



# PLAN ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES – HOMMES

**2025 – 2027**

## PREAMBULE

L'Égalité entre les femmes et les hommes constitue un enjeu de société majeur, dont l'actualité résonne particulièrement ces dernières années. L'ENSCM est résolument engagée en faveur des valeurs d'égalité et de diversité.

La mise en place d'un premier plan d'actions Égalité professionnelle a permis à l'établissement de mettre en œuvre un certain nombre d'actions et événements autour de ces thématiques, tant pour les personnels que pour nos étudiants.

Parallèlement, l'engagement de l'ENSCM dans la lutte contre les violences sexuelles et sexistes s'est concrétisé par la mise en place d'un dispositif interne de signalement à destination des étudiants et des personnels.

Pour l'ENSCM, cette obligation réglementaire d'élaboration d'un second plan d'actions constitue une formidable opportunité permettant de franchir une nouvelle étape dans sa politique en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de lutter contre les violences sexuelles et sexistes.

Ce nouveau plan d'actions pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes définit ainsi des objectifs d'amélioration pour l'établissement et son personnel.

Parce qu'ils sont citoyens, l'ENSCM souhaite aller au-delà de ce que la loi impose, en faisant également des étudiantes et étudiants les bénéficiaires de ce plan d'actions.

Afin de formaliser ce second plan d'action, plusieurs réunions du groupe de travail Égalité professionnelle ont eu lieu entre les mois de décembre 2024 et février 2025.

Le nouveau plan d'actions 2025-2027 est structuré autour de 6 axes. Pour chaque axe un certain nombre d'actions se déclinent, qu'il s'agisse de nouvelles initiatives ou de la reconduction d'actions déjà amorcées dans le plan précédent :

- Le premier axe vise à conforter la gouvernance,
- le second à évaluer, prévenir, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
- le troisième axe favorise la mixité et garantit une égalité d'accès à toutes les responsabilités et fonctions,
- l'axe 4 promeut quant à lui l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale,
- l'axe 5 vise à prévenir et traiter les discriminations, actes de violences, harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes,
- enfin l'axe 6 est consacré aux actions de communication, sensibilisation, formation afin d'instaurer une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'ENSCM s'engage aujourd'hui résolument à contribuer à créer une société plus inclusive et égalitaire. Elle se donne une feuille de route afin d'intégrer la dimension d'égalité femmes-hommes et de lutte contre les discriminations dans tous les aspects de son fonctionnement. Elle ambitionne ainsi de contribuer à lutter contre les stéréotypes, à changer les regards et à faire évoluer les comportements tant individuels que collectifs.

Il appartient aujourd'hui à chacune et chacun de s'emparer de ce plan d'actions et de le faire vivre au quotidien.

# SOMMAIRE

## AXE 1 – CONFORTER LA GOUVERNANCE ET L'INSCRIPTION DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU CŒUR DES POLITIQUES DE RESSOURCES HUMAINES SUR LE LONG TERME

**ACTION 1-1** – Constituer un comité de pilotage pour un suivi opérationnel du plan d'actions Egalité et présenter un bilan annuel aux instances

**ACTION 1-2** – Etat des lieux de l'égalité F/H

## AXE 2 – EVALUER, PREVENIR ET TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION ET DE DEROULEMENT DE CARRIERE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

**ACTION 2.1** – Établir le tableau des écarts de rémunération existants entre les femmes et les hommes et en identifier les éléments constitutifs

**ACTION 2.2** – Développer la production de données statistiques genrées sur les réponses aux appels à projet pour la population des enseignants-chercheurs

## AXE 3 – FAVORISER LA MIXITE DES METIERS ET L'EGAL ACCES A TOUTES LES RESPONSABILITES ET FONCTIONS, DONT CELLES D'ENCADREMENT ET D'ENCADREMENT SUPERIEUR

**ACTION 3-1** – Sensibiliser les membres des commissions de recrutement et comités de sélection à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

**ACTION 3-2** – Lutter contre les biais de genre dans les processus sélectifs (recrutements, évolution de carrière, ...)

**ACTION 3-3** – Accompagner les carrières des femmes en s'appuyant sur une action phare de l'UM : le programme OSER.

**ACTION 3-4** – Inciter les femmes à présenter l'*HDR*

**ACTION 3-5** – Accroître la présence des femmes aux postes de professeur (PR)

**ACTION 3-6** – Organiser des entretiens de préparation à la reprise d'activité pour les personnels *BIATSS* écartés de leur emploi depuis au moins 1 an (suite maternité suivie d'un congé parental, CLM, CLD ...)

**ACTION 3-7** – Encourager les enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs de leurs fonctions depuis au moins 1 an à demander un congé pour recherche ou conversion thématique (CRCT) ou un congé pour projet pédagogique (CPP)

## AXE 4 – FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

**ACTION 4-1** – Assurer un équilibre dans l'organisation des temps de travail : droit à la déconnexion, organisation des réunions, respecter et faire respecter le planning horaire prévisionnel afin de faciliter cette articulation.

**ACTION 4-2** – Promouvoir les pratiques de bonne gestion des messages électroniques pour mieux séparer vie personnelle et vie professionnelle en s'appuyant sur la charte d'usage du système d'information

**ACTION 4-3** – Accompagner la recherche d'un mode de garde d'enfants

**ACTION 4-4** – Réaliser un guide de la parentalité et en faire la promotion

**ACTION 4-5** – Développer les aides sociales Etablissement (prime de naissance, adoption, mariage, PACS, etc)

**ACTION 4-6** – Accompagnement RH (RDV présentiel, fiches sur les différents dispositifs existants, gestion des arrêts maladie sur PHP, etc)

**ACTION 4-7** – Agir pour la santé des femmes : inclure des actions à destination des personnels femmes et des étudiantes.

## AXE 5 – PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE (DONT LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES), DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES

**ACTION 5-1** – Informer et sensibiliser les personnels et usagers aux actes de violence, harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexuels, discriminatoires, (diversité et inclusion). Améliorer la communication et la visibilité de l'EDI (Egalité Diversité Inclusion)

**ACTION 5-2** – Revoir le dispositif actuel VSS (missions, procédures claires et en identification des actrices et acteurs de la cellule d'écoute). Améliorer les dispositifs numériques d'accès aux informations de la cellule HDVSS.

**ACTION 5-3** – Prévoir pour les membres de la cellule d'écoute et le référent HDVSS un plan annuel de formation à l'écoute et à l'accompagnement des victimes.

**ACTION 5-4** – Dédier un lieu spécifique pour la cellule d'écoute

**ACTION 5-5** – Suivi et évaluation

**ACTION 5-6** – Sensibiliser de manière systématique et obligatoire tous les nouveaux personnels aux VSS, harcèlements et discriminations, y compris les doctorantes et doctorants.

## AXE 6 – COMMUNIQUER, SENSIBILISER, FORMER POUR INSTALLER UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

**ACTION 6-1** – Réaliser une communication dédiée sur l'Égalité professionnelle femmes/hommes, et améliorer l'accès à l'information et à la qualité de l'information

**ACTION 6-2** – Prévoir en direction de l'ensemble des personnels des actions de sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes

**ACTION 6-3** – Prévoir à l'attention des cadres « manager » des actions de formation relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à la lutte contre les stéréotypes, en particulier de genre.

**ACTION 6-4** – Communication des étudiants Club Égalité = Bilan sur les actions réalisées.

## AXE 1 – CONFORTER LA GOUVERNANCE ET L'INSCRIPTION DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU CŒUR DES POLITIQUES DE RESSOURCES HUMAINES SUR LE LONG TERME

### **ACTION 1-1** – Constituer un comité de pilotage pour un suivi opérationnel du plan d'actions Egalité et présenter un bilan annuel aux instances

Un groupe de travail a été mis en place pour élaborer ce nouveau plan d'actions Egalité professionnelle entre les femmes-hommes 2025-2027. Il s'est réuni à trois reprises entre décembre 2024 et février 2025, des séances de travail en binôme ont suivi.

Ce groupe de travail constituera le Comité de pilotage une fois le plan voté en instance, afin de suivre le déploiement opérationnel du plan d'actions, et procéder à des bilans d'étape.

Ce COPIL est constitué de 10 personnes :

- La DGS
- Les 3 référents égalité professionnelle : BIATSS, EC et des usagers
- La Chargée de communication
- 1 membre du service RH
- 1 membre du personnel de l'ENSCM parmi les enseignants-chercheurs et enseignants
- 1 membre du personnel de l'ENSCM parmi les BIATSS
- 1 représentant de chaque organisation syndicale représentative à l'ENSCM

Le comité de pilotage se réunira au minimum deux fois par an afin de faire le point sur les avancées de ce nouveau plan, et de présenter un bilan annuel aux instances. La présentation régulière de bilans aux instances montre une volonté politique forte de l'ENSCM d'inscrire dans ses priorités stratégiques l'Egalité professionnelle.

Une communication régulière sera réalisée sous différents formats de l'avancée des actions.

## ACTION 1-2 – Etat des lieux de l'égalité F/H

- Réaliser un état des lieux quantitatif de l'égalité femmes-hommes

Avant de mettre en place un plan et une politique d'égalité entre les femmes et les hommes, il est important de présenter des éléments de caractérisation de la parité à l'ENSCM, permettant d'avoir un éclairage sur la parité au sein de l'ENSCM

### Caractérisation de la part des femmes parmi les agents :

	2022	2023	2024
Part des femmes toutes catégories et statut confondus :	50%	48%	50%
<b>Population EC et E</b>			
Effectif	34%	36%	35%
Promotion – Changement de corps	0% (H :11%)	0% (H :4%)	14% (H :0)
Promotion – changement de grade	14% (H :4%)	14% (H :4%)	7% (H :0%)
PEDR (part des femmes parmi les agents qui ont la PEDR)	48% (H :52%)	13% (H :87%)	13% (H :87%)
RIPEC C3 (part des femmes parmi les agents qui ont la RIPEC C3)	100% (H :0%)	75%(H : 25%)	50% (H :50%)
<b>Population BIATSS</b>			
Effectif	60%	58%	59%
Promotion – Changement de corps	0% (H : 4%)	0% (H :6%)	0% (H :6%)
Promotion – changement de grade	14% (H :4%)	5% (H :0%)	0% (H :6%)
<b>Population CDD</b>			
Effectif	55%	51%	51%
<b>Temps de travail</b>			
Temps partiel (part des femmes parmi les agents qui sont en TP)	66%	25%	66%
Télétravail	74%	67%	A finaliser

### Caractérisation de la part des femmes parmi les usagers :

	2022	2023	2024
FISE	60%	54%	54%
FISA	75%	75%	75%
Proportion de boursiers et non boursiers sur critères sociaux (part des femmes parmi les usagers qui sont boursiers)	55%	49%	48%
Insertion pro à 6 mois	82%	80%	81%
Taux net d'emploi	98%	82%	84%
Poursuite en doctorat	20%	24%	24%

- **Réaliser un état des lieux qualitatif sur le champ de l'égalité femmes-hommes**

### Les Personnels :

Depuis 2022, la part des femmes est stable à l'ENSCM.

Nous constatons que la part des femmes est peu représentée parmi les EC et E en moyenne 35% contre 59% pour les BIATSS. Parmi la population des contractuels, la part de femmes est de 52% en moyenne.

Concernant les promotions, les femmes sont plus représentées pour les changements de grade à savoir 14% pour les femmes EC contre 2.6% pour les hommes EC ; et 6.3% pour les femmes IATS contre 3.3% pour les hommes.

Pour les changements de corps, cette tendance s'inverse. Les femmes EC sont 4.6% à avoir un changement de corps par promotion contre 5% pour les hommes. Parmi les IATS seuls les hommes ont eu un changement de corps par promotion : 5.3% depuis 2022.

Le temps partiel est majoritairement féminin.

### Les Usagers :

La part des femmes est supérieure aux hommes dans les effectifs quel que soit la filière.

La part des femmes boursières est presque équivalente à la part des hommes.

En ce qui concerne les données post diplôme, nous nous basons sur l'enquête emploi de la CGE qui en 2025 concerne les diplômés des promotions 2018 à 2022.

- **Assurer la diffusion auprès des instances représentatives du personnel (CSAE, CA) des bilans de situation comparée femmes/hommes.**

Cette diffusion est faite au travers d'un certain nombre de documents : le Rapport Social Unique (RSU), le bilan sur les écarts de rémunération mis en ligne sur le site de l'ENSCM, et les éléments de caractérisation figurant dans le plan d'actions Egalité entre les femmes et les hommes.

- **Inclure la politique de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans la politique globale de sécurité au travail et dans le règlement intérieur de l'ENSCM.**

Une mise à jour la charte prévention, santé et sécurité et le règlement intérieur sera réalisée.

## **AXE 2 – EVALUER, PREVENIR ET TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION ET DE DEROULEMENT DE CARRIERE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Cet objectif se décline en 2 actions : analyser les écarts de rémunération afin d'identifier des leviers d'amélioration, et produire des données statistiques genrées sur les réponses aux appels à projet pour la population des enseignants-chercheurs, afin d'aider et d'accompagner les enseignantes-chercheuses dans les réponses aux AAP.

## **ACTION 2.1** – Établir le tableau des écarts de rémunération existants entre les femmes et les hommes et en identifier les éléments constitutifs

En ce qui concerne l'analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) a mis à disposition des établissements un outil (INDIA-REMU) afin de calculer les écarts des rémunérations en vue de la publication de l'Index de l'égalité professionnelle.

L'index d'égalité professionnelle de l'ENSCM en 2024 est de **79,5 sur 100**.

3 Indicateurs	Points Maximum pouvant être obtenu
Écart 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	40
Écart 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 par catégorie hiérarchique équivalente	40
Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	20
TOTAL	100 points

Si le résultat à l'index égalité est inférieur à la note cible de 75/100 définie par décret, les employeurs disposeront alors de trois ans pour atteindre cette cible. À défaut, ils pourront se voir appliquer une pénalité financière (pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale).

### ➤ **Indicateur n°1 : Écarts de rémunération des fonctionnaires.**

Ce calcul se fonde sur la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes à corps, grade et échelon équivalent (noté sur 40 points). La différence entre les hommes et les femmes concernant la rémunération brute est de - 628€ en défaveur des femmes.

Cet écart s'explique par l'addition de 4 facteurs :

- *Effet temps partiel* : -14 €
- *Effet ségrégation des corps* : cet effet est lié à une différence de proportion entre les femmes et les hommes dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps. Il s'agit d'une ségrégation verticale qui constate que les hommes sont proportionnellement et numériquement plus nombreux dans les corps les mieux rémunérés. Résultat : - 539€
- *Effet démographique au sein du corps* : il s'agit de l'écart lié à des proportions différentes des femmes et des hommes dans les grades et échelons au sein de chaque corps. Résultat : -88€
- *Effet primes à corps grades échelon identique* : il s'agit de l'écart de primes, décomposé par catégorie, à niveau de corps, grade, échelon et indice strictement identique. Résultat : 12€

*Notre score final est de 39 points sur 40 maximum.*

➤ **Indicateur n°2 : Ecart de rémunération des contractuels**

Ce calcul se fonde sur la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes par catégorie hiérarchique équivalente (noté sur 40 points). La différence entre les hommes et les femmes concernant la rémunération brute est de - 232€ en défaveur des femmes.

Parmi les CDD, les postes de catégorie C sont majoritairement occupés par des femmes.

Notre score final est de 29 points sur 40 maximum.

➤ **Indicateur n°3 : Dix plus hautes rémunérations brutes**

Parmi les 10 plus hautes rémunérations brutes, nous trouvons seulement 3 femmes.

Notre score final est de 8 points sur 20 maximum.

SYNTHESE ENSCM		
ENSCM	Note maximale initiale	score initial de l'EP
égalité de rémunération pour les fonctionnaires	40	39
égalité de rémunération pour les non titulaires	40	29
dix plus haute rémunération	20	8
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>76</b>
<b>EQTP de L'EP</b>		
Nb EQTP fonctionnaires (1)	81	
NB EQTP contractuels (2)	37	
Correctif sur la pondération (1)/(1+2)	0,686440678	
<b>Personnalisation de la pondération</b>		
	<b>Note maximale pour l'EP</b>	<b>score final de l'EP</b>
égalité de rémunération pour les fonctionnaires	54	52,65
égalité de rémunération pour les contractuels	26	18,85
dix plus haute rémunération	20	8
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>79,5</b>

### HISTORIQUE

Indicateur	2022	2023	2024
Égalité de rémunération pour les fonctionnaires	49.4	52.65	52.65
Égalité de rémunération pour les contractuels	26.6	20.15	18.85
Dix plus haute rémunération	2	8	8
Score final	78	80.8	79.5

### **ACTION 2.2** – Développer la production de données statistiques générées sur les réponses aux appels à projet pour la population des enseignants-chercheurs

Les statuts de la fonction publique garantissant une équité en matière de rémunération indiciaire, la disparité principale réside avant tout dans l'attribution des primes ou éléments de carrière liées à l'activité de recherche et aux appels à projets. Elle n'est pas liée à une attribution dont le montant serait variable en fonction du genre, mais à une difficulté identifiée au sein de l'enseignement supérieur : améliorer la participation des femmes aux projets et programmes de recherche permet d'octroyer des compléments de rémunération.

Les réseaux de mentoring et le manque de reconnaissance officielle de la contribution des femmes dans la recherche ont un impact sur leur progression de carrière. Les phénomènes du “Boys Club” et “l’effet Matilda” ont également un impact sur l’auto-censure ainsi que sur le manque de confiance des femmes dans leur prise de parole en public.

Pour aider les femmes à maximiser les réponses aux APP, l’ENSCM peut mettre en place ou promouvoir

- des programmes de mentorat où des chercheuses expérimentées peuvent guider et conseiller les plus jeunes dans le processus de candidature aux appels à projets.
- **des formations spécifiques : sur la rédaction de propositions de projets, la gestion de budget et les compétences nécessaires pour répondre efficacement aux appels à projets (formation AMUE : « Financements de la recherche par appels à projets européens » dont l’objectif est « Accompagner un chercheur dans la recherche d’un AAP adapté à son besoin » par exemple).**
- des initiatives comme “La Science taille XX elles” qui mettent en lumière les profils de femmes scientifiques, encourageant ainsi d’autres femmes à s’engager dans des projets de recherche. Le dispositif « La Science taille XX elles » a été impulsé par le CNRS Occitanie Ouest et l’association Femmes & Sciences en 2018. En 2025, il est porté conjointement par les **délégations régionales Paris-Centre et Ile-de-France Villejuif**, en partenariat avec l’association Femmes & Sciences. Il vise la valorisation de la place des femmes dans le domaine scientifique à travers une exposition temporaire de portraits-photos en grand format dans l’espace public, accompagnée d’actions de médiation. L’objectif est de proposer des modèles féminins inspirants et accessibles pour créer des vocations chez les jeunes filles, surtout chez celles qui n’envisagent pas forcément une carrière scientifique, faute de sensibilisation et de soutien.

#### *Indicateur :*

- *Nombre de femmes EC ou CDD chercheur (rémunérés par ENSCM) qui répondent aux AAP.*

### **AXE 3 – FAVORISER LA MIXITE DES METIERS ET L’EGAL ACCES A TOUTES LES RESPONSABILITES ET FONCTIONS, DONT CELLES D’ENCADREMENT ET D’ENCADREMENT SUPERIEUR**

**ACTION 3-1** – Sensibiliser les membres des commissions de recrutement et comités de sélection à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

- Organiser des sessions d’information pour les membres des commissions de recrutement et les membres des comités de sélection.
- Limiter les biais de genre dans le recrutement en proposant des actions de sensibilisation des membres de comité de sélection ou des recruteurs potentiels aux biais cognitifs, avant le début de la procédure de recrutement (vidéo, formation, guide bonne pratique...)

#### *Indicateur :*

- *Nombre de membres invités versus nombre de membres présents lors des sessions d’informations/formations/Évènements...*

### **ACTION 3-2** – Lutter contre les biais de genre dans les processus sélectifs (recrutements, évolution de carrière, ...)

Les biais de genre dans les processus de recrutement désignent les préjugés ou stéréotypes liés au genre (masculin, féminin ou autres) qui influencent le processus de sélection de manière souvent inconsciente. Ces biais peuvent conduire à des décisions inéquitables et à une sous-représentation des genres dans certaines professions ou niveaux hiérarchiques.

Afin de réduire d'éventuelles inégalités lors du recrutement, il est proposé :

- de créer un flyer à glisser dans les dossiers de nouveaux recrutements et dans les dossiers de sélection professionnelle,
- d'anonymiser les CV pour les commissions de recrutement (seul le service RH disposerait du CV complet),
- d'insérer dans la future charte des contractuels une sensibilisation sur l'égalité professionnelle.

### **ACTION 3-3** – Accompagner les carrières des femmes en s'appuyant sur une action phare de l'UM, le programme OSER.

La formation « OSER » permet aux enseignantes et enseignantes-chercheuses et aux femmes BIATSS en situation d'encadrement ou non de mieux aborder leur carrière, d'avoir plus confiance en elles, de savoir se valoriser et communiquer. La mixité des corps lors de cette formation permet de décroiser, de mieux souder les collectifs de travail, de s'enrichir mutuellement d'expériences diverses mais également de lever les freins qui, quelles que soient les professions, sont souvent les mêmes. Ce projet est lauréat du fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP) 2020.

Depuis 2024, une nouvelle formule a été créée avec pour objectif de proposer cette formation à des personnels qui ne sont pas en position d'encadrement.

Il est à noter que le nombre de femmes employées par l'ENSCM souhaitant participer à cette formation est chaque année supérieure aux places offertes par l'Université de Montpellier. La direction a donc procédé à des arbitrages. Certaines actions sont proposées :

- *Accroître la communication relative à cette formation*

#### **Indicateurs :**

- *Nombre de communications internes réalisées (mails, affiches, intranet, etc.)*
- *Nombre de personnels souhaitant réaliser la formation*

- *Demander un bilan aux agents ayant suivi cette formation*

#### **Indicateurs :**

- *Nombre de retours collectés*
- *Nombre d'évaluations satisfaisantes*

- Demander plus de places auprès de l'Université de Montpellier pour les non-encadrants

#### **Indicateurs :**

- *Nombre de places initiales et nombre de places obtenues après la demande.*

- *Nombre de candidatures acceptées suite à l'augmentation des places.*

### **ACTION 3-4** – Inciter les femmes à présenter l'HDR

#### **Sensibilisation et communication**

- Organiser des sessions d'information sur l'importance de l'HDR dans la progression de carrière.
- Diffuser des supports de communication expliquant les démarches et les bénéfices de l'HDR.

#### **Accompagnement et mentorat**

- Mettre en place un programme de mentorat avec des chercheuses ayant déjà obtenu l'HDR.
- Accompagner individuellement les candidates dans la constitution de leur dossier.
- Proposer des ateliers d'aide à la rédaction et à la soutenance de l'HDR.

#### **Indicateurs :**

- *Nombre de sessions d'information et taux de participation.*
- *Nombre de femmes inscrites à l'HDR par rapport aux années précédentes et par rapport aux nombres de femmes pouvant passer l'HDR*
- *Taux de réussite des candidates à l'HDR.*
- *Nombre de femmes promues à des postes de professeures ou de responsables scientifiques après obtention de l'HDR.*

### **ACTION 3-5** – Accroître la présence des femmes aux postes de professeur (PR)

- Analyser les obstacles rencontrés par les femmes dans l'accès aux postes de PR (freins structurels, personnels, culturels) : enquête
- Mettre en place un programme de mentorat avec des professeures en poste pour guider les candidates dans leur parcours.
- Proposer des ateliers de préparation aux concours PR (constitution du dossier, présentation devant le jury, valorisation des parcours).
- Encourager les candidatures féminines en identifiant et soutenant les potentielles candidates dès leur HDR. Organiser des conférences et témoignages.

#### **Indicateurs :**

- *Nombre de femmes accompagnées dans leur candidature PR.*
- *Évolution du taux de candidatures féminines aux concours PR.*
- *Pourcentage de femmes recrutées sur des postes de PR par rapport aux hommes.*
- *Nombre de mentorats et d'ateliers de préparation organisés.*

**ACTION 3-6** - Organiser des entretiens de préparation à la reprise d'activité pour les personnels IATS écartés de leur emploi depuis au moins 1 an (suite maternité suivie d'un congé parental, CLM, CLD ...)

**Objectif** : Préparer la réintégration dans l'école et accompagner la reprise d'activité des personnels IATS absents de leur poste depuis au moins une année.

- Faire un mail d'information à l'agent en arrêt sur la possibilité d'être accompagné dans son retour à l'emploi. Lui transmettre les coordonnées des personnes compétentes.
- Accompagner l'agent à la reprise d'activité (médecine du travail, service RH, chef de service, service informatique). Organiser un entretien de retour lors de sa reprise.

**Indicateurs :**

- *Nombre de personnels contactés*
- *Nombre d'entretiens demandés*
- *Nombre d'entretiens réalisés*

**ACTION 3-7** - Encourager les enseignant-e-s-chercheur-se.s écarté-e-s de leurs fonctions depuis au moins 1 an à demander un congé pour recherche ou conversion thématique (CRCT) ou un congé pour projet pédagogique (CPP)

- Diffuser largement les dispositifs CRCT et CPP (modalités, bénéfice de ces congés) au sein des établissements (mailing, intranet, affichage).
- Mettre en place un dispositif d'accompagnement pour aider à la constitution des dossiers de demande.
- Intégrer ces périodes dans les critères d'évaluation pour ne pas pénaliser les enseignantes-chercheuses ayant pris un congé.

**Indicateurs :**

- *Nombre de communications et d'actions de sensibilisation réalisées.*
- *Nombre de demandes de CRCT et CPP déposées et Taux d'acceptation des demandes.*
- *Taux de promotion des enseignantes-chercheuses ayant bénéficié d'un CRCT ou CPP.*
- *Retours qualitatifs des bénéficiaires sur l'impact du congé dans leur carrière.*

## AXE 4 – FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

**ACTION 4-1** – Assurer un équilibre dans l'organisation des temps de travail : droit à la déconnexion, organisation des réunions, respecter et faire respecter le planning horaire prévisionnel afin de faciliter cette articulation.

- Favoriser une organisation du travail flexible (horaires, télétravail, travail hybride, travail à temps partiel, etc.).
- Analyser l'organisation du travail des agentes et agents de l'établissement permettra d'avoir une vue sur l'utilisation des différents dispositifs existants permettant de concilier vie professionnelle et vie personnelle (analyse notamment des dispositifs de temps partiel et télétravail pour s'assurer qu'ils répondent aux objectifs d'égalité femmes-hommes ; sur le temps partiel : mieux comprendre les déterminants de la prise de temps partiel (temps partiels choisis et subis). Le temps partiel s'accompagne d'une perte salariale et la majorité des agents à temps partiel sont des femmes.  
Concernant le télétravail, il faudrait avoir une analyse fine des pratiques de télétravail (disposer de données sexuées, et d'indicateurs tels que le nombre de choix des jours, etc.).
- Être à l'écoute des situations personnelles changeantes (naissance, enfants à charge, décès, maladie)
- Contribuer à une meilleure santé physique et mentale des agents.
- Mettre en place une charte de la déconnexion : la nouvelle charte informatique est en cours d'élaboration, il faudrait intégrer dans cette charte des éléments relatifs au droit à la déconnexion. Proposer par exemple une déconnexion automatique du serveur mail le week-end et entre 7h00 et 19h00, à la demande des agents (étudier la faisabilité).

### Indicateur :

- *Nombre d'agent ayant demandé à être déconnecté des différents serveurs*

- Organisation des réunions :
  - calendrier annuel des différents conseils et réunions hebdomadaires
  - sanctuariser le jeudi pour la majorité des réunions et éviter le mercredi
  - limiter les réunions avant 9h et après 17h
  - pour assurer l'efficacité des réunions : durée et ordre du jour doivent être prédéfinis, respect du temps imparti, relevé de conclusions, etc.

### Indicateur :

- *Recenser le nombre de réunions ne respectant pas ces indications*

**ACTION 4-2** – Promouvoir les pratiques de bonne gestion des messages électroniques pour mieux séparer vie personnelle et vie professionnelle en s'appuyant sur la charte d'usage du système d'information

**Objectif :** Respecter et faire respecter le planning horaire prévisionnel afin de faciliter cette articulation

- Effectuer un travail sur la charte informatique.
- Mettre un bandeau en bas de message (ex : bandeau indiquant que la messagerie ne doit être utilisée que pendant les heures de travail, ainsi que la mention « imprimer qu'en cas de nécessité »).
- Réflexion sur l'élaboration d'une charte du manager responsable.

#### **ACTION 4-3 – Accompagner la recherche d'un mode de garde d'enfants**

- Voir s'il existe des dispositifs à l'Université de Montpellier. Développer des partenariats avec des structures locales : l'UM, le CNRS, etc.
- Répertorier les différents modes de garde : crèches collectives, crèches parentales, micro-crèches, assistantes maternelles, etc.
- Informer les salariés sur les dispositifs d'aides financières et les droits relatifs à la garde d'enfants.
- Etablir une fiche récapitulative synthétique, avec coordonnées de l'assistante sociale de l'UM.

##### **Indicateurs :**

- *Nombre d'agents accompagnés dans leur recherche d'un mode de garde.*
- *Nombre d'accords ou de partenariats signés avec des structures de garde.*
- *Taux de satisfaction des parents ayant bénéficié de l'accompagnement.*

#### **ACTION 4-4 – Réaliser un guide de la parentalité et en faire la promotion**

- Rédiger un guide « Attendre et Accueillir un enfant » avec des fiches thématiques :
  - **Devenir parent** (déclarer une grossesse, organiser son temps et son activité, les autorisations d'absence, les aménagements d'horaires, les aménagements de poste et/ou de fonctions, le télétravail, départ et reprise de fonctions, le congé de maternité, déclarer une naissance, l'adoption d'un enfant, l'arrivée d'un enfant)
  - **L'arrivée d'un enfant** (les différents congés : pour naissance ou adoption, paternité et d'accueil de l'enfant, congé parental). **Les autres dispositifs** (l'autorisation spéciale d'absence pour allaitement, le temps partiel de droit, et sous réserve des nécessités de service, la disponibilité)
  - **Les aides financières** (la prime à la naissance, prime à l'adoption, l'allocation de base, la prestation partagée d'éducation de l'enfant PREPARE, le complément de libre choix d'activité CLCA)

##### **Indicateur :**

- *Nombre d'agents qui ont sollicité chaque dispositif*

**ACTION 4-5** – Développer les aides sociales Etablissement (prime de naissance, adoption, mariage, PACS, etc)

- Mise à jour du guide ASIE : simplifier le livret d'information actuel : 1 formulaire = 1 action sociale.
- Proposition de nouvelles aides Etablissement : Prime Mariage, PACS, Naissance, Adoption

**Indicateurs :**

- *Nombre d'agents bénéficiant d'une ASIE et budget annuel*
- *Bilan des aides sociales demandées et versées par l'établissement (PIM, etc.)*

*Cible : Décembre 2025*

- *Diffusion à tous les personnels*
- *Réévaluation/Augmentation du budget alloué par l'établissement à toutes les aides sociales*

**ACTION 4-6** – Accompagnement RH (RDV présentiel, fiches sur les différents dispositifs existants, gestion des arrêts maladie sur PHP, etc.)

- Etablir des fiches de procédures sur différents dispositifs afin de mieux accompagner les personnels : congé maladie, congé longue maladie, temps partiel thérapeutique, etc.

*Cible : rédaction des fiches d'ici la rentrée de septembre 2025*

- Proposer des rendez-vous mensuel ou bimensuel avec le service RH.

**Indicateurs :**

- *nombre de rendez-vous réalisés*

- Mener une réflexion sur la possibilité de dématérialiser un certain nombre de démarches administratives (dossier de carrière, entretiens professionnels, etc.). Cf plateforme numérique CNRS.
- Revoir la procédure de gestion des arrêts de travail via l'outil PHP pour les personnels IATS (ne plus demander à l'agent malade de saisir son arrêt de travail : action à réaliser par le service RH).

**ACTION 4-7** – Agir pour la santé des femmes : inclure des actions à destination des personnels femmes et des étudiantes.

La santé des femmes est un levier puissant de lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes. Il est important de mieux prendre en compte les spécificités de la santé des femmes.

- Mieux prendre en compte les spécificités de la santé des femmes et renforcer leur accès aux soins (actions d'information sur les dépistages réguliers des pathologies gynécologiques, etc.).

- Faire le lien avec la médecine de prévention et le service de santé des étudiants pour sensibiliser sur un certain nombre de pathologies, telle que l'endométriose.

**Indicateurs :**

- *Nombre d'actions de communication mises en place*
- *Nombre de personnes sensibilisées*

- Mettre à disposition des produits d'hygiène menstruelle dans l'école.
- Organiser des actions spécifiques de sensibilisation sur le lien entre genre et santé (prévention des cancers féminins et masculins, inégalités de genre face à la santé). Etudier une mutualisation avec l'UM.

**Indicateur :**

- *Nombre d'actions de communication mises en place*

- Etablir un état des lieux des accidents du travail par genre et l'étudier pour déterminer si incidences genrées ou pas.

## AXE 5 – PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACCES DE VIOLENCE (DONT LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES), DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES

Cette thématique reste un véritable enjeu même si d'importants progrès ont été réalisés, avec notamment la mise en œuvre du plan national d'actions contre les violences sexistes et sexuelles dans l'ESR (2021-2025).

L'ENSCM a mis en place depuis quelques années des actions de sensibilisation et a diffusé largement des informations et ressources sur le sujet. Une cellule d'écoute et un dispositif de signalement ont également été mis en place.

Ces actions de sensibilisation doivent se poursuivre, et s'inscrire sur le long terme.

**ACTION 5-1 – Informer et sensibiliser les personnels et usagers aux actes de violence, harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexuels, discriminatoires, (diversité et inclusion). Améliorer la communication et la visibilité de l'EDI (Egalité Diversité Inclusion)**

- Renforcer les actions de sensibilisation auprès des personnels sur des thématiques tels que les violences, le harcèlement moral ou sexuel, les comportements discriminatoires, le respect de la diversité de genre, etc. : séminaires, conférences, formations, etc.
- Renforcer la communication : la communication sur les dispositifs existants la visibilité de l'égalité, diversité et inclusion (EDI) seront renforcées, notamment par voie d'affichage, création d'une rubrique sur le site de l'ENSCM.
- Accroître la connaissance légale de ces agissements

Pour mesurer l'efficacité de l'action visant à informer et sensibiliser aux actes de violence, harcèlement moral ou sexuel, ainsi qu'aux comportements discriminatoires, voici **3 indicateurs de suivi possibles** :

➤ *Taux de participation aux sessions de sensibilisation*

**Mesure** : Pourcentage de personnel et d'usagers ayant assisté aux formations et ateliers EDI.

➤ *Feedback qualitatif sur la visibilité de l'EDI*

**Mesure** : Résultats d'enquêtes ou de sondages anonymes sur la perception des actions EDI.

*Exemples de questions :*

- . Savez-vous qu'il existe un dispositif de signalement des violences/harcèlements dans notre établissement ? (Oui/Non)
- . Savez-vous comment et à qui signaler un acte de discrimination ? (Oui/Non)
- . Avez-vous remarqué une amélioration dans la communication autour des sujets EDI ? (Oui/Non/Neutre)

➤ *Nombre de signalements avant/après les actions*

**Mesure** : Comparaison du nombre de signalements de comportements inappropriés avant et après les campagnes de sensibilisation.

**ACTION 5-2** – Revoir le dispositif actuel VSS (missions, procédures claires et identification des actrices et acteurs de la cellule d'écoute). Améliorer les dispositifs numériques d'accès aux informations de la cellule VDH.

La santé des femmes est un levier puissant de lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes. Il est important de mieux prendre en compte les spécificités de la santé des femmes.

- Revoir le dispositif existant : composition de la cellule d'écoute (personnels-usagers) en y associant des personnes extérieures (médecin de prévention, ou psychologue du travail).
- Clarifier les missions du Référent HDVSS.
- Clarifier le circuit et la procédure pour garantir sa cohérence et son efficacité (logigramme clair des différentes étapes)
- Améliorer l'accessibilité numérique des informations sur le dispositif : création d'un formulaire en ligne, simplifier l'accès aux informations sur le site intranet et internet (procédure de signalement, ressources, contact)
- Assurer l'accompagnement des victimes

**Indicateurs :**

- *Nombre de visite sur la page dédiée au dispositif HDVSS*
- *Taux d'utilisation du formulaire en ligne*
- *Nombre de signalements*
- *Taux de satisfaction des usagers sur l'ergonomie et la clarté des informations (sondage)*

**ACTION 5-3** – Prévoir pour les membres de la cellule d'écoute et le référent HDVSS un plan annuel de formation à l'écoute et à l'accompagnement des victimes.

- Identification des membres de la cellule d'écoute ENSCM : associer des personnes extérieures.
- Professionnaliser les actrices et acteurs du dispositif de signalement : des formations sur l'écoute, la prise en charge des victimes, la gestion des situations de crise, le cadre réglementaire, etc.

**Indicateurs :**

- *Nombre de membres formés / taux de participation aux formations.*
- *Taux de satisfaction des actrices et acteurs sur la qualité des formations reçues.*

**ACTION 5-4** – Dédier un lieu pour la cellule d'écoute

Il est important de créer les conditions optimales pour favoriser l'écoute et la prise en charge des victimes : une salle spécifique sera réservée à la cellule d'écoute afin d'assurer :

- Confidentialité : une salle dédiée assure la confidentialité des échanges entre les personnes et les membres de la cellule, permettant aux personnes de s'exprimer librement sur leurs difficultés sans crainte d'être vu ou entendu.
- Neutralité : un espace dédié crée un environnement neutre, distinct des espaces de travail habituels, ce qui favorise l'ouverture et la sincérité des échanges.
- Accessibilité : une salle dédiée rend le service plus visible et accessible, encourageant les employés à utiliser la cellule d'écoute quand ils en ressentent le besoin.

**ACTION 5-5** – Suivi et évaluation

- Réaliser un bilan annuel des signalements et des suites données : tableau de bord avec des indicateurs (nombre de signalements, délai de traitement, satisfaction des victimes).
- Organiser une évaluation semestrielle du dispositif : ne pas hésiter à ajuster le dispositif en fonction des retours des utilisatrices et utilisateurs.

**Indicateurs :**

- *Nombre de signalements traités dans les délais impartis.*
- *Taux de satisfaction des personnes ayant utilisé le dispositif.*
- Réaliser une enquête sur la perception des VSS et des risques psychosociaux (RPS) : évaluer la connaissance des dispositifs de signalement, et recueillir des suggestions d'amélioration du dispositif : questionnaire anonyme, en ligne (questions : connaissance du dispositif, suggestions, etc).

**ACTION 5-6** – Sensibiliser de manière systématique et obligatoire tous les nouveaux personnels aux VSS, Harcèlement et discriminations, y compris les doctorantes et doctorants.

Pour sensibiliser les nouveaux personnels aux violences, discriminations et harcèlements (VDH), plusieurs actions peuvent être mises en place. Ces actions visent à créer une culture d'entreprise axée sur la prévention des HDVSS dès l'arrivée des nouveaux personnels, les rendant ainsi actrices et acteurs de leur propre sécurité et de celle de leurs collègues.

- Organiser une formation obligatoire sur les HDVSS et les procédures associées pour tous les nouveaux arrivants, y compris les doctorant.es.
- Inclure dans le processus d'intégration une séance d'accueil et de sensibilisation spécifique aux HDVSS, expliquant les risques, les règles et les comportements à adopter.
- Fournir un livret d'accueil personnalisé contenant des informations sur la politique de l'établissement concernant les HDVSS.
- Créer une campagne pédagogique de prévention et de sensibilisation aux HDVSS.
- Affichage clair et visible des procédures de signalement et des contacts des référentes et référents HDVSS dans les espaces communs et en ligne.
- Inclure les apprenants de l'ENSCM dans la diffusion d'une culture de l'égalité et de la sensibilisation aux HDVSS, à travers les projets associatifs : privilégier les projets d'élèves qui incluent un volet « égalité/non-discrimination/VSS ».

#### *Indicateurs :*

- *Pourcentage des nouveaux personnels formés dans les 3 mois suivant leur arrivée.*
- *Réalisation de quiz ou d'enquêtes pour évaluer la connaissance des procédures de signalement.*
- *Suivi annuel des signalements avec la publication d'un rapport et des ajustements des actions en fonction des retours et besoins identifiés.*
- *Nombre de projets élèves incluant cette thématique.*

## **AXE 6 – COMMUNIQUER, SENSIBILISER, FORMER POUR INSTALLER UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

**ACTION 6-1** – Réaliser une communication dédiée sur l'Égalité professionnelle femmes/hommes, et améliorer l'accès à l'information et à la qualité de l'information

- Diffuser largement le nouveau plan Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2025-2027, et créer une page sur le site internet de l'ENSCM dédiée à l'Égalité professionnelle.
- Proposer aux référent-e-s Égalité de rédiger des articles dans la Newsletter de l'ENSCM.
- Intégrer un volet égalité femme-homme dans les conférences des 3 conseils.
- Une fois, les dispositifs listés, envisager de publier un flyer à destination des nouveaux entrants.

**ACTION 6-2** – Prévoir en direction de l'ensemble des personnels des actions de sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes

- Prévoir une intervention dédiée lors de la journée d'accueil des nouveaux entrants.
- Envisager l'organisation d'ateliers, et/ou d'actions culturelles permettant la promotion de l'égalité et de la mixité.

*Indicateurs :*

- *Nombre d'actions mises en place.*
- *Nombre de participants à ces actions.*

**ACTION 6-3** – Prévoir à l'attention des cadres « manager » des actions de formation relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à la lutte contre les stéréotypes, en particulier de genre.

- Mettre en place l'organisation d'au moins une formation obligatoire à destination de l'encadrement (chefs de services et direction) permettant l'appréhension et la maîtrise des problématiques liées au discrimination de genre dans le management.

*Indicateurs :*

- *Progression du taux d'encadrants formés*
- *Faire un benchmark des dispositifs de ce type dans les établissements partenaires (UM, CNRS, etc.) et leur demander éventuellement un retour d'expérience.*

**ACTION 6-4** – Actions Etudiantes : Communication des étudiants Club Egalité = Rapport d'activité du Club Egalité 2024-2025 :

➤ Activités du Club Egalité :

- Fusion des clubs WeChemDolt et Arc-en-ciel afin de créer le club Egalité, permettant ainsi d'augmenter l'impact de ces clubs par un travail commun.
- Création et installation d'une « boîte à règles » dans les toilettes filles : protections hygiéniques bio et de différentes tailles : démarchage, devis et commande. Appel à projet pour financer l'achat.
- Publications sur le compte Instagram du Club : informations sur le sujet des inégalités.
- Organisation d'un espace pour accueillir les élèves de première année dans le besoin lors de l'intervention de la troupe *Des Ponts à la place des Murs* en début d'année sur la prévention VSS.
- Renouvellement des affiches de sensibilisation dans les toilettes du rez-de-chaussée et dans le couloir des casiers.
- Organisation de la Journée pour l'Égalité dans le Monde de l'Entreprise (**JEME**), ayant pour but de sensibiliser les futurs ingénieurs et managers que sont les élèves de l'École aux enjeux de l'égalité dans leurs équipes. Démarchage d'intervenants, organisation et planification de la journée, réunions un fois par mois avec la déléguée, aide lors de la journée.
- Création d'un groupe et organisation d'un départ tram lors de la Pride 2024 de Montpellier pour que les étudiants seuls qui désirent y aller puissent y aller en groupe.

➤ Projets futurs du Club Égalité :

- Cours de self-défense en collaboration avec le club d'art martiaux de l'école n'ont pas pu être mis en place cette année par manque de disponibilité des responsables « arts martiaux » : il serait bien de les remettre en place car ces cours avaient été très appréciés les années précédentes.
  - Le compte INSTAGRAM pourrait être plus actif, il serait donc judicieux de créer un post de RI (Relation Internes) dans le club qui soit chargé de s'occuper du compte Instagram et de la communication des activités du club.
  - Imprimer des affiches de sensibilisation supplémentaires pour mettre dans les toilettes des TP et renouveler celles des toilettes du bâtiment cours/TD.
  - Prévoir de faire un appel à projet chaque année pour financer la JEME, ou trouver d'autres sources de financement pour financer plusieurs journées.
  - Lancer une commande groupée de culottes menstruelles au sein de l'école afin de permettre aux étudiantes d'acheter des culottes de qualité à un prix réduit grâce à la mise en place d'une commande groupée (sondage des élèves à prévoir en amont). Etudier la possibilité de faire un appel à projet pour financer une partie de la commande et réduire encore le coût.
  - Entrer en contact avec l'association LGBTQ+ de l'université afin de pouvoir partager leurs informations.
- Généraliser la remontée d'information systématique sur les initiatives mises en place par les élèves, vers l'administration afin de pouvoir les recenser et suivre, et également les valoriser (newsletter).

**Indicateurs :**

- *Bilan à fournir annuellement pour la conférence des 3 conseils de janvier*
- *Encourager l'ouverture des initiatives à destination des étudiants aux personnels et vice-versa, lorsque cela est possible.*