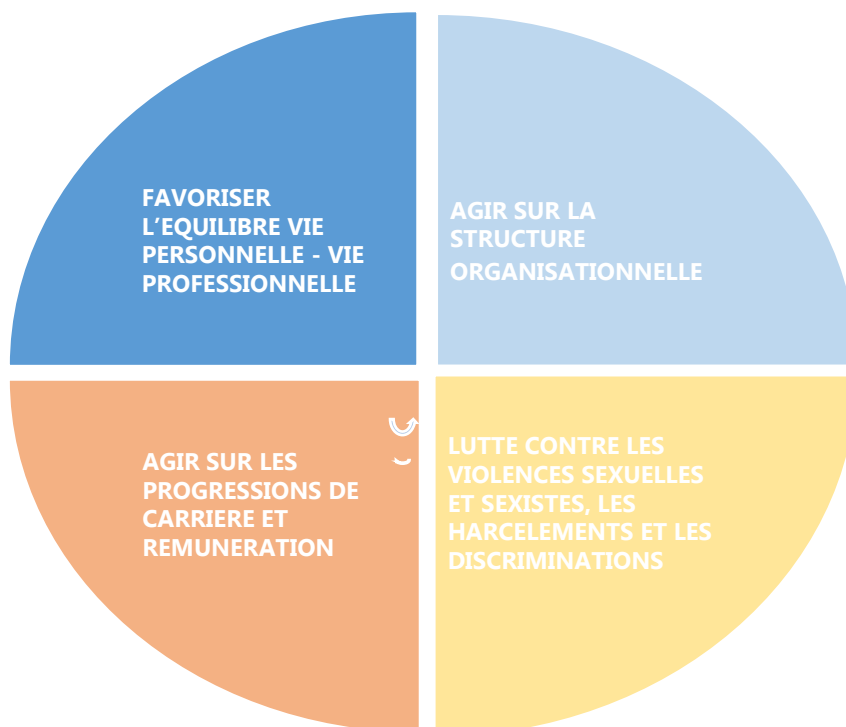


L'accord du 30 novembre 2018 oblige les employeurs à élaborer un plan d'action pluriannuel dédié à l'égalité professionnelle. L'obligation incombe au ministère en charge de l'enseignement supérieur et aux établissements placés sous sa tutelle (cf. [annexe 1 réglementation et mémo utile](#)).

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

- Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps et emplois ;
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- 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, en cours, de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'école qui s'appuie principalement sur le bilan social** de l'école. Le comité technique est obligatoirement consulté sur le plan d'action. Le plan d'action est rendu accessible sur l'intranet et le site internet de l'ENIB.



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 :

Cette loi prévoit un quota de représentation de 40% d'un des deux sexes dans tous les conseils d'administrations, les instances de dialogue social pour 2018.

● Engagements de l'ENIB

1- Tendre à une **représentativité plus équilibrée homme /femme** afin de tendre vers l'objectif 40% dans la répartition des différentes responsabilités de l'école (directions statutaires, fonctionnelles et responsabilité dans les laboratoires) – échéance printemps 2022

2- Mettre en place une **commission égalité F/H** – échéance fin 2021

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 **Egalité et Diversité** (CPED)

<https://www.cped-egalite.fr/>

Référente harcèlement sexuel : nommée depuis le 18 septembre 2020- TOQUET Delphine

Référent égalité Homme Femme : nommé depuis le 2 janvier 2018 - MENAGER Richard

Actions réalisées : cf. [annexe 2](#) et le site [enib.fr](#)

<https://www.enib.fr/fr/ecole/ecole-enib-organisation/mission-egalite-femmes-hommes>

● **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- Cellule de lutte 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 dès 2021 ; 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. Une mise en œuvre de ce dispositif élargi peut être envisagée à l'horizon de la rentrée 2022.

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.

Une communication pour relayer leurs coordonnées, leurs informations et leurs actions sera initiée au 1^{er} semestre 2021. Des espaces d'affichage dédiés seront développés en ce sens.

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).

Une communication ad hoc pour valoriser les projets égalité F/H sera ainsi initiée au second semestre 2021.

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** - Echéance : propositions de séminaires, de conférences et relais de communication d'organismes dès 2021.

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 pour 2018 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 – échéance : pour tous les recrutements intervenant au 1^{er} janvier 2022

2- Mettre en place des formations à l'intention des jurys sur les biais de sélection lors des procédures de recrutement - **échéance** : pour tous les recrutements intervenant au 1^{er} janvier 2022

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 bilan social avec des données genrées

Cf. bilan social 2019-2020

■ **REMUNERATION ET PRIMES**

● **Engagement ENIB**

1- **poursuivre le suivi statistique annuel**, notamment au travers du bilan social avec des données genrées

Cf. bilan social 2019-2020

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

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

Les congés de maternité et liés aux charges parentales sont inventoriés par l'article 34 - 5° de loi du 11 janvier 1984, récemment réformés pour plus de lisibilité.

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 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 chercheur

● 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 – échéance : 2eme semestre 2021

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.

Le *télétravail* est donc à distinguer des mesures d'exception mises en œuvre dans le cadre de la crise sanitaire (pandémie) et qui font l'objet de consignes d'adaptation évolutives de la part de la tutelle. On parle dans ce cas de *travail distanciel*.

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 : portail unique du MENESR \(étudiant.e.s/personnels\)](#)

[Ligne Azur](#) 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

■ **B- JOURNEES**

- Journée internationale des femmes et des filles de science tous le 11 février
- Journée de lutte contre les violences faites aux femmes sous l'égide de l'ONU le 25 novembre
- Journée internationale de lutte pour les droits des femmes le 8 mars.

ANNEXE 2

affiche stéphane dupont impression schraag

"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.



Actions réalisées :

5 novembre 2019	Conférence Gesticulée	"Des chiens, un guépard et la justice patriarcale"
19 novembre 2019	Guide de Secours contre le Harcèlement de Rue	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. Télécharger le guide
8 mars 2019	Actions de sensibilisation	Interventions surprises des Zôtesses dans des cours.
3 décembre 2018	Lutte contre les violences sexistes et sexuelles	Signature d'une lettre d'engagement pour dire NON aux violences sexistes et sexuelles, non au harcèlement sexuel. Télécharger la lettre d'engagement
Depuis 2012	Participation à l'opération : 100 femmes-100 métiers	Opération menée en partenariat avec l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie du Finistère (UIMM 29), destinée à promouvoir les secteurs professionnels où les femmes demeurent minoritaires. L'ENIB ouvre ses portes aux lycéennes de 1ère S du Finistère.
Depuis 2011	Participation à l'opération : Ingénieuses, les écoles d'ingénieur.e.s fêtent les femmes	L'opération ingénieuses a été créée par la CDEFI afin d'attirer davantage de jeunes filles en écoles d'ingénieur-e-s et pour défendre des valeurs d'ouverture sociale, de diversité et d'égalité des chances.



GRANDE ÉCOLE PUBLIQUE
D'INGÉNIEURS GÉNÉRALISTES



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 1ères 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 leurs 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.

Avec la formation, vous obtenez :

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



« La forme proposée est très efficace » Benoit Devincré, DR INP

« La formation est très agréable et sa durée bien calibrée » Olivier Serre, DR INS2I

« Certaines mises en situation, naïves en apparence, déclenchent une réflexion inattendue et salutaire » Catherine Matias, DR en mathématiques, DAS à l'INSMI

« Au-delà d'une volonté de bien faire, il faut prendre conscience que beaucoup d'attitudes inconscientes sont à modifier » Julien Cau, IR INSB

« Formation pertinente, très utile pour prendre conscience des biais implicites que nous portons toutes et tous! » Nadine Halbertadt, Présidente de Femmes et Sciences, DR en physique

La formation est disponible en français ou en anglais



Avec le soutien du Fonds Egalité Professionnelle

www.mpdf.cnrs.fr

Quels contenus ?

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

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

Le module sera ouvert progressivement à différentes catégories de personnels.

Un lien de connexion leur sera envoyé.

Renseignements : mission.femmes@cnrs.fr

1 exemple de ressource vidéo

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

<https://www.youtube.com/watch?v=TQG7zySAyaE&feature=youtu.be>