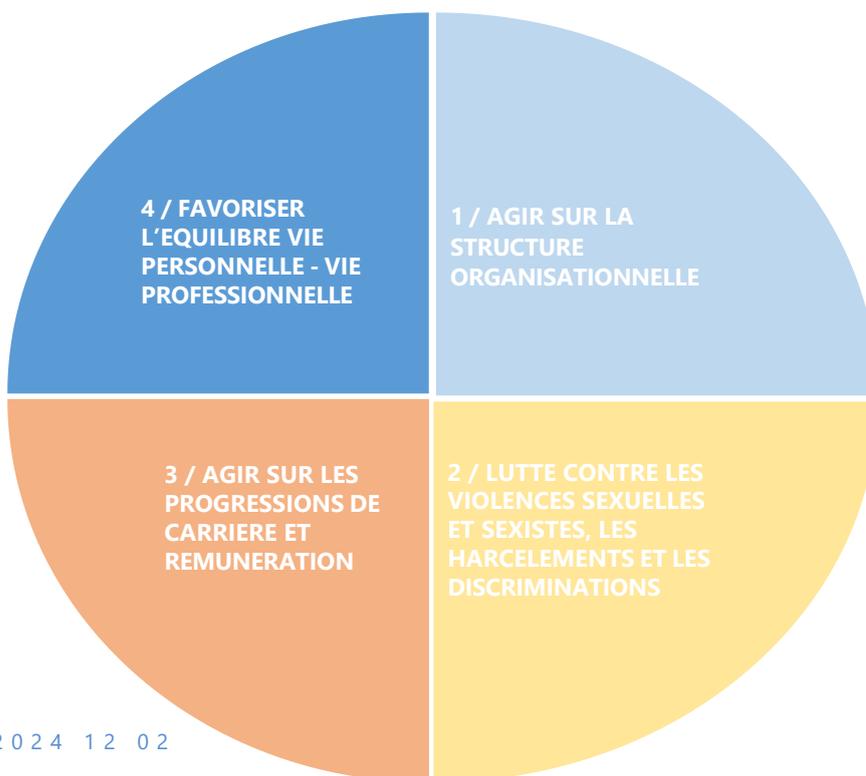


- L'accord du 30 novembre 2018 oblige les employeurs à élaborer un plan d'action pluriannuel dédié à l'égalité professionnelle. L'obligation incombe au ministère en charge de l'enseignement supérieur et aux établissements placés sous sa tutelle (cf. [annexe 1 réglementation et mémo utile](#)).
- Le référentiel des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et de la recherche (octobre 2020).

Le plan d'action comporte obligatoirement des mesures sur les quatre axes suivants (cf. schéma [Les 4 axes](#)) :

- Axe 1 : « Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération »
Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Axe 2 : « Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois »
Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps et emplois ;
- Axe 3 : Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle
Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Axe 4 : Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations
Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le plan d'action de l'ENIB se conforme à ses quatre axes. Ce plan d'action est une réponse au **diagnostic, de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'école qui s'appuie principalement sur le rapport social unique** de l'école.



AXE 1 - AGIR SUR LA STRUCTURE ORGANISATIONNELLE

● Contexte règlementaire

Loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche :

→ Cette loi prévoit la parité en proposant une alternance femmes-hommes des listes électorales et des nominations aux instances de gouvernance des établissements d'enseignement supérieur et de recherche.

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 :

→ La proportion de personnalités qualifiées de chaque sexe nommées en raison de leurs compétences, expériences ou connaissances administrateurs dans les conseils d'administration, les conseils de surveillance ou les organes équivalents des établissements publics non mentionnés à l'article 1er de la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public ne peut être inférieure à 40 %.

● Engagements de l'ENIB

1- Tendre vers une **représentativité plus équilibrée homme / femme** en visant l'objectif 40% dans la répartition des différentes responsabilités de l'école (directions statutaires, fonctionnelles et responsabilité dans les laboratoires) – *échéance printemps 2026*

2- Mettre en place une **commission égalité F/H** – *échéance fin 2025*

Cette commission sera composée de membres de la gouvernance, de référents, de personnels, et de représentants des usagers. Elle favorisera l'identification de problématiques d'égalité rencontrées sur le terrain, proposera des actions et en suivra leur mise en œuvre.

Elle sera également en charge de proposer des modalités de communication, des messages d'information sur des actions spécifiques.

Elle se réunira deux fois par an.

AXE 2 - LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, LES HARCELEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS

● **Contexte réglementaire**

Le harcèlement sexuel est une violence qui touche plus particulièrement les femmes et entretient les inégalités entre les femmes et les hommes. Depuis la loi du 6 août 2012, la sanction de ce délit est définie à l'article 222-33 du code pénal.

Au niveau de l'ensemble de la fonction publique, la mise en place par les employeurs publics de dispositifs de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes est prévue dans la circulaire du 9 mars 2018, puis dans l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018.

L'article 80 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique insère un article 6 quater A au sein du statut général des fonctionnaires, qui prévoit la mise en place obligatoire d'un tel dispositif pour l'ensemble des administrations et ajoute les discriminations dans son champ.

● **Dispositions existantes**

L'ENIB est membre de la Conférence Permanente des chargé.e.s de mission Égalité et Diversité (CPED)
<https://www.cped-egalite.fr/>

Référente égalité / Violence sexiste et sexuelle personnels et étudiants : MORO Séverine

Actions réalisées : cf. [annexe 2](#) et le site enib.fr
<https://www.enib.fr/dd-rse/>

Dispositif de signalement de l'Enib : Signalement.net
<https://enib.signalement.net/entreprises>

● **Engagements de l'ENIB**

1 - Valoriser les initiatives (chartes, actions...) prises par les conférences nationales ou régionales d'établissements dont l'ENIB est membre, notamment la Conférence des Directeurs des Ecoles Françaises d'Ingénieurs (CDEFI), et de la Conférence des Grandes Ecoles (CGE) – échéance : tout au long de la période du plan.

2- Dispositifs contre le harcèlement et les violences sexuelles

- Le dispositif de lutte contre le harcèlement et violences sexuelles sera étendu dans le cadre de l'Alliance Universitaire de Bretagne (AUB) issue de la convention de coordination territoriale entre l'Université de Bretagne Occidentale (UBO), l'Université de Bretagne Sud (UBS), et l'ENIB signée en janvier 2020.

Cellule d'écoute UBO : prevention-harcelement-sexuel@univ-brest.fr

Les chargées de mission égalité femmes hommes de l'ENIB, UBO et UBS entameront la réflexion politique ; les équipes des services d'action sociale et le Service Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé (SUMPPS) seront associés à cette réflexion.

- L'ENIB, en partenariat avec la CPED, l'ENSTA Bretagne, l'IMT Atlantique, l'UBO, la Région Bretagne, la Préfecture de Bretagne et l'association Stop Harcèlement de Rue, a réalisé un guide contre le harcèlement de rue.

S'inscrivant dans la politique de prévention de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, et au harcèlement sexuel, l'ENIB s'engage activement à promouvoir un environnement sûr, égalitaire, respectueux de toutes et tous. Une lettre d'engagement pour dire NON aux violences sexistes et sexuelles, non au harcèlement sexuel a été signée dans ce sens.

3- Répertoire et soutenir les associations étudiantes ou autres actives sur cette thématique et capables d'être des relais pour les personnels et les usagers.

Les démarches réalisées sur la période 2022 à 2024 :

- Formation de sensibilisation dédiée au personnel ;
- Rencontre entre la référente égalité / VSS de l'ENIB et les étudiants référents VSS du BDE ;
- Signature de la convention cadre VSS entre l'ENIB, le rectorat et le parquet de Brest ;
- Communication via différents réseaux sur la plateforme CNAE (dispositif de signalement, santé et écoute pour les étudiants de l'ESR) et par voie d'affichage ;
- Participation de la référente de l'ENIB au groupe de travail VSS de l'UBO.

4- Valoriser les actions Ingénieurs Honnête Homme autour de cette thématique

Tous les étudiants de l'école participent par petits groupes à un projet « ingénieur honnête homme » (IHH) qui, à l'image de l'« honnête homme » du 16^e siècle, est un citoyen cultivé qui s'engage dans des actions civiques. Les projets intègrent un ou plusieurs des 17 Objectifs mondiaux du Développement Durable (ODD) parmi lesquels l'objectif « égalité des sexes » (ODD 5).

5- Mettre en place des formations et de l'information à l'intention de l'ensemble des personnels, en particulier vers les nouveaux recrutements, sur l'égalité F/H, les stéréotypes, les violences, **les actes constitutifs du harcèlement sexuel**.

AXE 3 - AGIR SUR LES PROGRESSIONS DE CARRIERE ET REMUNERATION

■ RECRUTEMENT

● Contexte réglementaire

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.

→ La loi prévoit un quota de 40% de nominations de femmes aux emplois d'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique et un quota de représentation de 40% d'un des deux sexes dans les jurys de recrutement, les comités de sélection pour le recrutement des enseignants-chercheurs.

● Engagements ENIB

- 1- **Etendre la représentativité des jurys de recrutement aux contractuels BIATSS – ATER à 40% des deux sexes**
- 2- Mettre en place **des formations à l'intention des jurys sur les biais de sélection** lors des procédures de recrutement
- 3- En 2020, le CNRS a proposé un module en e-learning de sensibilisation sur les biais inconscients dans les recrutements, élaboré avec un comité scientifique pluridisciplinaire. Il propose cinq modules qui expliquent d'où viennent les inégalités et des mises en situation pour acquérir de bons réflexes (cf. [annexe 3](#)).

■ AVANCEMENT

● Engagement ENIB

- 1- **Poursuivre le suivi statistique annuel**, notamment au travers du rapport social unique (RSU) avec des données générées.
Cf. les rapports sociaux uniques publiés chaque année (RSU 2021 2022, RSU 2023)

■ REMUNERATION ET PRIMES

● Engagement ENIB

- 1- **Poursuivre le suivi statistique annuel**, notamment au travers du rapport social unique (RSU) avec des données générées
Cf. les rapports sociaux uniques publiés chaque année (RSU 2021 2022, RSU 2023)

2- Indicateurs des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

● Textes

- Décret n°2023-1136 du 05 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'état ;
- Décret n° 2023-1137 du 05 décembre 2023 relatif aux modalités de calcul des indicateurs définis à l'article 1er du décret no 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

En 2024, l'ENIB a répondu à la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 (visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique) ainsi qu'aux décrets précités, en déterminant notamment l'index de mesure des écarts de rémunération femmes / hommes.

Résultats de l'index "Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes" 2024 (données 2023) :

Égalité de rémunération pour les personnels titulaires : 52,7/54
Égalité de rémunération pour les personnels contractuels : 24,7/26
Dix plus hautes rémunérations : 4/20
Total de 81,4/100

AXE 4 - FAVORISER L'EQUILIBRE VIE PERSONNELLE- VIE PROFESSIONNELLE

● Focus réglementaire sur les congés de maternité et liés aux charges parentales

Textes :

- Loi 84-86 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'état
- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'état
- Décret n°2021-871 du 30 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique de l'État
- Décret no 2021-574 du 10 mai 2021 relatif à l'allongement et à l'obligation de prise d'une partie du congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Les congés de maternité et les congés liés aux charges parentales sont énumérés dans l'article 34 - 5° de la loi du 11 janvier 1984, le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 pour les personnels non titulaires.

Il s'agit :

- Du congé de maternité ;
- Du congé de naissance ;
- Du congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption
- Du congé d'adoption ;
- Du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

L'allongement des durées du congé de paternité et de l'accueil de l'enfant et du congé d'adoption sont applicables aux fonctionnaires depuis le 1er juillet 2021.

En outre les durées du congé de maternité du code du travail et plus particulièrement l'article L. 1225-21 de ce code, met fin à une ambiguïté sur la nature **des périodes liées à l'état pathologique résultant de la grossesse ou de l'accouchement : ces périodes font désormais pleinement partie du congé de maternité.**

Des dispositions réglementaires doivent permettre, via un décret en Conseil d'Etat, de définir les conditions d'attribution de ces congés, notamment pour maintenir la possibilité de fractionnement du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

● Focus AVANCEMENT EC

Constat national :

Les inégalités entre les femmes et les hommes persistent tout au long de la carrière académique, ce qui indique l'existence **d'un « plafond de verre »** auquel sont confrontées les femmes enseignantes-chercheuses et chercheuses.

● Engagements ENIB

- 1- **Porter une attention particulière sur les demandes de « CRCT »** d'enseignant·e-s-chercheur·e-s de retour d'un congé maternité, d'adoption ou d'un congé parental.
- 2- Initier le dialogue social sur le **télétravail** des fonctions administratives.

Le télétravail est ici entendu comme un dispositif pérenne faisant l'objet d'une réglementation spécifique issue du droit du travail ou du droit de la fonction publique. Il sera ainsi déterminé les règles de fonctionnement à l'ENIB du télétravail aux fins de faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

ANNEXE 1

REGLEMENTATIONS :

- Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique
- 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
- Loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

MEMO UTILE

ORGANISMES

Le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes <https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/>

Le défenseur des droits : <https://defenseurdesdroits.fr/>

[Stop Violences femmes](#) et **Service d'écoute téléphonique (7j/7) : 3919**

[Lutte contre l'homophobie et la transphobie : portail unique du MENESR \(étudiant.e.s/personnels\)](#)

<https://leiaestla.fr/> et service d'écoute téléphonique (7j/7 de 8h à 23h) : **0 810 20 30 40** et 01.58.91.12.92

[Associations nationales](#) de lutte contre les violences faites aux femmes

[Près de chez vous](#) : associations contre les violences faites aux femmes

JOURNEES

- Journée internationale des femmes et des filles de science : le 11 février de chaque année
- Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes-: le 25 novembre de chaque année
- Journée internationale de lutte pour les droits des femmes : le 8 mars de chaque année

ANNEXE 2

photo: stéphane dupont impression: webmag

"C'EST JUSTE
UN
SÉDUCTEUR!"

NON.
OUTREPASSER LE CONSENTEMENT
DE L'AUTRE, CE N'EST PAS DE LA DRAGUE.

LE HARCÈLEMENT SEXUEL
EST UNE VIOLENCE
PAS DE LA SÉDUCTION.





8^E ÉDITION DE L'OPÉRATION 100 FEMMES 100 MÉTIERS, INGÉNIEURE DEMAIN ! – 21/03/2019

Dans le cadre de l'opération « 100 femmes 100 métiers - Ingénieure demain ! » 3 écoles d'ingénieurs brestoises ouvrent leurs portes aux lycéennes de 1ère S le jeudi 21 mars 2019.

Près de 430 lycéennes des filières S vont visiter 3 écoles d'ingénieurs brestoises pour venir à la rencontre d'élèves-ingénieures, de doctorantes et de salariées.

L'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie du Finistère (UIMM 29), en partenariat avec 3 écoles d'ingénieurs : l'ENIB, l'ENSTA Bretagne, l'ISEN, invite les jeunes filles de 1ère S et STI2D des lycées finistériens à la visite d'une école d'ingénieurs dans le cadre de l'opération « 100 Femmes, 100 Métiers - Ingénieure demain ! »

Visites, témoignages et activités scientifiques

Durant 2 heures, près de 430 lycéennes (2 500 filles depuis 7 ans) vont pouvoir découvrir à travers des tables-rondes et des témoignages, la vie et les aspirations d'élèves-ingénieures ainsi que l'activité de doctorantes. Ces 430 lycéennes vont également partager le retour d'expérience de salariées en poste dans des entreprises brestoises. Elles pourront assister également à des conférences scientifiques proposées par des chercheuses ou des activités d'informatique déconnectées animées par des enseignantes et des élèves des écoles.

Ce temps fort se terminera par la visite de l'école pour mieux appréhender les lieux et son organisation.

Cette action a pour but de mieux sensibiliser les jeunes filles aux nombreuses opportunités et carrières professionnelles qui leur sont ouvertes après un diplôme d'ingénieur.

3 écoles d'ingénieurs

L'ENIB, l'ENSTA Bretagne et l'ISEN, partenaires de l'UIMM 29, se mobilisent sur ces questions de sensibilisation des filles aux carrières scientifiques. C'est pourquoi elles ouvrent leurs portes, pour la huitième édition, et organisent des tables-rondes de leurs actuelles et anciennes élèves, des activités informatiques, des conférences scientifiques en complétant par une visite de leurs établissements.

ANNEXE 3

Formation CNRS



FORMATION EN LIGNE
« INÉGALITÉS FEMMES-HOMMES DANS LA RECHERCHE »

Qu'est-ce que c'est ?

Des inégalités perdurent entre femmes et hommes dans la recherche.
Des biais inconscients et des pratiques en apparence neutre contribuent à ces inégalités. Cette formation vous aidera à mieux les comprendre.
Vous découvrirez de bonnes pratiques concrètes, pour les procédures de recrutement, d'évaluation, d'encadrement, et plus largement dans la vie scientifique.

Une formation pour qui ?

Femmes ou hommes, chercheurs, chercheuses, IT, membres de sections du CoNRS, de comités d'organisation ou d'évaluation, ou tout simplement membres de la communauté scientifique, cette formation a été conçue pour vous.
Adaptée aux spécificités de votre travail, elle a été élaborée avec un comité scientifique pluridisciplinaire. Tous les contenus s'appuient sur des résultats scientifiques.

Quels contenus ?

Des explications sur les causes d'inégalités, et des mises en situation pour acquérir de bons réflexes.

Avec la formation, vous obtiendrez :

1. Une attestation bilingue
2. Des ressources pratiques
3. Une bibliographie pour approfondir

« La forme proposée est très efficace » Benoit Devicqre, DR IMP
« La formation est très agréable et se déroule bien suivie » Olivier Jorre, DR IN2P
« Certaines mises en situation, nées en apparence, déclenchent une réflexion attendue et salutaire » Catherine Muller, DR en mathématiques, IAS 4 / MSM
« Au-delà d'une volonté de bien faire, il faut prendre conscience que beaucoup d'attitudes inconscientes sont à modifier » Julien Cas, IR IN2P
« Formation pertinente, très utile pour prendre conscience des biais implicites que nous portons toutes et tous! » Nadine Halberstadt, Présidente de Femmes et Sciences, DR en physique

La formation est disponible en français ou en anglais.

Avec le soutien du Fonds Égalité Professionnelle

www.mpdf.cnrs.fr

Le module sera ouvert progressivement à différentes catégories de personnels.
Un lien de connexion leur sera envoyé.
Renseignements : mission.femmes@cnrs.fr

- Entièrement en ligne
- Sur ordinateur, tablette, smartphone
- 45 minutes, découpées en 5 modules
- Possibilité de s'interrompre et reprendre au dernier écran vu

1 exemple de ressource vidéo

Sur les stéréotypes de genre dans le recrutement des enseignants (Université de Lausanne):

<https://www.youtube.com/watch?v=TQG7zySyaE&feature=youtu.be>

Présentation aux instances :

Comité social d'administration (28.11.2024) : vote (avis)