

**PLAN D' ACTIONS POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES  
FEMMES ET LES HOMMES**

**2021-2023**

\*\*\*

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe inscrit dans la Constitution française. Le préambule de la Constitution de 1946 dispose ainsi que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux des hommes ». La Constitution du 4 octobre 1958 précise que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

Ce principe a été traduit dans la fonction publique par des lois et protocoles d'accord successifs, le Président de la République a déclaré l'égalité entre les femmes et les hommes grande cause nationale.

Dans la fonction publique, un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 30 novembre 2018. **L'une de ses mesures a été reprise par l'article 80 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 prescrivant l'élaboration d'un plan d'actions sur l'égalité professionnelle avant le 31 décembre 2020 composé de quatre grands axes :**

1. L'évaluation, la prévention et le traitement des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
2. La garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique,
3. L'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle,
4. La lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations.

Inscrit dans les valeurs de l'INSA Toulouse le soutien à l'égalité femmes hommes va se déployer dans un plan d'actions afin de favoriser l'égalité professionnelle femmes hommes dans une démarche partenariale d'amélioration continue. Il a vocation à être étendu aux usagers de l'INSA. Un comité de pilotage composé des représentants des personnels élus au comité technique (2 par organisations syndicales), du Directeur-trice du Centre Gaston Berger, de la responsable administrative du pilotage Centre Gaston Berger, du Directeur Général des Services et de la Directrice des Ressources Humaines. Différents groupes de travail seront constitués. Ils seront composés de membres du comité de pilotage et ouverts à l'ensemble des personnels, - et, à terme, d'étudiants - de l'INSA Toulouse. Différentes thématiques seront proposées de manière à approfondir le diagnostic et à proposer des solutions adaptées à notre établissement, réalistes et opérationnelles.

Des groupes de travail seront constitués par grandes actions, les premières actions proposées sont décrites dans les fiches figurant en annexe. Les groupes de travail pourront utilement se fonder sur les différentes données qui seront mises à leur disposition issues notamment du bilan social et du rapport de situation comparée et ultérieurement du rapport social unique (RSU) qui a vocation à rassembler à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 en un seul document le bilan social et le rapport de situation comparée. Dès à présent, une synthèse des chiffres clés vous est communiquée.

### Diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes

Les données sont issues du bilan social 2019 présenté lors du Comité technique en date du 10 novembre 2020.

L'INSA Toulouse compte au 1<sup>er</sup> janvier 2019 un total de 670 agents. Le Taux de féminisation est de 48 % toutes populations confondues avec une proportion de 33 % de femmes parmi les personnels enseignants et de 57.50 % parmi les personnels BIATSS

Vision globale : Enseignants / BIATSS

	Corps	EFFECTIF (270)			ETP (261,42)			% Femme (effectif)
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	
Enseignants	Titulaires	67	139	206	65	137,4	202,4	32,52%
	Non titulaires	23	41	64	21	38,20	59,2	35,94%
	Sous total	90	180	270	86	175,56	261,56	33,33%
BIATSS	Titulaires	109	89	198	103,1	87,7	190,8	55,05%
	Non titulaires	121	81	202	116,8	78,7	195,5	59,90%
	Sous total	230	170	400	219,9	166,4	386,3	57,50%
<b>Total Général</b>		<b>320</b>	<b>350</b>	<b>670</b>	<b>306</b>	<b>342</b>	<b>648</b>	<b>47,76%</b>

## Pour les personnels enseignants et enseignants chercheurs

Plus spécifiquement, la répartition entre les femmes et les hommes parmi les catégories d'enseignants permet de constater les disparités notamment entre les professeurs des universités (26% de femmes) et les maitres de conférences (32% de femmes).

Corps	EFFECTIF (270)			ETP (261,42)			POURCENTAGE (en effectif)	
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme
<b>TITULAIRES</b>								
PR	17	48	65	16,56	47,06	63,62	26,2%	73,8%
MCF	32	67	99	30,7	66,3	97,0	32,3%	67,7%
PRAG	12	17	29	11,8	17	28,8	41,4%	58,6%
PRCE / PROF EPS	6	4	10	6,0	4,0	10,0	60%	40%
PLP		2	2		2	2		100%
Directeur		1	1		1,0	1,0		100%
<b>Total Titulaires</b>	<b>67</b>	<b>139</b>	<b>206</b>	<b>65</b>	<b>137</b>	<b>202,4</b>	<b>32,5%</b>	<b>67,5%</b>
<b>NON TITULAIRES</b>								
PAST	2	4	6	1	2	3	33,3%	66,7%
Pr. contr. 2d degré	2	3	5	1,3	2,7	4,0	40%	60%
ATER	2	13	15	1,5	12,5	14	13,3%	86,7%
Doctorants	17	21	38	17,0	21,0	38,0	44,7%	55,3%
<b>Total non titulaires</b>	<b>23</b>	<b>41</b>	<b>64</b>	<b>21</b>	<b>38</b>	<b>59</b>	<b>35,9%</b>	<b>64,1%</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>90</b>	<b>180</b>	<b>270</b>	<b>86</b>	<b>176</b>	<b>261</b>	<b>33,3%</b>	<b>66,7%</b>

La répartition par sections CNU permet d'affiner la répartition et montre des disparités importantes au regard des disciplines notamment une faible représentation féminine en section 28 alors que pour les sections CNU 63 et 64 le taux de féminisation est plus important.

SECTIONS	2019						2019 (pourcentage)	
	PR			MCF			PR	MCF
	F	H	Total	F	H	Total	F	F
6 - Sciences de Gestion	1		1			0	100%	
9 - Langue et littérature françaises	1		1			0	100%	
11 - Langue et littérature anglaises et anglo-saxonnes	2		2			0	100%	
26 - Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	5	11	16	1	7	8	31%	13%
27 - Informatique	1	6	7	1	4	5	14%	20%
28 - Milieux denses et matériaux	3	13	16	1	9	10	19%	10%
60 - Mécanique, génie mécanique, génie civil	6	18	24	1	10	11	25%	9,1%
61 - Génie Informatique, automatique et traitement du signal	3	6	9	3	3	6	33%	50%
62 - Energétique, génie des procédés	5	4	9	4	7	11	56%	36,4%
63 - Génie électrique, électronique, photonique et système		5	5	2	3	5		40%
64 - Biochimie et biologie moléculaire	4	4	8	3	6	9	50%	33,3%
71 - Sciences de l'information de la communication	1		1			0	100%	
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>67</b>	<b>99</b>	<b>16</b>	<b>49</b>	<b>65</b>	<b>32%</b>	<b>25%</b>

## Pour les personnels BIATSS

Le taux de féminisation global est de 57,5%.

Les données indiquent que pour les agents titulaires on retrouve 60% de femmes pour les agents de catégorie B et C alors que ce taux est de 40% pour les agents de catégorie A.

Pour les BIATSS contractuels on retrouve 75 % de femmes en catégorie C, 79% en catégorie B et 54 % en catégorie A

Catégorie	Corps	EFFECTIFS 2019 (400 agents)			ETP 2019 (386,30 agents)			Pourcentage effectifs (en effectifs)		
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	
TITULAIRES	DGS		1	1		1	1		100%	
	Agent Comptable		1	1		1	1		100%	
	ADMENESR	2		2	2		2	100%		
	AAE	2		2	2		2	100%		
	IGR	2	14	16	2	14	16	12,5%	87,5%	
	IGE	8	18	26	7,7	17,9	25,6	30,8%	69,2%	
	ASI	14	8	22	13,2	8	21	63,6%	36,4%	
	Infirmière	1		1	1		1	100%		
	<b>Sous total</b>		<b>29</b>	<b>42</b>	<b>71</b>	<b>27,9</b>	<b>41,9</b>	<b>69,8</b>	<b>40,8%</b>	<b>59,2%</b>
	B	SAENES	2	2	4	1,6	1,5	3,1	50%	50%
		Technicien	40	25	65	37,5	24,8	62,3	61,5%	38,5%
		BIB ASS SPE	3		3	3		3	100%	
		<b>Sous total</b>	<b>45</b>	<b>27</b>	<b>72</b>	<b>42,1</b>	<b>26,3</b>	<b>68,4</b>	<b>62,5%</b>	<b>37,5%</b>
C	ADJAENES	2		2	1,8		2	100%		
	ATRF	33	19	52	31,3	18,7	50,0	63,5%	36,5%	
	Magasinier		1	1		0,8	0,8		100%	
<b>Sous total</b>	<b>35</b>	<b>20</b>	<b>55</b>	<b>33,1</b>	<b>19,5</b>	<b>52,6</b>	<b>63,6%</b>	<b>36,4%</b>		
<b>Total Titulaires</b>		<b>109</b>	<b>89</b>	<b>198</b>	<b>103,1</b>	<b>87,7</b>	<b>190,8</b>	<b>55,1%</b>	<b>44,9%</b>	
NON TITULAIRES	A	CDD	14	13	27	13,7	12,2	25,9	51,9%	48,1%
		CDI	5	3	8	4,8	2,5	7,3	62,5%	37,5%
		CDD SAIC	48	47	95	47,5	47	95	50,5%	49,5%
		CDI SAIC	13	6	19	11,8	5	17	68,4%	31,6%
	<b>Sous total</b>	<b>80</b>	<b>69</b>	<b>149</b>	<b>77,8</b>	<b>66,7</b>	<b>144,5</b>	<b>53,7%</b>	<b>46,3%</b>	
	B	CDD	17	5	22	17,5	5	23	77,3%	22,7%
		CDI	5	2	7	3,8	2	6	71,4%	28,6%
		CDI SAIC	4		4	3,4		3	100%	
	<b>Sous total</b>	<b>26</b>	<b>7</b>	<b>33</b>	<b>24,7</b>	<b>7</b>	<b>32</b>	<b>78,8%</b>	<b>21,2%</b>	
	C	CDD	13	5	18	12,3	5	17	72,2%	27,8%
CDI		2		2	2		2	100%		
<b>Sous total</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>19</b>	<b>75%</b>	<b>25%</b>		
<b>Total Non Titulaires</b>		<b>121</b>	<b>81</b>	<b>202</b>	<b>116,8</b>	<b>79</b>	<b>196</b>	<b>59,9%</b>	<b>40,1%</b>	
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>230</b>	<b>170</b>	<b>400</b>	<b>220</b>	<b>166</b>	<b>386,3</b>	<b>57,5%</b>	<b>42,5%</b>	

Pour les personnels de la filière ITRF les branches d'activités permettent d'affiner la répartition par métiers ainsi la BAP J est fortement féminisée 92% contrairement à la BAP E où on retrouve 9.5% de femmes.

BAP	Femme	Homme
A	42,86%	57,14%
B	85,71%	14,29%
C	18,75%	81,25%
E	9,52%	90,48%
F	80,00%	20,00%
G	43,48%	56,52%
J	92,45%	7,55%
<b>Total</b>	<b>53,41%</b>	<b>46,59%</b>

**ANNEXE**  
**DU PLAN D' ACTIONS POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE**  
**ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**  
**2021-2023**

Action n°1  
Promouvoir l'égalité et la mixité professionnelle dans le recrutement, la carrière et  
la rémunération des agents

Objectifs

Agir en faveur de l'égalité professionnelle et de la diversité dès le processus de recrutement et tout au long de la carrière en sensibilisant les « recruteurs » à ces problématiques. Des actions de communication pourront être mise en place pour sensibiliser et illustrer ces thématiques.

S'agissant de l'évolution de carrière, les lignes directrices de gestion prévoient que les experts ou les instance appelées à se prononcer sur les promotions (grades et corps) seront destinataires de données genrées sur les populations des agents promouvables de manière à pouvoir tenir compte de leur représentativité dans les effectifs du corps d'origine lorsque cela est possible.

Lutter contre les écarts de rémunération

Description des mesures et calendrier associé

- Mettre à disposition de la communauté Insaienne les données genrées : 2020-2021
- Mesurer les écarts de rémunération : 2021 (outil ministériel)
- Identifier des mesures correctives aux écarts de rémunération : 2021/2022
- Intégration dans le plan de formation annuel de formations sur l'égalité professionnelle et sur la lutte contre les stéréotypes dans le recrutement et l'évolution de carrière: 2021/2022
- Actions de communication et de sensibilisation, en lien avec le CGB: 2021/2022
- Rédaction des offres d'emploi sans stéréotypes de genre : 2021
- Constitution mixte des jurys de recrutement dans la mesure du possible dans les mêmes conditions que les jurys de concours : 2021/2022

Indicateurs de suivi

- Nombre de sessions de formation organisées, de managers et d'agents présents aux formations
- Nombre d'actions de communication
- Nombre de jurys de recrutement mixte

Indicateurs de résultats

- Proportion femmes/hommes promus et leur représentativité au sein de chaque corps
- Mesurer l'évolution des écarts de rémunération

## Action n°2

Favoriser un environnement de travail inclusif prévenant les stéréotypes de genre et les discriminations fondées sur le genre

### Objectifs

Lutter contre les stéréotypes de genre qui constituent un obstacle à la réalisation d'une égalité entre les femmes et les hommes et favorisent la discrimination fondée sur le genre.

Faciliter le développement des talents et des compétences des femmes. Les stéréotypes féminins sont à la fois le résultat et la cause d'attitudes, de valeurs et de préjugés profondément enracinés. Ils peuvent empêcher les femmes de progresser.

### Description des mesures et calendrier associé

-Intégration dans le plan annuel de sessions de formation pour dynamiser la carrière des femmes : 2021

-Mise en place d'actions de sensibilisation par du théâtre d'entreprise : 2021

### Indicateurs de suivi

-Nombre d'agents inscrits en formation

-Suivi de l'évolution de leurs actions en termes d'évolution de carrière

### Indicateurs de résultats

Augmentation du nombre de femmes nommées dans des postes de responsabilité

Action n°3  
Articuler vie professionnelle et vie personnelle

Objectifs

Faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et/ou familiale pour les agents.

Lutter contre les représentations au travail des congés familiaux

Description des mesures et calendrier associé

- Mise en place du télétravail depuis 2017. Basé sur la confiance l'organisation du temps de travail mise en place a été souple (1 jour par semaine quel que soit le jour (le mercredi n'a pas été exclu)), le télétravail est compatible avec une activité à temps partiel. Accompagner les nouveaux télétravailleurs (deuxième vague 2020) en 2021

- Bonnes pratiques en matière de temps de travail :

> Les horaires d'arrivée et de départ sont à organisés avec les responsables de structure, une modulation de principe existe. Respect des horaires afin d'éviter les heures supplémentaires qui doivent rester exceptionnelles et doivent être récupérées

> Possibilité de pratiquer des activités sportives et de bien-être (CASI, AS) durant la pause méridienne.

> Pas de réunion des instances les mercredis

> Pas de réunion qui se termine après 17h00

> Rappeler les bonnes pratiques d'organisation du temps de travail : début 2021

> Rappel du droit à la déconnexion

- Accompagner la parentalité en renseignant les agents sur leurs droits et en anticipant leur retour avec un accueil dédié de l'encadrant pour faciliter le retour au travail : 2021

Indicateurs de suivi

-Nombre d'agents télétravailleurs et évolution d'une année sur l'autre

-Nombre d'entretiens de retour des agents revenus de congés familiaux et obtenir leur réaction

Indicateurs de résultats

Retour du questionnaire de satisfaction sur le télétravail

Mise en place et évaluation du questionnaire pour les retours des entretiens après congés familiaux



Action n°4  
Prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes

Objectifs

- Prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes dans le cadre professionnel, y compris les nouvelles formes de violences tel que le cyberharcèlement
- Détecter et traiter les signalements
- Faciliter la poursuite des relations de travail pour les agents victimes qui le souhaitent

Description des mesures et calendrier associé

- Informer et sensibiliser les personnels et étudiants sur la thématique des violences sexuelles et sexistes, y compris les nouvelles formes de violences : 2022/2023
- Intégration dans le plan de formation annuel d'actions de formation pour le référent, les managers, les responsables de laboratoires, les agents de la DRH, ... : 2022/2023
- Mettre en place l'outil de signalement et le process de leur traitement et communiquer auprès des agents et des étudiants : 2021

Identifier les acteurs de signalement des situations de violences sexuelles et sexistes et mettre en œuvre la réalisation d'enquêtes en cas de suspicion : 2022

Indicateurs de suivi

- Nombre de sessions de sensibilisation et de formation organisées et de personnes présentes aux formations
- Nombre d'actions de communication
- Nombre de signalements effectués, évaluation de la nature des mesures adoptées et du temps de réactivité des acteurs

Indicateurs de résultats

Diminution des cas de signalement des violences sexuelles et sexistes correspondant à une baisse des situations.



Directeur

Horrand RACQUET

