45 à 11 h 45

- 14 h 00 à 16 h 00

3). Le télétravail

Le télétravail a été mis en place au sein de l'ENSAM en octobre 2021. Une nouvelle charte a été validée en CA le 26 septembre 2023. Depuis le 1er octobre 2023, les agents peuvent bénéficier du nouveau dispositif télétravail.

Le nombre de jours fixes télétravaillés est porté à 2 jours maximum par semaine pour un agent exerçant une quotité de travail de 80 à 100% d'un temps complet.

Ces journées sont fixes dans la semaine et déterminées dans la convention individuelle.

Le nombre de jours de télétravail occasionnels soumis à la validation du supérieur hiérarchique est porté à 8 jours maximum par mois avec un délai de prévenance d'une semaine.

Les demandes de télétravail des agents de l'ENSAM peuvent être réalisées au titre de jours fixes, de jours occasionnels ou les deux. Seuls les agents présentant une ancienneté minimale de 3 mois sur leur poste peuvent bénéficier de journées télétravaillées.

AXE 5 : LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, LES HARCELEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS

L'article L135-6 du code général de la Fonction Publique 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.

- **Situation antérieure et objectifs :**

Des cas de VSSHD ou de harcèlements ont été traités par l'établissement tant concernant des personnels que des étudiants. Les personnels de l'établissement comme les étudiants ont pu souligner un manque d'informations sur leurs droits et leurs devoirs concernant ces questions. Il a été également constaté que les signalements sur des agissements relevant de ces sujets n'étaient pas toujours remontés au DG pour les étudiants ou au DRH pour les personnels. En conséquence, il a été prévu :

- De créer une cellule d'écoute concernant ces questions pour les personnels et un espace d'écoute dédié aux étudiants ;
- De rédiger des fiches pédagogiques sur les questions liées au harcèlement (moral et sexuel) ainsi que des fiches pédagogiques concernant les notions de VSSHD et de comportements discriminants ;
- De mener des actions de sensibilisation des personnels sur ces sujets concernant leurs droits et leurs devoirs lorsqu'ils sont témoins d'agissements relevant du délit de harcèlement, de VSSHD ou de pratiques discriminantes. Cette campagne de sensibilisation devait être coordonnée avec celle mise en place à destination des étudiants ;
- D'intégrer la lutte contre les VSS dans la formation des managers. Cela vise à sensibiliser les managers sur la conduite à tenir face à des comportements de VSSHD, de harcèlement (moral ou sexuel) ou de comportements discriminants.

- **Avancée des actions et situation actuelle**

Dans le cadre de son dispositif de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement moral et sexuel, et contre les discriminations, Arts et Métiers met à disposition des victimes et témoins un formulaire pour effectuer un signalement. A ce titre, un dispositif de signalement a été mis en place, de même qu'un accompagnement pour les usagers et les personnels et un plan de formation et de sensibilisation.

Ces mesures ont été actées dans le plan d'action de l'établissement portant sur la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations 2021-2022, validé par le CEVE du 1er mars 2022 et un avis du CHSCT National du 14 avril 2022. (

https://dpwww.s3.ensam.eu/public/20224/220414_Plan%20action%20d%C3%A9tail%C3%A9%20approuv%C3%A9_3.pdf)

L'établissement a traité des cas de violences sexuelles, sexistes (VSSHD) et de harcèlement impliquant tant les personnels que les étudiants, 28 signalements traités.

Un questionnaire portant sur les VSSHD a été effectué auprès des étudiants en mai 2023.

Un jeu interactif de sensibilisation aux VSS a été accessible sur ÊTRE étudiants.

S'agissant du personnel Ensam, le groupe de travail doit travailler sur l'élaboration d'un questionnaire en vue de le diffuser en 2025.

Afin de sensibiliser le personnel ENSAM à la lutte contre les VSSHD, la lutte contre les VSS a été introduite dans le catalogue de formation. Cette formation a ciblé en premier les Agent.e.s et responsables de services ainsi que les directeurs de campus.

Création d'une cellule d'écoute, de signalement et d'orientation, dont le règlement intérieur et la composition sont disponibles sur le site "Être" (lien : <http://etre.ensam.eu/etudiant/vie-etudiante/lutte-contre-les-discriminations-et-les-vss/lutte-contre-les-discriminations-et-les-vss-174850.kjsp?RH=PERSONNEL>). Des référents VSSHD sont nommés par l'Administration et la F4SCT-F3SCT, avec une décision de la DG détaillant leurs missions. La liste des référents est accessible sur l'intranet ETRE.

Une campagne d'information sera menée en 2025 pour informer le personnel sur leurs missions. Ces référents bénéficieront de formations. Une campagne annuelle d'affichage sur les VSSHD, approuvée par la F3SCT, ciblera étudiants et agents.

Le bilan du plan d'action sur les VSSHD sera présenté à la F3SCT le 1er octobre 2024.

AXE 6 : SENSIBILISATION A LA DIMENSION DE GENRE DANS LA RECHERCHE ET LES CONTENUS PEDAGOGIQUES

- Situation actuelle :

L'établissement ne dispose pas encore d'une analyse complète des actions intégrant la dimension de genre dans la recherche et les contenus pédagogiques, rendant difficile une évaluation des éventuels biais ou inégalités. Cependant, quatre laboratoires mènent déjà des activités impliquant des sujets humains en prenant en compte la dimension de genre, et l'établissement participe à un projet européen visant à sensibiliser des populations sous-représentées dans l'industrie, comme les femmes et les personnes de zones défavorisées.

Un recensement exhaustif pourrait révéler davantage d'initiatives. Cette phase de recensement est la première étape de l'Axe 6 du plan d'action pluriannuel, piloté par la Directrice de la Recherche. Des objectifs SMART seront définis, et leur atteinte sera mesurée annuellement à travers des indicateurs révisables. L'objectif à long terme est d'intégrer la dimension de genre de manière visible et problématisée dans l'enseignement et la recherche.

- Le bilan des actions :

Actions réalisées :

- Elaboration d'un Quizz recherche-formation : sensibilisation aux enjeux de l'égalité
- Formation à l'écriture inclusive pour 6 personnels de la DG, le 3 juillet 2024
- Présentation RSU et plan égalité femmes/hommes en AG des laboratoires, le 25 juin 2024

Action planifiée :

- Intervention dans la formation des nouveaux enseignants. Intégrer d'un volet DDRS avec le sujet égalité F/H et lutte contre les VSSHD.

Les pistes d'amélioration :

- Mise à disposition d'une boîte à outils/références pour les EC dans la section « lutter contre les discriminations » sur ETRE
- Exemple : court métrage sur les biais de recrutement dans les COS
- Voir quels autres outils références sont disponibles immédiatement.