

Plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'INSA Rouen Normandie 2021-2023

Approuvé le 26 novembre 2020 par le comité technique
Présenté le 17 décembre 2020 en Conseil d'Administration



Sommaire

Introduction	page 2
Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle	page 3
AXE 1 - Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération	page 7
AXE 2 - Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grade et emplois	page 12
AXE 3 - Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle	page 18
AXE 4 – Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations	page 22

Introduction

Prévues initialement 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'actions pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont été rendues obligatoires par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 (article 80).

Cette obligation figure désormais à l'article 6 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Les universités, organismes de recherche et écoles publiques sous tutelle du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation sont engagés dans cette démarche.

Cette nouvelle obligation pour les employeurs publics s'inscrit dans la continuité de plusieurs dispositions législatives et de diverses initiatives prises au sein des établissements.

L'INSA Rouen Normandie a nommé en 2011 un-e chargé-e de mission égalité.

En 2013 une mission égalité a été créée au sein de l'établissement, elle est composée de deux chargé-e s de mission, un homme et une femme, ayant des statuts différents, un-e enseignant-e-chercheur/euse et un-e BIATSS.

L'obligation des employeurs porte sur l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'actions pluriannuel dédié à l'égalité professionnelle.

L'élaboration du plan d'actions nécessite au préalable la réalisation d'un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'établissement.

Le plan d'action doit préciser :

- Les mesures auxquelles s'engage l'établissement
- Le ou les objectifs à atteindre pour chaque mesure
- Les indicateurs de suivi et d'évaluation des mesures
- Si possible, les moyens et outils mis à disposition
- Le calendrier de mise en œuvre des mesures

Le comité technique est obligatoirement consulté sur la mise en œuvre du plan d'actions.

La réussite de la démarche va aussi passer par une communication de ce plan auprès de l'ensemble des personnels afin de favoriser l'implication de tous les acteurs et l'appropriation par chacun et chacune des enjeux de l'égalité professionnelle.

Le plan d'actions sera rendu accessible sur l'intranet et le site internet de l'établissement

Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle

Rôle et missions des différents acteurs de la politique d'égalité professionnelle

Portage politique par la gouvernance de l'établissement

La gouvernance de l'établissement est pleinement engagée dans l'élaboration et la mise en œuvre du plan d'actions, et plus généralement dans la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'INSA Rouen Normandie est notamment impliqué dans la politique régionale de pilotage de l'égalité par la signature avec la Préfecture de la convention régionale égalité qui met en œuvre des actions selon des axes avec un plan quinquennal. La première convention a été signée en 2013 et a pris fin en 2019. La seconde est signée en 2020.

Acteurs et actrices en charge du pilotage de la politique

La politique d'égalité professionnelle est guidée au sein de l'INSA Rouen Normandie par trois entités :

1. La mission égalité, directement rattachée à la direction de l'établissement
2. La direction des ressources humaines
3. Le Comité Technique

La mission égalité assure le suivi, l'impulsion et le soutien des actions relatives à l'égalité femmes-hommes, que ce soit en termes de formation, de sensibilisation, de communication, d'événements, auprès de la communauté, agents et élèves.

La direction des ressources humaines s'assure du respect des différentes règles liées à l'égalité professionnelle, qu'elles soient nationales ou locales. Elle est également en charge de l'élaboration du rapport de situation comparée des femmes et des hommes.

Enfin, le Comité Technique rend un avis sur le plan d'actions de l'établissement et sa mise en œuvre.

Ces trois entités veillent à communiquer avec les différents acteurs concernés tels que les services médicaux et l'encadrement.

Modalités de pilotage, de suivi et d'évaluation du plan d'actions

Organisation du suivi et de l'évaluation

Un suivi du plan d'actions est réalisé annuellement afin de corriger éventuellement les conditions de sa mise en œuvre.

Le plan d'actions fera l'objet d'un rapport d'étape devant le Comité technique - CT (Comité Social d'Administration - CSA) chaque année.

Modalités d'organisation du dialogue social sur la mise en œuvre de l'accord, le suivi et l'évaluation de l'accord

Il est proposé de constituer un groupe de travail composé des membres de la commission Violences Sexistes et Sexuelles (cf axe 4 du plan) et des chargé·e·s de mission égalité. Sa mission sera de mettre en œuvre, de suivre et d'évaluer le plan.

Une réévaluation périodique des actions est réalisée (arrêt d'actions non pertinentes ou sans effet, réorientation d'actions, mise en place de nouvelles actions).

Actions :

- Proposer aux membres du CT, CHSCT, CS, CE et CA de participer au groupe de travail
- Suivi annuel du plan d'actions
- Présentation du plan d'actions tous les ans en CT (CSA) : rapport d'étape

Modalités d'information des agents sur le plan d'actions et la politique d'égalité

Communication interne et modalités

La communication interne est assurée par la mission égalité, selon les modalités suivantes :

- Affichages dans les lieux de vie de l'INSA Rouen Normandie
- Mise à disposition du plan d'actions et des résultats de suivi sur l'intranet de l'établissement
- Réunion de présentation du plan d'actions aux personnels

Communication externe

La communication externe est assurée par la mission égalité, selon les modalités suivantes :

- Page dédiée sur le site internet avec un résumé des actions engagées
- Utilisation des réseaux sociaux pour promouvoir les actions

Diagnostic de la situation des femmes et des hommes dans l'établissement

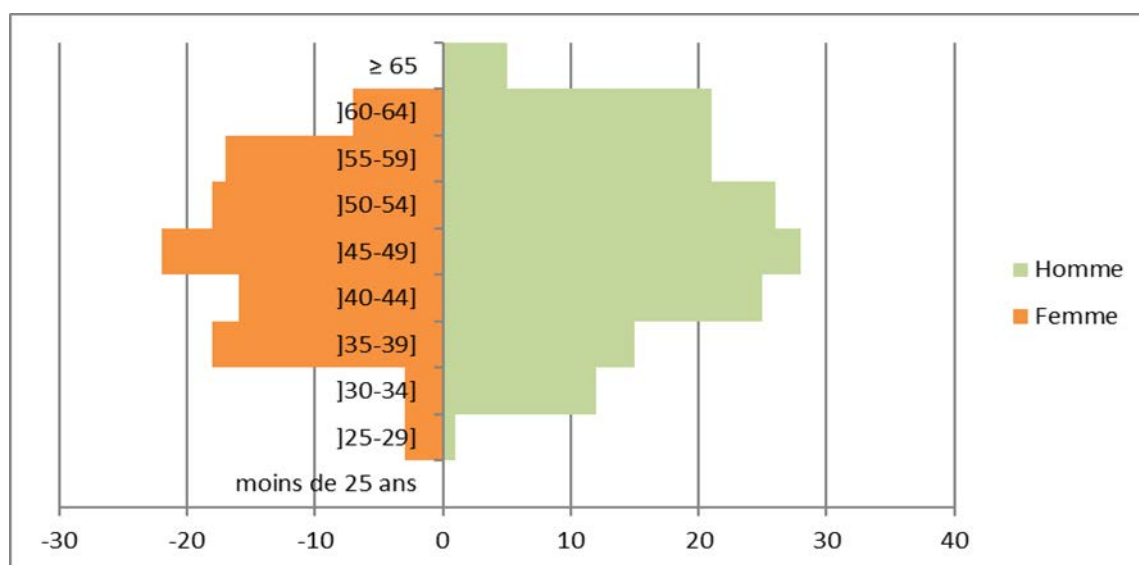
Ce diagnostic est réalisé avec des données issues du bilan social de l'établissement dont l'ensemble des éléments est généré.

A noter qu'à partir du 1^{er} janvier 2021, les établissements devront élaborer un rapport social unique qui intègre l'état de la situation comparée des femmes et des hommes (article 5 de la loi du 6 août 2019).

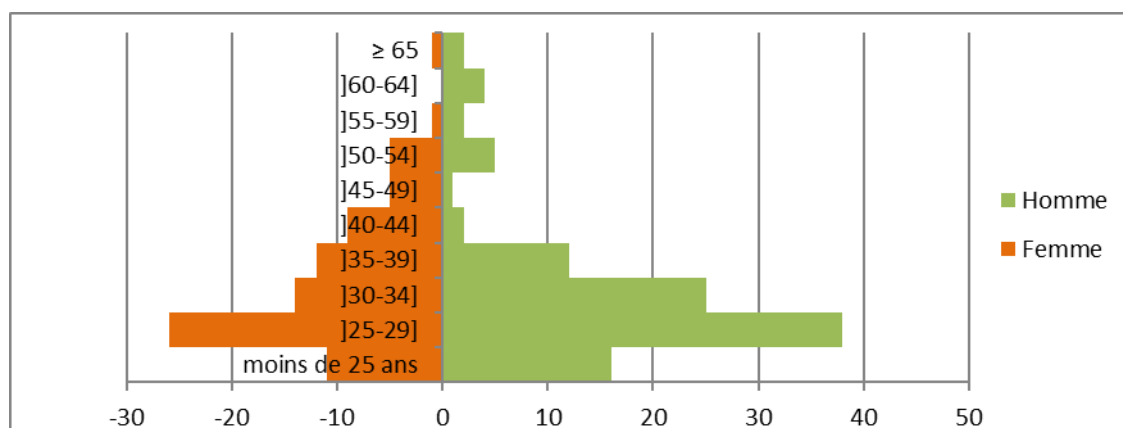
Effectifs globaux 2019

	Homme	Femme	%age femmes
BIATSS	86	130	60%
Enseignement et Recherche	185	65	26%
Total Effectifs globaux 2019	271	195	42%

Répartition des âges par genre des titulaires année 2019



Répartition des âges par genre des non titulaires année 2019



Âges moyens et médians des titulaires par corps et par genre année 2019

		Age moyen	Age médian
Femme	BIATSS	50 ans 6 mois	51 ans
	Enseignement et Recherche	46 ans 1 mois	44 ans 7 mois
Homme	BIATSS	47 ans 6 mois	48 ans 2 mois
	Enseignement et Recherche	50 ans 5 mois	50 ans 5 mois

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi

	Titulaires			Non titulaires			Effectif total 2019
	Effectif global	Bénéficiaires de l'obligation d'emploi		Effectif global	Bénéficiaire de l'obligation d'emploi		
		Homme	Femme		Homme	Femme	
BIATSS	128	4	7	88	0	2	216
Enseignement et Recherche	130	5	0	120	1	0	250
Total 2019	258	9	7	208	1	2	466

Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut et catégorie année 2019

		Catégories	Femmes	Hommes
Fonctionnaires	Enseignement et recherche	A+	3 054€	3 677€
		A	2 970€	3 320€
	BIATSS	A	2 670€	2 665€
		B	1 880€	1 895€
		C	1 636€	1 612€
Agents contractuels	Enseignement et recherche	A	1 802€	1 7012€
		A	2 037€	2 065€
	BIATSS	B	1 463€	1 382€
		C	1 295€	1 277€

Quotité de travail année 2019

	Temps partiel		Temps plein		Temps incomplet		Total
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	
Enseignement et recherche	0	2	186	63	0	0	251
BIATSS	1	12	84	112	3	3	215
Total 2019	1	14	270	175	3	3	466

Axe 1- Evaluation,

prévention et traitement

des écarts de rémunération

Identification et analyse des écarts de rémunération

Cette analyse a été réalisée pour l'ensemble des agents titulaires, par genre, sur le fondement de la méthodologie de calcul des écarts de rémunération mise à disposition par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP).

Cet outil de la DGAFP permet d'identifier les causes des écarts de rémunération qui sont multiples et qui doivent être clairement identifiés et analysés au niveau le plus proche des personnels :

- Écarts liés à la quotité de temps de travail
- Écarts liés à la différence de représentation des genres dans les corps
- Écarts liés à la différence de structure démographique au sein de chaque corps (par grade, échelon)
- Écarts liés à la composante indemnitaire, dont écarts liés aux heures supplémentaires ou complémentaires, rachats de jours de compte épargne-temps et sur-rémunération temps partiels (80% et 90%)

Emploi annuel moyen

	Hommes	Femmes	Total	Part des femmes (%)
Effectifs annuels	149	102	251	40,5%
Equivalents temps plein employés	149	100	249	40,2%
Taux moyen de temps partiel	100,0%	98,7%	99,5%	

Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel

Hommes	€/mois	4 225 €	Femmes	€/mois	2 964 €	Ecart	€/mois	-1 261 €	% (F-H)/H	-29,8%
--------	--------	---------	--------	--------	---------	-------	--------	----------	-----------	--------

Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein

Hommes	€/mois	4 225 €	Femmes	€/mois	3 003 €	Ecart	€/mois	-1 222 €	% (F-H)/H	-28,9%
--------	--------	---------	--------	--------	---------	-------	--------	----------	-----------	--------

Décomposition des écarts

	€/mois	% effet/(F-H par EQTP)	Données EPSCP MESRI
Effet temps partiel	-38 €	3,1%	8,50%
Effet ségrégation des corps	-970 €	79,4%	84,80%
Effet démographique au sein des corps	-249 €	20,3%	12,90%
<i>dont sur primes</i>	4 €	-0,3%	0,50%
Effet primes à corps-Grade-échelon identique	-4 €	0,3%	2,30%
<i>sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)</i>	8 €	-0,6%	-1,20%
<i>temps ou aux cycles de travail</i>	-28 €	2,3%	0,50%
<i>géographie et aux mobilités non forcées</i>	0 €	0,0%	0,30%
<i>résultats / performance / engagement professionnel</i>	41 €	-3,3%	0%
<i>rémunérations accessoires</i>	3 €	-0,2%	0%
<i>fonctions / sujétions indexées sur le traitement</i>	0 €	0,0%	0%
<i>fonctions / sujétions non indexées sur le traitement</i>	-25 €	2,1%	2,30%
<i>restructurations ou mobilités forcées</i>	0 €	0,0%	0%
<i>autres primes et écarts résiduels sur traitement</i>	-1 €	0,1%	0,40%

On observe que **la majeure partie des écarts de rémunération au sein de l'INSA Rouen Normandie est liée à l'effet « ségrégation des corps »**, 79.4% des écarts, constat identique à ce qui peut être observé au sein de l'ensemble des établissements du MESRI.

L'effet « ségrégation des corps » signifie que l'écart se joue au niveau du nombre de femmes et d'hommes à des postes d'enseignants-chercheurs ou de BIATSS.

Au sein de l'INSA Rouen Normandie, cet effet provient d'une sous-représentation des femmes dans le corps des professeurs des universités qui est le mieux rémunéré (31 hommes et 2 femmes). Un homme professeur des universités a une rémunération mensuelle moyenne de 1 293€ de plus qu'une femme.

La deuxième source des écarts de rémunération est l'effet « démographique au sein des corps », 20.3% des écarts au sein de l'établissement. Cela signifie que les hommes ont une ancienneté supérieure à celles des femmes au sein d'un même corps, de fait ils disposent d'un échelon supérieur à celui des femmes.

Cet effet est significatif pour les corps de professeurs des universités et professeurs certifiés.

A noter que cet effet est en faveur des femmes pour certains corps : assistant ingénieur, ingénieur de recherche et emplois fonctionnels. Cela signifie qu'au sein de ces corps la rémunération mensuelle moyenne est plus élevée pour les femmes que pour les hommes.

Cet effet est quasi nul pour les corps de technicien et d'adjoint. Au sein de ces corps les femmes et les hommes ont ainsi une rémunération mensuelle moyenne quasi identique.

L'effet « primes à corps, grade, échelon identique » est quasi nul, 0.3% au sein de l'INSA Rouen Normandie, cet effet représente 2.3% des écarts au niveau national.

Cet effet ne représentant que 0.3% des écarts, il ne semble pas pertinent de mener des actions à court terme pour résorber cet écart.

Au sein de l'établissement on peut noter que les primes liées aux résultats, à la performance et à l'engagement professionnel sont légèrement en faveur des femmes, -3.3%.

Rémunération des agents contractuels :

Typologie de contrat	Homme	Femme	%age de femmes	Différentiel salaire mensuel H/F
PAST	5	0	0%	NC
ATER	10	2	17%	0 €
2nd degré	1	4	100%	97 €
Lecteur	0	2	100%	NC
Equivalent IGR	2	3	60%	-302 €
Equivalent IGE	4	8	67%	86 €
Equivalent ASI	3	4	57%	-238 €
Equivalent TECH	5	24	83%	-82 €
Equivalent ADT	1	3	75%	20 €

Lecture du tableau : les femmes de niveau IGR gagnent 302€ mensuel **de plus** que les hommes de cette catégorie.

Les différences significatives au niveau des IGR et des ASI s'expliquent par le fait que les femmes IGR sont sur des postes de direction tandis que les hommes IGR sont sur des postes d'expertise. Pour les ASI, les femmes ont une ancienneté supérieure aux hommes.

Mesures de traitement des écarts de rémunération

Par rapport aux écarts identifiés dans les tableaux ci-dessus, l'établissement doit mener des mesures de traitement des écarts de rémunération pour résorber les effets dit « ségrégation » et « démographique ».

En effet, il n'est pas constaté d'écart de prime significatif entre les femmes et les hommes d'un même corps. Il n'est donc pas nécessaire de travailler sur une cotation des postes.

Modalités d'attribution des primes

Attribution des primes :

- IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) : Prime statutaire des personnels BIATSS dont le montant dépend du groupe de fonction sur lequel l'agent est positionné. Son montant est fonction de la quotité de travail de l'agent.
- Prime exceptionnelle BIATSS : Versée une fois par an en fonction de surcharge d'activité liée à l'absence d'un collègue non remplacé pendant plusieurs semaines ou faisant suite à la prise en charge d'un nouveau dossier. Cette prime est versée en fonction du retour qui est fait par les N+1, en cas d'oubli la direction peut faire des ajouts éventuels. Cette prime est non proratisée en fonction du temps de travail.
- Prime de Charges Administratives : Cette prime est versée aux enseignants et enseignants-chercheurs et elle est liée à des fonctions administratives.
- PES/PRES : Prime statutaire versée aux enseignants et enseignants-chercheurs, elle est calculée en fonction de la quotité de travail de l'agent.
- PEDR : Les dossiers sont évalués par le Conseil National des Universités.

Cibles	Catégorie	Actions	Indicateurs	Echéances
Enseignants chercheurs	Prime	Encouragement à déposer des dossiers de PEDR	Augmentation du nombre de dossiers déposés par genre	2023
Enseignants chercheurs	Prime	Augmentation de l'enveloppe budgétaire PEDR afin de pouvoir verser une PEDR à l'ensemble des agents classés A et B.	Versement de la PEDR à tous les agents classés A et B par le CNU	2021

Politique de promotion

Au sein de l'établissement, les promotions se font au mérite.

Un classement des dossiers est réalisé sans prise en compte du genre de l'agent en Commission Paritaire Etablissement - CPE (3 voix : 1 pour l'administration et 2 pour les représentants des personnels) et en Conseil d'Administration Restreint - CAR (seuls les élus ont droit de vote).

- Critères CPE : qualité des rapports d'activité et d'aptitude, niveau des missions et responsabilités, moyen d'obtention du corps et du grade, suivi de formations, investissement au sein de l'établissement. En cas de dossier exæquo, les membres de la CPE prennent en compte l'ancienneté des agents concernés.
- Critères CAR : 4 rapports sont réalisés pour chacun des dossiers.

Cibles	Catégorie	Actions	Indicateurs	Echéances
Enseignants-chercheurs	Promotion locale	Afin que les rapporteurs prennent en compte une éventuelle quotité de travail ou une absence pour congé, ajouter sur l'introduction des rapports : « En application du plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, veillez à prendre en compte une quotité de travail inférieur à 100% (ex : le niveau d'attente du nombre de publications ne peut pas être identique pour un agent à 80% que celui attendu pour quelqu'un à temps plein) »	Parmi les promouvables : avoir au moins 40% de chaque genre promus	2021
Tout personnel	Promotion	Encourager à déposer un dossier. Préparation des agents à la rédaction de leur rapport (formations et accompagnement personnel).	Augmentation du pourcentage de promouvables ayant déposé un dossier	2021
Tout personnel	Mixité	Communication non genrée pour la publicité des postes, procédure d'appel à candidature	Augmentation du nombre de candidates	2021

Règles de gestion des retours de congés familiaux

Cibles	Catégorie	Actions	Indicateurs	Echéances
Enseignants et enseignants-chercheurs	Retours de congés familiaux	Assurer la possibilité de reprendre les enseignements réalisés avant le congé	Modification de la répartition du service	2021
Enseignants et enseignants-chercheurs	Retours de congés familiaux	Encourager à déposer un congé pour projet pédagogique ou un congé pour recherches et conversion thématique	Nombre de CPP et CRCT pris par les femmes suite à un congé familial	2021
BIATSS	Retours de congés familiaux	Maintien des primes statutaires lors du retour de congé familial	Comparatif prime avant/après congé	2021
BIATSS	Retours de congés familiaux	S'assurer que l'agent retrouvera son poste : <ul style="list-style-type: none"> - Entretien téléphonique avec la DRH 2 mois avant la reprise (aborder le temps partiel, évoquer les éventuels changements au sein du service) - DRH vérifie auprès du N+1 que l'agent retrouvera son poste et son bureau, les missions peuvent changer de manière non significative - Accueil par la DRH et le N+1 le jour de la reprise - Bilan à 1 mois avec le N+1 	Nombre de bilans à 1 mois par rapport au nombre de retour de congé	2021

Axe 2- Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois

Mixité des métiers

Développement de la mixité des métiers

Diagnostic à l'échelle de l'établissement de la mixité des métiers.

Personnels ITRF

Corps	Homme	Femme	%age femmes
Ingénieur de Recherche (IGR)	4	2	33%
Ingénieur d'Etudes (IGE)	9	7	44%
Assistant Ingénieur de Recherche et Formation (ASI)	11	8	42%
Technicien de Recherche et de Formation (TECH)	12	30	71%
Adjoint Technique Recherche et Formation (ATRF)	13	19	59%
Total ITRF 2019	49	66	57%

Répartition par BAP

BAP	Hommes	Femmes	%age femmes
B : Sciences chimiques, Sciences des matériaux	3	13	81%
C : Sciences de l'Ingénieur et instrumentation scientifique	16	3	16%
E : Informatique, Statistique et Calcul scientifique	12	1	8%
F : Information, Documentation, Culture, Communication, Edition, TICE	2	5	71%
G : Patrimoine, Logistique, Prévention et Restauration	11	7	39%
J : Gestion et pilotage	5	37	88%

Répartition des personnels enseignants et de recherche

Corps	Homme	Femme	%age femmes
Professeur des universités dont le directeur	31	2	6%
Maître de conférences	47	19	29%
Professeur agrégé	16	6	27%
Professeur certifié	4	2	33%
Professeur d'EPS	2	1	33%
Total 2019	100	30	23%

Répartition des postes enseignants chercheurs par section CNU

Section CNU	Homme	Femme	%age femmes
24 : Aménagement espace, urbain	1	0	0%
28 : Milieux denses et matériaux	1	0	0%
60 : Mécanique, Génie mécanique, Génie civil	19	2	9%
62 : Energétique, Génie des procédés	13	2	13%
Sous total Pôle EP – Méca	34	4	15%
26 : Mathématiques appliquées et Applications des mathématiques	9	6	40%
27 : Informatique	9	3	25%
60 : Mécanique, Génie mécanique, Génie civil	1	0	0%
61 : Génie informatique, Automatique et Traitement du signal	5	1	16%
63 : Electronique, Optronique et Systèmes	1	0	0%
Sous total Pôle Maths - STIC	25	10	28%
32 : Chimie organique, Minérale, Industrielle	8	1	11%
33 : Chimie des matériaux	5	2	28%
61 : Génie informatique, Automatique et Traitement du signal	0	1	100%
62 : Energétique, Génie des procédés	5	3	37%
Sous total Pôle Chimie - MRI	18	7	28%
19 : Sociologie, Démographie	1	0	0%
Sous total Pôle Humanités	1	0	0%
Total 2019	78	21	21%

Répartition par disciplines des postes enseignants du second degré

Disciplines	Homme	Femme	%age femmes
Langues	4	5	55%
Lettres	1	0	0%
Education Physique et Sportive	2	1	33%
Economie et Gestion	2	0	0%
Sciences Physiques / Sciences indus. de l'ingénieur et Ingénierie mécanique	8	2	20%
Physique - Chimie	0	1	100%
Mathématiques / Ingénierie informatique et numérique	3	0	0%
Sciences indus. de l'ingénieur option Energie	1	0	0%
Ingénierie des Constructions	1	0	0%
Total 2019	22	9	29%

Répartition des doctorants et post doctorants

Types de contrat	Homme	Femme	%age femmes
Doctorants contractuels INSA	39	8	21%
Post-doc	28	13	32%
Total 2019	67	21	24%

Communication sur les métiers sans stéréotypes de genre

L'INSA Rouen Normandie a participé à la rédaction de deux guides visant à favoriser une communication sans stéréotypes de genre dans le cadre de la convention 2013/2018 de la Préfecture de Région pour la promotion de l'égalité des chances entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes, dans le système éducatif.

A noter que la taille de l'établissement est un frein aux mouvements internes et aux changements de métier :

- Crainte d'être mal perçu vis-à-vis des autres d'avoir voulu changer de poste
- Connaissances de l'ensemble des agents, refus d'un changement de poste par manque d'envie de travailler avec certains collègues

Sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations par le biais de formations à l'égalité professionnelle ou d'actions de communication dédiées

Sensibilisation des encadrants

L'établissement a déjà réalisé des formations auprès de l'équipe de direction élargie.

Cibles	Catégorie	Actions	Indicateurs	Echéance
Directeurs de département, laboratoire, de service	Formation encadrants	Action de sensibilisation courte lors d'un CODIR élargi	Proportion des encadrants formés	2022

Sensibilisation des agents publics

Cibles	Catégorie	Actions	Indicateurs	Echéance
Tout personnel	Sensibilisation agents publics	Action de communication sur la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations	Résultats enquête qualité sur la question concernant les discriminations	2022

Accompagnement des parcours et égal accès aux responsabilités professionnelles

Procédures de recrutement

Formation des jurys de sélection et recruteurs (cadres et services RH)

La composition des jurys ITRF tend au respect de la parité en imposant un minimum de 40% de chaque genre.

La présidence est alternée chaque année entre un homme et une femme.

Lauréat.es des concours internes

Année	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Part des femmes lauréates
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	
2018	3	0	0	1	0	0	25%
2019	1	0	0	0	1	0	0%
2020	0	2	0	0	0	0	100%
Total	4	2	0	1	1	0	37,5%

La composition des comités de sélection tend au respect de la parité en imposant un minimum de 40% de chaque genre.

Application de la circulaire du 18 juin 2020 à compter des comités de sélection de la campagne de recrutement 2021 : Transmission aux président.e.s et aux membres des comités de sélection en amont de chaque recrutement :

- Les données sexuées sur les viviers au sein de la discipline
- Les données sexuées sur les enseignants-chercheurs et les enseignantes-chercheures au sein de l'établissement
- L'historique des recrutements au sein du département ou du laboratoire concerné par le recrutement sur les 5 dernières années
- Les données générées relatives aux candidatures reçues pour le poste à pourvoir
- Les données générées relatives au nombre de dossiers à auditionner

Cibles	Catégorie	Actions	Indicateurs	Echéances
Membres des commissions de recrutement (2 nd degré)	Procédure de recrutement	Imposer la parité dans la composition des commissions de recrutement en ayant un minimum de 40% de chaque genre	Proportion de femmes et d'hommes par commission de recrutement	2021
Membres de jury (tout type de recrutement)	Procédure de recrutement	Fournir aux membres de jury une liste de critères leur permettant d'éviter toute discrimination	Rédaction et transmission du document	2021

Procédure de recrutement, exempte de discrimination

L'INSA Rouen Normandie a obtenu le label HRS4R en 2019 (Stratégie des ressources humaines pour la recherche), dans ce cadre l'établissement a rédigé un guide de recrutement permettant aux recruteurs de choisir un candidat dans le respect de l'ouverture, la transparence et le mérite.

Chaque poste à pourvoir doit faire l'objet d'une publication sur différents canaux, une fiche de poste doit obligatoirement être rédigée, le jury de sélection doit être composé d'au moins 3 personnes et le candidat retenu doit être le plus méritant au vu de critères prédéfinis en amont des auditions.

Cibles	Catégorie	Actions	Indicateurs	Echéances
Membres de jury (tout type de recrutement)	Procédure de recrutement	Fournir aux membres de jury une liste de critères leur permettant d'éviter toute discrimination	Rédaction et transmission du document	2021

Procédures de mobilité

Diagnostic des règles juridiques et de gestion des règles de mobilité géographique

L'INSA Rouen Normandie a rédigé ses lignes directrices de gestion relatives à la mobilité des personnels. Elles comportent des mesures visant à garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination dans la politique de mobilité de l'établissement.

La direction des ressources humaines communique sur l'ensemble des postes à pourvoir au sein de l'établissement

De plus, lorsqu'elle en a connaissance, elle diffuse les postes à pourvoir au sein de la COMUE Normandie Université et du Rectorat de Normandie.

Procédures de promotion, en particulier d'avancement au choix

Cibles	Catégorie	Actions	Indicateurs	Echéances
Enseignants chercheurs	Promotion locale	Afin que les rapporteurs prennent en compte une éventuelle quotité de travail ou une absence pour congé, ajouter une phrase sur ce point au niveau de l'introduction des rapports.	Parmi les promouvables : avoir au moins 40% de chaque genre promus	2021

Tout personnel	Promotion	Encourager à déposer un dossier. Préparation des agents à la rédaction de leur rapport (formations et accompagnement personnel).	Augmentation du pourcentage de promouvables ayant déposé un dossier	2021
----------------	-----------	---	---	------

Politique de développement et d'accompagnement de viviers pour l'accès aux emplois de direction et dirigeants

L'INSA Rouen Normandie compte 13 directions, 9 départements de formation et 8 laboratoires de recherche.

	Homme	Femme	Part des femmes à un emploi de direction
Direction	7	6	46%
Département	9	0	0%
Laboratoire	7	1	12%
Total	23	7	23%

Accès à la formation

	Homme	Femme	Part des femmes ayant suivi une formation
Catégorie A	135	81	37%
Catégorie B	15	45	75%
Catégorie C	18	30	62%
Total	168	156	48%

Mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées

La loi du 12 mars 2012, dite loi Sauvadet, a mis en place un système de nominations équilibrées entre les hommes et les femmes parmi les personnes nommées pour la première fois aux principaux emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'État, des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière.

Au ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, cette disposition trouve à s'appliquer en administration centrale aux postes de directeur d'administration centrale, chef de service, sous-directeur, expert de haut-niveau et directeur de projet.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a étendu le dispositif des nominations équilibrées aux dirigeants d'établissements publics nommés en conseil des ministres, ce qui concerne en particulier les établissements de la recherche.

Même s'il n'y a pas de quotas obligatoires en vertu d'une disposition légale ou réglementaire, l'INSA Rouen Normandie s'engage à veiller à tous les niveaux de nomination à l'équilibre de la représentation de chaque genre.

AXE 3 - Articulation

entre vie personnelle et vie professionnelle

Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail

L'INSA Rouen Normandie porte une attention particulière à l'aménagement de l'organisation du travail et du temps de travail, pour permettre à ses agentes et agents une articulation optimale entre vie personnelle et vie professionnelle.

Flexibilité et individualisation des horaires de travail

Le protocole d'accord sur le temps de travail de l'INSA Rouen Normandie permet aux agents et agentes BIATSS des horaires de travail flexibles et individualisés avec des plages horaires étendues pour les périodes d'embauche et de débauche quotidiennes sous réserve des nécessités de service.

Les agents et agentes à temps plein ont également la possibilité de travailler sur 4.5 jours par semaine. Cette flexibilité peut permettre aux agents et agentes ayant des enfants de ne pas travailler le mercredi après-midi.

Ces horaires de travail flexibles et individualisés ne sont pas réservés qu'aux seuls parents de jeunes enfants ou d'enfants présentant un handicap. En cas de besoin d'arbitrage au sein d'un service, la priorité sera donnée aux parents de jeunes enfants ou d'enfants présentant un handicap.

Télétravail et travail en site distant

L'INSA Rouen Normandie a mis en place le télétravail en 2019 pour tous les agents qui ont au moins un an d'ancienneté sur leur poste.

Chaque année un bilan du dispositif est réalisé et présenté en CT et CHSCT (CSA).

Agents ayant signé un protocole d'accord de télétravail

	Femme	Homme	Total	Part des femmes
Catégorie A	13	14	27	48%
Catégorie B	19	0	19	100%
Catégorie C	4	0	4	100%
Total	36	14	50	72%

Charte des temps

Dans le cadre de son plan d'actions pour la prévention des risques psycho-sociaux et l'amélioration de la qualité de vie au travail, l'INSA Rouen Normandie a rédigé et publié une Charte sur le droit à la déconnexion.

Cibles	Catégorie	Actions	Indicateurs	Echéances
Tout personnel	Conciliation vie pro/perso	Compléter la charte sur le droit à la déconnexion : ajout de recommandations sur les horaires et les jours de réunions et formations (éviter le mercredi et les débuts/ fins de journée)	Diffusion de la charte sur le droit à la déconnexion	2021
Tout personnel	Conciliation vie pro/perso	Rédaction d'un guide du parent récapitulant les droits des agents à l'arrivée d'un enfant	Diffusion du guide du parent	2021

Soutien à la parentalité

Facilitation de la prise des congés familiaux et de la reprise à l'issue des congés

L'INSA Rouen Normandie autorise le 2^{ème} parent à s'absenter afin d'accompagner son partenaire aux échographies, aux consultations de grossesse ainsi que dans le cas d'une procréation médicalement assistée.

L'établissement à communiquer sur le don de jours de congés pour venir en aide aux agents et agentes parents d'un enfant gravement malade.

L'ensemble des femmes enceintes prennent leur congé maternité, le congé paternité n'est quant à lui pas pris par l'ensemble des agents :

Agents ayant pris un congé paternité

	BIATSS	Personnels enseignant	Contractuels recherche
2018	4	2	1
2019	1	1	0
2020	2	2	0
TOTAL	7	5	1

Agents n'ayant pas pris un congé paternité

	BIATSS	Personnels enseignant	Contractuels recherche
2018	0	2	1
2019	0	4	0
2020	0	0	0
TOTAL	0	6	1

Cibles	Catégorie	Actions	Indicateurs	Echéances
Enseignantes et enseignantes-chercheuses	Reprise à l'issue des congés familiaux	Encourager à déposer un congé pour projet pédagogique ou un congé pour rechercher et conversion thématique	Nombre de CPP et CRCT pris par les femmes suite à un congé familial	2021
BIATSS	Retours de congés familiaux	Maintien des primes statutaires lors du retour de congé familial	Comparatif prime avant/après congé	2021
BIATSS	Retours de congés familiaux	S'assurer que l'agent retrouvera son poste : Entretien téléphonique avec la DRH, vérifier auprès du N+1 que l'agent retrouvera son poste et son bureau, accueil par la DRH et le N+1 le jour de la reprise Bilan à 1 mois avec le N+1	Nombre de bilans à 1 mois par rapport au nombre de retour de congé	2021

Sécurisation de la situation des femmes enceintes

A chaque annonce de grossesse, la direction des ressources humaines de l'INSA Rouen Normandie programme une visite médicale avec le médecin de prévention.

Des aménagements peuvent être mis en place :

- Aménagement des horaires : 1 heure de moins le matin ou en fin de journée
- Possibilité de télétravail pendant la grossesse
- Changement temporaire de missions pour les agentes qui travaillent avec des agents Cancérigènes Mutagènes et Reproductifs en attente du début de leur congé maternité
- Flexibilité dans l'emploi du temps pour les enseignantes (regrouper les enseignements sur le début de la grossesse)

Pour les agents contractuels, si le contrat est pérenne, il est prolongé, après accord du chef de service, avant le début du départ en congé maternité.

Mode de garde et organisation personnelle

L'INSA Rouen Normandie applique, en plus de la réglementation, des mesures permettant de faciliter la garde des enfants et l'organisation personnelle.

Rappel de la réglementation :

- Aménagement des horaires des agentes et agents ayant des enfants qui font leur rentrée des classes en primaire et en 6^{ème}. Un mail est envoyé chaque année par la DRH à l'ensemble des personnels afin de leur rappeler cette modalité.
- CESU : chèque emploi service disponible en fonction du revenu fiscal de référence du foyer.
- Autorisation spéciale d'absence pour garde d'enfant
- L'action sociale permet aux agents, en fonction de leurs ressources, d'obtenir des aides pour les centres de loisir avec ou sans hébergement.

Dispositifs proposés par la Préfecture de Région :

- La Préfecture dispose d'un contingent de places en crèche réservés aux agents titulaires de la Fonction Publique.
- Le SRIAS proposent des offres permettant de faire des activités à prix réduits.

Dispositifs proposés par l'INSA Rouen Normandie :

- CASIR proposent des offres permettant de faire des activités à prix réduits.
- Flexibilité des horaires de travail.
- Les agents disposent d'au moins 45 jours de congés par an et de 58 jours maximum.
- Fermeture de l'établissement à Noël, au pont de l'ascension et en juillet/août.
- Possibilité de poser jusqu'à 6 semaines de congé l'été.

Cible	Catégorie	Action	Indicateur	Echéances
Enseignants chercheurs	Flexibilité de l'organisation	Préconiser la prise en compte de la parentalité pour l'attribution des horaires d'enseignement	Emplois du temps	2021
Tous	Flexibilité de l'organisation	Autoriser les agents et agentes de parents d'enfants en primaire et en 6 ^{ème} de partir plus tôt le dernier jour d'école de l'année scolaire	Diffusion de l'information concernant ce point	2021
Tous	Garde	Communication sur les aides pouvant être accordées dans le cadre de garde d'enfant	Diffusion du guide des parents	2021
Tous	Organisation	Compléter la charte sur le droit à la déconnexion : ajout de recommandations sur les horaires et les jours de réunions et formations (éviter le mercredi et les débuts/ fins de journée)	Diffusion de la charte sur le droit à la déconnexion	2021
Agentes	Organisation	Mise à disposition d'une salle d'allaitement au sein de l'infirmerie.	Mise en place de cette salle	2022

AXE 4 - Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

Dans le cadre de son plan d'actions, chaque établissement doit créer un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.

En plus des référents de la mission égalité, l'INSA Rouen Normandie a nommé un référent antisémitisme et un référent contre toute forme de discrimination.

Une cellule d'accompagnement des personnels a été créée il y a 5 ans au sein de l'établissement, elle est composée d'agents de l'établissement qui se sont portés volontaires. Chaque agent rencontrant une situation difficile peut solliciter cette cellule. Il sera écouté, conseillé, pris en charge et orienté le cas échéant vers les personnes compétentes. La cellule est indépendante au sein de l'établissement et est reconnue par le CHSCT.

Modalités de mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

La mise en œuvre et la composition d'un comité de lutte contre les violences sexistes et sexuelles ont été adoptées par le CT du 24/09/20, le CA du 15/10/20 et le CHSCT du 23/11/20.

Cette commission agira en parallèle de la cellule d'accompagnement qui continue à exister.

Missions du comité VSS :

- Proposer des actions de prévention sur le harcèlement sexuel et les violences sexistes et sexuelles
- Traiter les cas de harcèlement et de violences portés à sa connaissance
- Réaliser un bilan annuel des actions de prévention mises en place

Composition du comité VSS :

- Directrice des ressources humaines
- Deux membres du CHSCT
- Deux membres du CT

- Psychologue du travail
- Deux étudiants élus au CHSCT
- Directeur des formations
- Directeur de la recherche

Communication et formation à la prévention des violences sexuelles et sexistes et les harcèlements en particulier des publics prioritaires (encadrants, services RH, représentants du personnel, ...)

Information sur l'existence du dispositif

Une information sera réalisée en 2021 sur l'existence et le mode de fonctionnement du comité VSS : Affichage, intranet, guide d'accueil.

Information sur le suivi du dispositif

Un bilan annuel du dispositif sera élaboré (nombre de saisines, mesures d'accompagnement, nombres de sections disciplinaires déclenchées suite à une saisine, ...) et présenté devant le CT et le CHSCT de l'établissement (puis CSA).

Campagnes de communication sur les VSS et les discriminations

Une campagne de communication sur les VSS et les discriminations sera réalisée en utilisant les kits de communication mis à disposition par le MESRI.

Formation

Cible	Catégorie	Action	Indicateur	Echéances
Encadrants	Lutte contre les VSS	Formation des encadrants	Proportion d'encadrants formés	2022

Modalités d'accompagnement et de soutien des victimes

Accompagnement médical et psychologique

Chaque agent peut solliciter un rendez-vous avec le médecin de prévention qui pourra lui proposer un accompagnement avec le psychologue du travail.

La DRH peut également solliciter le médecin de prévention à la demande d'un agent.

Chaque étudiant peut solliciter un rendez-vous avec l'infirmière qui pourra lui proposer un accompagnement avec le psychologue des étudiants.

Mesures de protection et traitement des faits signalés

Le dispositif oriente les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection appropriée et pour assurer le traitement des faits signalés.

L'établissement doit, dans les délais les plus brefs, en fonction de la nature des faits signalés :

- Faire cesser les faits en prenant toute **mesures conservatoires**, y compris l'éloignement de l'auteur supposé des faits ou, le cas échéant, de la victime.
Une mesure conservatoire n'est pas une sanction disciplinaire et a un caractère immédiat.
- Diligenter une **enquête administrative interne** permettant d'établir l'exactitude des faits.
Lors de cette enquête, la personne désignée pour la conduire peut auditionner les victimes des faits litigieux, ses auteurs présumés, les collègues et d'autres éventuels témoins.
- Les personnes s'estimant victimes ayant la qualité d'agent public peuvent demander la **protection fonctionnelle**.
La protection fonctionnelle comprend l'obligation de prévention, d'assistance juridique et de réparation.
- Les membres du comité peuvent, avec l'accord de la victime, solliciter le ou la responsable de l'établissement ou son représentant pour lui demander de déclencher une **procédure disciplinaire**.
- Pour les faits pouvant relever d'un crime ou d'un délit, **porter les faits, sans délai, à la connaissance du Procureur de la République**, avec à l'appui de sa saisine les éléments matériels recueillis lors de l'enquête interne.