

# **PLAN EGALITE PROFESSIONNELLE 2021-2023**

Voté en comité technique du 10 décembre 2020

## Plan égalité professionnelle 2021-2023

Le législateur, à travers l'article 80 de la loi de transformation de la fonction publique et l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018, a attiré l'attention de tous les opérateurs de l'Etat sur ce sujet majeur qu'est l'égalité professionnelle en attendant que chacun se saisisse, à sa mesure, de ce fondement même du vivre-ensemble.

Ce sujet pivot entre en pleine harmonie avec les valeurs défendues par l'INSA Rennes, pour ses étudiants comme pour ses personnels. Le repère de la science et de la raison pour apprécier les faits et guider l'action humaine, la volonté d'offrir à chacun la possibilité de s'émanciper, le questionnement permanent constituent autant de points cardinaux qui guident l'action de l'établissement. Ces valeurs n'ont ni sexe, ni frontières et, dans l'esprit de fraternité dans lequel elles s'inscrivent, promeuvent une des nombreuses voies permettant de matérialiser le bien-vivre ensemble.

Parce que ces valeurs guident l'INSA, elles nous permettent d'interroger nos pratiques, dans l'instant et pour l'avenir. Au-delà du diagnostic sur l'état de l'égalité professionnelle, la problématique appelle une mobilisation sur le temps long de tous les acteurs de l'établissement. C'est pourquoi direction et personnels de l'INSA, réunis et représentés au travers du comité technique, conviennent avant toute chose d'une méthode : interroger systématiquement le résultat des actions menées à la lumière de la préoccupation de l'égalité professionnelle et de la lutte contre toutes les discriminations. Cette focale sera particulièrement utilisée lors de la réalisation du bilan social.

Dans cette éthique réaffirmée, l'INSA convient que la problématique de l'égalité professionnelle doit se lire avant tout comme la recherche de l'égalité des chances : égalité des chances devant l'embauche, la promotion, la prise de responsabilité.

L'INSA convient également des limites de son action, certaines réalités sociales trouvant leur fondement au-delà du périmètre d'action. La tentation pourrait alors de vite succomber au fatalisme : en tant qu'opérateur de l'Etat, l'INSA n'est que le reflet de la sociologie de la fonction publique et de l'enseignement supérieur en particulier. Les constats lucides ne doivent cependant pas empêcher l'établissement, à sa mesure, d'interroger ses pratiques pour contribuer aux petits pas du progrès social.

Le présent plan égalité professionnelle de l'INSA Rennes comporte 4 parties, qui pourront être revues et complétées annuellement par la réunion du CT et du CHSCT à l'occasion du bilan social.



M'Hamed DRISSI, directeur de l'INSA Rennes  
Stéphanie Lasquellec, directrice générale des services

## **L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, un plan d'actions au cœur des valeurs de l'INSA Rennes**

De par son positionnement dans le paysage de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, l'INSA Rennes a toujours œuvré en faveur de l'égalité femmes-hommes. Tout d'abord au travers de sa mission Diversité - Egalité des chances qui permet chaque année de sensibiliser des lycéennes aux études supérieures scientifiques. En allant plus loin et en proposant à nos étudiant.e.s de s'engager dans le programme labellisant HF Management proposé par Companieros, l'égalité femmes-hommes intègre également le cursus de formation. Cet engagement fort dans des opérations nationales et locales de grande ampleur à destination de notre jeunesse, de nos élèves et de nos futur.e.s ingénieur.e.s s'inscrit pleinement dans nos valeurs portées depuis 1966 sur le territoire.

Ecole d'ingénieurs sur un campus intégré, nos étudiant.e.s s'y forment, bien sûr, mais y grandissent et y vivent également. Par leur énergie et leur implication notamment dans la vie associative, nos élèves nous poussent à défendre et protéger ce qui est important pour eux. L'égalité femmes-hommes est un de ces combats. Nous encourageons et soutenons leurs initiatives spontanées ainsi que celles des personnels en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et de lutte contre les stéréotypes de genre.

La recherche de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue de longue date un engagement marquant de notre établissement. Notre volonté de promouvoir le vivre ensemble de demain est une réalité. En 5 ans, l'effectif de femmes parmi les enseignants chercheurs a en effet progressé de plus de 23%, 10,7% dans la population des personnels BIATSS.

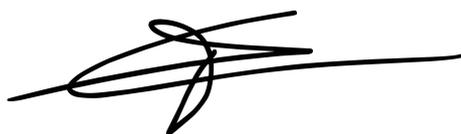
Dans cette vision globale de la société que l'INSA promeut, l'établissement aurait pu choisir de se concentrer, en matière d'égalité professionnelle, sur les actions correctrices à apporter pour ses personnels. Ces actions sont bien sûr nécessaires, et détaillées dans le plan d'action présenté. Elles

contribuent aussi à mettre en œuvre la certification européenne Human resources strategy for researchers (HRS4R) de l'établissement. Elles ne sont cependant pas suffisantes, à l'échelle des déséquilibres repérés dans bon nombre de secteurs d'activité des futurs ingénieurs, dont l'enseignement et la recherche.

Pour attirer des jeunes femmes dans nos formations, les rôles modèles sont essentiels, et des perspectives intéressantes et stimulantes d'emploi doivent être au rendez-vous. En faisant tomber les représentations sur l'évidence masculine, l'INSA permet aux lycéennes de s'engager de manière plus affirmée dans les formations d'ingénieure, contribuant ainsi à féminiser, post-formation, des secteurs fortement marqués par des déséquilibres femmes-hommes. Ces actions sont concluantes puisque l'effectif des femmes ingénieures a progressé de 51% en 5 ans. S'inscrivant dans une démarche de responsabilité sociale et sociétale, l'égalité de genre est également un enjeu prioritaire pour la Fondation INSA Rennes qui soutient, dans ce cadre, plusieurs dispositifs.

Au travers d'une démarche systémique et inclusive, ce plan d'action donne ainsi à voir le spectre complet de la préoccupation de l'égalité professionnelle dans l'établissement : en phase de détection de ses populations étudiantes ; sur le campus intégré, de façon à lutter ouvertement contre le sexisme à l'INSA Rennes ; pour ses personnels, afin de commencer à appliquer à soi ce que doit être le contrat social de l'établissement. Aujourd'hui plus qu'hier, nous nous devons de favoriser la cohésion sociale et d'être représentatifs de la société que nous servons. Ce plan d'action égalité femmes-hommes est une opportunité supplémentaire de nous mobiliser toutes et tous pour ce combat pour l'égalité des droits et dans la lutte contre les discriminations.

M'Hamed DRISSI, directeur de l'établissement



## Propos introductif- constats

Les données présentées ci-dessous sont issues des bilans sociaux votés en conseil d'administration.

### Les personnels<sup>1</sup>

	2018	2019	2020
Personnels Effectif	552	545	548
Personnels ETPT	450	454	444
Effectif Biatss	328	317	317
<i>dont titulaires</i>	203	201	192
<i>dont non titulaires</i>	125	116	124
ETPT Biatss	250	253	239
<i>dont titulaires</i>	188	188	177
<i>dont non titulaires</i>	62	64	62
Effectif EC	224	228	231
<i>dont titulaires</i>	152	153	153
<i>dont non titulaires</i>	72	75	78
ETPT EC	200	201	205
<i>dont titulaires</i>	149	151	150
<i>dont non titulaires</i>	51	50	55
Effectif Hommes	330	325	320
%	60%	60%	58%
ETPT Hommes	272	273	268
Effectifs Femmes	222	220	228
%	40%	40%	42%
ETPT Femmes	178	180	176

Evolution des effectifs par genre							
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	% évolution 2015-2020
BIATSS	293	284	305	328	318	317	
Hommes	144	136	150	166	158	152	
Femmes	149	148	155	162	160	165	+10,7%
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	222	230	239	224	228	231	
Hommes	171	177	179	164	168	168	
Femmes	51	53	60	60	60	63	+23,5%

Répartition des effectifs par genre et âge, en nombre												
BIATSS	2018				2019				2020			
	HOMMES		FEMMES		HOMMES		FEMMES		HOMMES		FEMMES	
	Titulaires	Contractuels										
51-70	35,0	1,0	40,0	4,0	34,0	0,0	36,0	4,0	35	4	39	4
41-50	31,9	11,1	44,0	13,0	32,0	5,0	43,0	12,0	31	5	42	15
31-40	24,3	20,4	20,6	18,4	26,0	16,1	22,9	18,1	22	14	18	16
18-30	5,0	37,2	2,0	20,1	5,2	39,1	2,0	21,8	3	38	2	29
<b>TOTAL</b>	<b>96,2</b>	<b>69,7</b>	<b>106,6</b>	<b>55,5</b>	<b>97,2</b>	<b>60,2</b>	<b>103,9</b>	<b>55,9</b>	<b>91,2</b>	<b>60,8</b>	<b>101,1</b>	<b>63,6</b>
Age moyen par sexe et statut	47	31	49	35	47	29	48	35	48	31	49	34
Age moyen par sexe	41		44		40		43		41		43	
<b>ENSEIGNANTS CHERCHEURS</b>	<b>HOMMES</b>		<b>FEMMES</b>		<b>HOMMES</b>		<b>FEMMES</b>		<b>HOMMES</b>		<b>FEMMES</b>	
	Titulaires	Contractuels										
51-70	44,0	3,0	12,0	1,0	44,0	1,0	12,0	2,0	5,3	3	14	2
41-50	40,0	2,0	15,0	1,0	40,0	5,0	15,0	1,0	37	1	17	1
31-40	25,0	9,2	14,0	4,0	25,0	8,9	14,0	3,7	20	11	11	7
18-30	1,0	39,8	1,0	11,9	2,0	41,8	1,0	11,2	1	42	0	12
<b>TOTAL</b>	<b>110</b>	<b>54</b>	<b>42</b>	<b>17,9</b>	<b>111,0</b>	<b>56,7</b>	<b>42,0</b>	<b>17,9</b>	<b>111,0</b>	<b>56,6</b>	<b>42,0</b>	<b>21,7</b>
Age moyen par sexe et statut	49	29	46	30	49,0	28,0	46,0	32,0	51,0	29,0	48,0	32,0
Age moyen par sexe	42		41		42,0		42,0		43,0		42,0	

Les données ci-dessus permettent de considérer la grande stabilité des effectifs de personnels, tandis que l'activité de l'INSA s'est considérablement développée. On notera cependant une évolution significative du rapport hommes-femmes, particulièrement dans les corps des enseignants-chercheurs, puisque la part de femmes a progressé de 4% entre 2015 et 2020. **L'effectif de femmes parmi les enseignants chercheurs a ainsi progressé pendant cette période de plus de 23%.** Dans la population des personnels BIATSS, **l'effectif féminin a également progressé de 10,7%**, dans une population qui reste équilibrée en termes de genre.

Ce constat statistique démontre la prégnance de l'égalité professionnelle dans les recrutements opérés ces dernières années. Cette focale a été réaffirmée au travers des lignes directrices de gestion, qui rappellent toutefois que chaque recrutement doit permettre de recruter les personnes les plus qualifiées, indépendamment de toute autre considération, fût-elle-même au service d'une discrimination positive.

Les secteurs de débouchés après la diplomation à l'INSA Rennes, pour certains d'entre eux, sont cependant fortement marqués par des constats de déséquilibre fort entre les femmes et les hommes. Ainsi, le secteur du BTP n'emploie que 12,3% de femmes<sup>2</sup> ; les métiers du numérique n'emploient que 23% de femmes<sup>3</sup>. Face à ce constat, et fidèle à ses valeurs d'émancipation et de lutte contre les inégalités, l'INSA Rennes s'est donc pleinement engagé pour contribuer à féminiser ses promotions d'ingénieurs.

2 Source : enquête de la fédération française du bâtiment

3 Source : recensement INSEE 2017

## Les étudiants<sup>4</sup>

les étudiants à l'INSA Rennes						
	2018	%	2019	%	2020	%
Etudiants Cycle Ingénieur à l'INSA	1820		1825		1819	
<i>dont étudiants étrangers</i>	220	12,1%	224	12,3%	239	13,1%
<i>dont femmes</i>	504	27,7%	536	29,4%	557	30,6%
<i>dont boursiers</i>	491	27,0%	481	26,4%	455	25,0%
<i>dont apprentis</i>	72	4,0%	80	4,4%	72	4,0%
Diplômés Cycle ingénieur à l'INSA	301		347		368	
<i>dont étudiants internationaux</i>	35	11,6%	43	12,4%	42	11,4%
<i>dont femmes</i>	79	26,2%	84	24,2%	89	24,2%
Etudiants en master Recherche	58		73		64	
<i>dont étudiants internationaux</i>	42	72,4%	57	78,1%	36	56,3%
<i>dont femmes</i>	18	31,0%	24	32,9%	20	31,3%
Diplômés en master Recherche	57		55		68	
<i>dont étudiants internationaux</i>	44	76,0%	39	70,9%	52	76,5%
<i>dont femmes</i>	13	22,8%	17	23,3%	24	35,3%
Etudiants en masters spécialisés	26		28		29	
<i>dont étudiants internationaux</i>	1	3,8%	2	7,1%	2	6,9%
<i>dont femmes</i>	9	34,6%	8	28,6%	8	27,6%
Etudiants en Master MSC	12		14		15	
<i>dont étudiants internationaux</i>	0	0,0%	0	0,0%	1	6,7%
<i>dont femmes</i>	5	41,7%	4	28,6%	2	13,3%
Etudiants en master Excellence Opérationnelle	14		14		14	
<i>dont étudiants internationaux</i>	1	7,1%	2	14,3%	1	7,1%
<i>dont femmes</i>	4	28,6%	4	28,6%	6	42,9%
Doctorants	166		133		152	
Etudiants inscrits en programme d'échange international	58		40		52	
SPIR	25		11		15	

Evolution de la population des étudiants en genre							
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	% évolution 2020/2015
Hommes	1230	1261	1239	1316	1289	1262	
Femmes	370	398	433	504	536	557	51%
% de femmes	23%	24%	26%	28%	29%	31%	

L'action de l'INSA en faveur de la promotion des femmes dans les métiers d'ingénieurs peut ainsi être très favorablement appréciée : sur le temps d'une promotion (5 ans), **l'effectif des femmes ingénieures a progressé de 51%**, pour atteindre 30,6% de la population étudiante constatée à la rentrée 2020. Ces huit points de hausse traduisent la valeur ajoutée des actions entreprises par les personnels de l'INSA Rennes.

## 1-évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

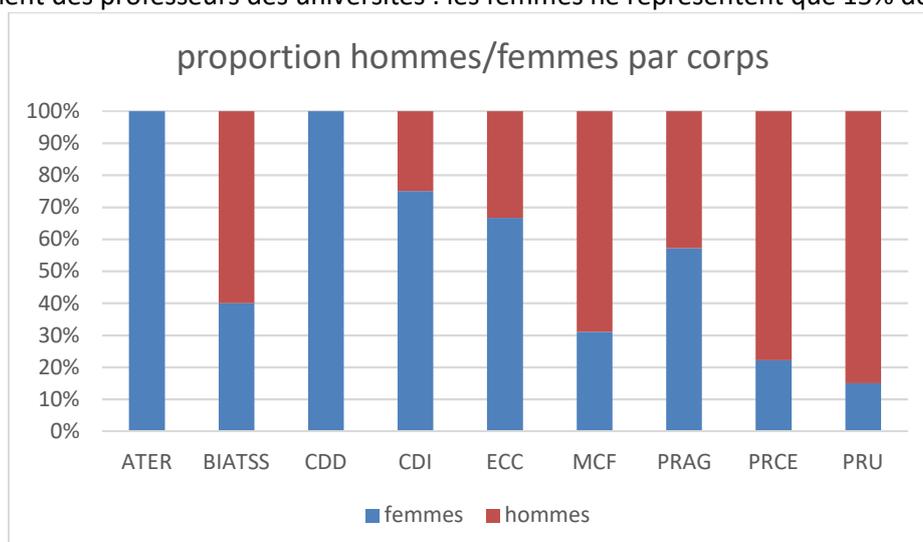
En synthèse :

Objectif	garantir la neutralité du genre dans la rémunération de l'agent
Consensus	les mécanismes de la fonction publique garantissent à chacun un traitement indiciaire non-généré.
Zone de travail	Interroger les pratiques sur l'indemnitaire, pour les enseignants comme les BIATSS.
Indicateur(s)	Répartition relative des HC, des PRP et PCA, de la PEDR et de la PRES pour les enseignants ; étude IFSE pour les BIATSS
Cible	tendre vers l'égalité femmes-hommes pondérée par le poids relatif de chaque genre Jalon 1 (2022) : évaluer les écarts entre chaque département de formation, en comprendre les raisons, co-construire avec les équipes pédagogiques les actions correctrices sur deux déséquilibres identifiés : la part de cours magistraux assurée par des femmes ; la part de femmes dans la population des enseignants vacataires. Rentrée 2022 : mise en œuvre des actions correctrices Jalon 2 (2023) : évaluation des actions correctrices et corrections (amélioration continue)

### Les acteurs de la formation initiale<sup>5</sup>

	ATER	BIATSS	CDD	CDI	ECC	MCF	PRAG	PRCE	PRU	Total général	
femmes		2	4	1	3	2	28	8	2	6	56
hommes			6		1	1	62	6	7	34	117
<b>total</b>		<b>2</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>90</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>40</b>	<b>173</b>

56 femmes et 117 hommes, hors vacataires, ont participé aux formations de l'INSA Rennes en 2020-2021. Les déséquilibres les plus importants sont dans les corps des enseignants chercheurs, et singulièrement des professeurs des universités : les femmes ne représentent que 15% des effectifs.



## Ventilation des services selon le genre

**Hypothèse de départ** : la part de femmes parmi les enseignants-chercheurs devrait se retrouver, à des variations statistiques acceptables, dans la répartition de la charge de travail.

**Or**, on constate que si les femmes représentent 32% du personnel enseignant, elles n'assument que 25% des cours magistraux.

Répartition des services des titulaires par genre					
	nombre	CM	TD	TP	TP 2/3
hommes	117	5240,59	20038,25	5672,85	5907,15
femmes	54	1721,5	9427,25	2818,4	1394,1
part de femmes	32%	25%	32%	33%	19%

→ **Action n°1** : comprendre, au niveau de chaque département de formation, les raisons de ce constat, en pondérant plus finement les analyses par le poids de chaque sexe dans les équipes pédagogiques.

Indicateur (2022) : part des CM assurés par des femmes par département.

Cible 2023 : vers un principe de poids statistique égal entre la part des femmes dans la population enseignante et la part des CM assurés par des femmes<sup>6</sup>.

Acteurs : directeur des formations, directeurs de départements, directeur des ressources humaines.

Ce même constat d'écart entre la proportion femmes/hommes dans la population enseignante et la ventilation des heures complémentaires peut être dressé :

heures complémentaires payées		
hommes	117	20185,58
femmes	54	6163,1
part de femmes	32%	23%

Le premier constat explique pour partie le deuxième : les cours magistraux étant pondérés à 1,5h/td, les services statutaires de celles et ceux qui les dispensent sont plus rapidement saturés, donnant lieu plus rapidement au paiement d'heures complémentaires. Cette explication pourrait toutefois n'être que partielle.

→ **Action n°2** : établir, département par département, la causalité entre la dispense de cours magistraux et les heures complémentaires. A défaut, expliquer les écarts entre les moyennes constatées.

Indicateur 2022 : part des heures complémentaires assurées par les femmes dans chaque département de formation.

Cible 2023 : vers un principe de poids statistique égal entre la part des femmes dans la population enseignante et la part des heures complémentaires dispensées par des femmes

Acteurs : directeur des formations, directeurs de départements, directeur des ressources humaines.

## La faible part des femmes parmi les enseignants vacataires

vacataires par genre			
	nombre	en %	heures faites
femmes	105	23,8%	3058,45
hommes	336	76,2%	11263,59

Si les femmes représentent 32% du corps enseignant, elles ne représentent que 23,8% des vacataires employées par l'INSA.

Pour rappel, l'un des principes fondateurs des formations d'ingénieurs veut que 20% des formations soient assurées par des professionnels, pour garantir le lien entre la formation et le marché du travail. Les constats opérés plus haut de déséquilibre de la part des femmes dans certains secteurs d'activités peuvent expliquer la surmasculinisation des personnels vacataires, et potentiellement le défaut d'offre de formation de vacataires femmes. Cette hypothèse doit être vérifiée.

→ **Action n°3** : évaluer, département par département, la part de vacataires hommes et femmes intervenant dans les formations ; en lien avec les conseils de département et les professionnels des secteurs d'activité, établir les cibles attendues.

Indicateurs (2022) : constats par département, plan d'actions en lien avec les représentants des différents secteurs d'activité.

Cible 2023 : au moins 35% des femmes parmi les personnels vacataires

Acteurs : directeur des formations, directeurs de départements, directeur des ressources humaines.

## La répartition des primes liées aux fonctions d'enseignement

Le nouveau modèle de référentiel horaire de l'établissement ayant été adopté en juin 2021, il n'existe pas de base 0 permettant d'évaluer des changements de pratique.

→ **Action n°4** : sensibiliser les responsables et attributeurs des primes pédagogiques à la question de l'égalité femmes/hommes.

Indicateur (2022) : ventilation des responsabilités et primes par département et par genre.

Cible (2023) : vers une égale proportion entre la part de femmes au sein de chaque département et les responsabilités assumées par des femmes.

Acteurs : les responsables des attributions des primes, directeur des ressources humaines

## La distribution, par genre, des groupes de fonction BIATSS

Titre	catégorie C		catégorie B			ASI		IGE		AENES		IGR		Total général
	groupe 1	groupe 2	groupe 1	groupe 2	groupe 3	groupe 1	groupe 2	groupe 1	groupe 2	groupe 2	groupe 3	groupe 2	groupe 3	
femmes	22	19	4	30	2	1	5		3	1	2		1	90
hommes	16	6	5	17	5	1	3	1	11			1	1	67
Total général	38	25	9	47	7	2	8	1	14	1	2	1	2	157

Source : winpaie, septembre 2021

La faiblesse des effectifs et la ventilation catégorielle ne permet pas de tirer de constat statistique simple ou de faire naître des interrogations particulières. C'est la fonction assumée qui détermine le montant indemnitaire.

## 2-Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emploi, grades et emploi de la fonction publique

### En synthèse

Objectif	lutter contre les stéréotypes ou les biais de jugement pour renforcer l'objectivité de la prise de décision
Consensus	Le recrutement statutaire, par voie de concours, échappe pour bien des aspects à la compétence de l'INSA.
Zone de travail	Interroger les fonctionnements des commissions internes de recrutement pour toutes les catégories de personnels, enseignants ou BIATSS. Certaines formations étant nécessaires pour une évolution professionnelle, interroger les pratiques dans la proposition de formations. Etudier la capacité à garantir la parité femmes/hommes dans les commissions internes
Indicateur(s)	Proportions hommes femmes dans les candidats, dans les recrutements et les promotions. Distribution hommes/femmes des formations
Cible	Ajustement des procédures existantes si écart à la réglementation ; Formation des recruteurs et au management ; lutte contre les biais de jugement.

### L'égalité professionnelle, fondement éthique des lignes directrices de gestion de l'INSA Rennes

En pleine adhésion avec les valeurs promues par les lignes directrices de gestion des ministères de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation et de l'éducation nationale et de la jeunesse, et en concordance totale avec les valeurs promues par l'INSA, les lignes directrices de gestion de l'établissement, adoptées par le conseil d'administration du 24 juin 2021, ont consacré pleinement l'égalité professionnelle comme principe actif de gestion des ressources humaines :

*« La gestion des carrières des personnels est fondée sur le principe d'égalité de traitement des agents et de prévention de l'ensemble des discriminations, conformément aux politiques des ministères en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de handicap et plus généralement de diversité [...] »*

#### **Respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

*Une attention particulière est portée à l'équilibre entre les femmes et les hommes dans le choix des propositions, conformément au protocole d'accord du 8 mars 2013 complété le 30 novembre 2018, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et à l'article 58 1° 2e alinéa de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État qui prévoit qu' il est tenu compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les corps et grades concernés, dans le cadre des lignes directrices de gestion prévues au même article 18.*

*Le MESRI et l'INSA Rennes s'attachent à ce que la répartition des promotions corresponde à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables et tienne compte de leur représentation dans les effectifs du corps d'origine. Des actions de communication seront développées pour inciter les promouvables à faire acte de candidatures, notamment en direction du sexe le moins représenté et de*

veiller à arrêter un classement cohérent avec la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables. Ces actions pourront faire l'objet d'engagement dans le cadre des plans d'action égalité femmes/hommes.

Plus particulièrement, pour l'ensemble des personnels, le MESRI et l'INSA Rennes veillent notamment à ce que les agents à temps partiel ou ayant bénéficié de congé maternité, parental ou d'adoption bénéficient des mêmes possibilités de promotions.

À cet effet, les tableaux annuels d'avancement des corps des filières ITRF et de bibliothèques précisent la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits à ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci.

Concernant les enseignants-chercheurs, le MESRI s'engage à mettre à la disposition des établissements et des sections du Conseil national des universités (CNU) les pourcentages hommes/femmes parmi les promouvables et les promus par grade de l'année précédente.

Des données sexuées sont présentées annuellement dans le bilan relatif à la mise en oeuvre des lignes directrices de gestion ainsi que dans le bilan social de l'établissement.

[...]

Pour la moitié des promotions prononcées annuellement, l'avancement de grade des enseignants chercheurs relève de la compétence du conseil d'administration réuni en formation restreinte. L'examen des demandes se fonde sur les dossiers déposés dans le cadre de la procédure unique précisée supra.

Pour éclairer ses décisions, le CA de l'établissement disposera de différents indicateurs fournis par la direction des ressources humaines : ratio femmes/hommes au sein de chaque discipline, historique et origine des dernières promotions acquises candidats, répartition des promotions de l'établissement selon les disciplines, départements de formation et laboratoires de l'INSA. Les travaux de l'instance, souveraine, veilleront particulièrement à l'équilibre des promotions accordées en fonction de la représentativité des femmes et des hommes parmi les promouvables et au sein de chaque discipline. Le principe d'un déroulé de carrière sur deux grades fondera également un point de repère pertinent pour les travaux de l'instance.

[...]

A mérites quasi-équivalents, l'âge, l'égalité femmes-hommes, la participation au développement des ressources propres de l'établissement, l'origine (CNU/local) des dernières promotions pourront également être convoqués pour départager les candidats.»

LdG parcours de l'INSA Rennes

Il est prévu un premier bilan d'exécution des lignes directrices de gestion 18 mois après leur adoption, soit début 2023.

**→ Action n°5 : exécuter pleinement les dispositions prévues par les lignes directrices de gestion et mesurer leur impact en termes d'égalité professionnelle.**

Indicateurs : données fournies aux conseils centraux.

Evaluation : début 2023

Acteurs : représentants des personnels, direction de l'INSA Rennes

## La sensibilisation/formation des personnels en charge du recrutement

Pour mettre en œuvre pleinement les lignes directrices de gestion, chaque recrutement opéré doit garantir que les personnels en charge de ces opérations soient sensibilisés aux divers biais de jugement, notamment sur le genre.

**→ Action n°6 : vers une formation systématique de tous les acteurs en charge du recrutement sur l'égalité professionnelle et les biais de jugement.**

Indicateur : construction puis exécution du plan de formation 2022-2024 et modules adaptés ; évolution des parts de femmes et d'hommes, notamment parmi les personnels vacataires.

Jalon 1 (2022): plan de formation

Jalon 2 (2023) : évaluation des actions de formation

Acteurs : tout personnel participant à un jury de recrutement ; direction des ressources humaines.

## 3-Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

### En synthèse

Objectif	faciliter la prise de conscience individuelle de la reproduction inconsciente de certains schémas sociaux ; mettre en place certains garde-fous.
Consensus	Les équilibres sont aussi des produits sociaux et/ou culturels sur lesquels n'a pas nécessairement d'emprise. Cependant, l'INSA peut notablement favoriser la reprise de l'activité après certains congés (parentaux, maternité notamment) et contribuer à ce que chacun puisse faire des choix raisonnables sans sacrifier la vie personnelle à la vie professionnelle. La reprise après une interruption pour motif familial (congé maternité, congé parental) est un moment délicat qui appelle l'accompagnement de la personne en reprise mais également de la structure dans laquelle il évolue. Enfin, certains faits de vie appellent à ce que des congés durent plus longtemps que leur limite réglementaire.
Zone de travail	-Les horaires de travail ; l'arrêt imposé de la messagerie à heure dite et le droit ou devoir de déconnexion -la mise en place d'un congé solidaire -interroger les pratiques sur l'organisation du travail à temps partiel et ses conséquences sur la charge d'activité
Indicateur(s)	Enquête QVT
Cible	Facilitation de l'organisation personnelle ; mise en place d'un congé solidaire

### La mise en place du télétravail à l'INSA Rennes

L'INSA Rennes s'est engagé très tôt dans la mise en place du télétravail, dans l'esprit des textes réglementaires. Après deux années de crise sanitaire, il est cependant difficile d'en évaluer l'impact. Le mois de septembre 2021 peut être considéré comme le mois 0 et permet de tirer ce constat :

Personnels ayant télétravaillé au moins 1 jour <sup>7</sup>		
femmes	62	67%
hommes	30	33%

Les mois à venir devront permettre de recueillir davantage de données pour évaluer le télétravail comme modalité naturelle de l'activité au sein de l'établissement et son impact en termes de facilitation de l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle, pour tous.

**→ Action n°7 : évaluer l'impact du télétravail sur l'articulation entre vie personnelle et professionnelle- former un consensus autour du droit à la déconnexion**

Indicateur : enquête annuelle auprès des télétravailleurs- mai 2022, mai 2023

Acteurs : comité technique, CHSCT puis CSA, direction de l'INSA Rennes

## Vers la mise en place d'un congé solidaire

Le dialogue social au sein de l'INSA Rennes a permis de dégager un consensus autour de la fragilité des personnels reprenant après une interruption conséquente de leur activité, ou étant appelés à donner des soins à des proches.

Le temps partiel permet certaines adaptations, jugées cependant pas toujours adapté face aux différentes situations rencontrées.

Les temps partiels <sup>8</sup>		
	hommes	femmes
catégorie A	2	2
catégorie B	3	4
catégorie C	0	7
proportion	28%	72%

Les effectifs faibles fragilisent une tentative d'interprétation de ces modalités choisies de temps de travail. Les femmes représentent 72% des temps partiels observés, bien que la distribution de ces modalités soit quasi à l'équilibre sur les catégories A et B.

Pour compléter ce dispositif réglementaire, l'INSA souhaite mettre en place un congé solidaire pour faire face aux situations personnelles.

**→ Action n°8 : mettre en place un congé solidaire**

Indicateur : création d'un nouveau congé, alimenté par les dons d'autres agents pour permettre de faire face à des situations de vie exceptionnelle, tout en garantissant la continuité du service public.

Cible : juin 2022.

Acteurs : représentants des personnels au CT/CHSCT/CSA, direction de l'INSA Rennes

<sup>7</sup> Source : Ohris, observation du 1<sup>er</sup> au 30 septembre 2021

<sup>8</sup> Source : Harpège, observation au 1/9/2021. Temps partiels hors temps partiel thérapeutique

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

### En synthèse

Objectif	traiter dans tous les cas les faits signalés de violence et/ou agressions sous toutes leurs formes ; faciliter le signalement.
Consensus	Une procédure de signalement des violences existe au sein de l'INSA, et reste assez méconnue. Sur le principe, ces signalements sont portés à la connaissance d'une cellule. Par ailleurs, elle devient très difficile si la personne accusée de violences est elle-même au sein de la cellule. Enfin, le curatif doit être renforcé par du préventif.
Zone de travail	étudier la nomination d'un médiateur externe Réaliser une étude comparative de la pratique d'autres établissements ESR, d'entreprises
Indicateur(s)	Enquête QVT, bilan d'activité du CHSCT.
Cible	formation régulière (actions de sensibilisation) pour tous, formation spécifique pour les personnels en situation d'encadrement ; amélioration de la communication (pour une information visible et aisément accessible)

### La facilitation des signalements

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations constitue l'une des préoccupations majeures de l'INSA Rennes qui, au-delà des risques naturels liés ses activités de formation et de recherche, dispose d'un campus intégré, lieu de vie pour les étudiants qui veulent y loger. Ce cadre de vie étudiante fait naître des risques distincts, traités de manière préventive par certaines associations étudiantes (INSAtisfaites par exemple), soutenues par l'établissement. A titre d'exemple, tous les acteurs (pôle santé, membres des associations étudiantes, chargé de mission diversité, direction des ressources humaines) ont pu bénéficier de formations dispensées par le Planning Familial en 2020-2021 pour permettre la montée en compétences, la détection et le traitement des éventuelles situations. La charte éthique de la cellule harcèlement étudiant prévoit des formations annuelles.

Par ailleurs, un dispositif de signalement, via l'intranet de l'établissement, permet à chacun de porter à la connaissance des acteurs identifiés d'éventuels signalements.

Si ces dispositifs sont maintenant très ancrés et repérés pour les étudiants, et les ressources produites adaptées et régulièrement interrogées, le dispositif de signalement pour les personnels reste assez méconnu et peut souffrir d'un manque de visibilité sur l'intranet.

**→ Action n°9 : facilitation de l'accès au signalement, en lien avec l'évolution de l'intranet et de l'ENT de l'établissement- action identifiée dans le cadre du schéma directeur numérique**

Indicateur : refonte de l'intranet

Cible : 2023 (voté en comité de suivi du SDN)

Acteurs : communication, DSI, direction de l'INSA Rennes.

## Vers une enquête QVT annuelle

Indépendamment du traitement des situations recensées, le dialogue social au sein de l'INSA Rennes n'a fait que conforter le besoin de disposer d'indicateurs de tendance réguliers, à tirer d'une enquête qualité de vie au travail annuelle, dont le bilan sera traité devant le CSA.

**→ Action n°10 : construire une enquête QVT annuelle**

Jalon 1 (2022) : construction de l'enquête, déploiement, traitement des résultats en CSA

Jalon 2 (2023) : même enquête

Cible (2023) : disposer d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs fiables et récurrents.

A red geometric graphic element in the bottom left corner of the page, consisting of overlapping triangles.

## Annexes

### Synthèse des actions prévues

- Action n°1 : comprendre, au niveau de chaque département de formation, les raisons de ce constat, en pondérant plus finement les analyses par le poids de chaque sexe dans les équipes pédagogiques.
- Action n°2 : établir, département par département, la causalité entre la dispense de cours magistraux et les heures complémentaires. A défaut, expliquer les écarts entre les moyennes constatées.
- Action n°3 : évaluer, département par département, la part de vacataires hommes et femmes intervenant dans les formations ; en lien avec les conseils de département et les professionnels des secteurs d'activité, établir les cibles attendues.
- Action n°4 : sensibiliser les responsables et attributeurs des primes pédagogiques à la question de l'égalité femmes/hommes.
- Action n°5 : exécuter pleinement les dispositions prévues par les lignes directrices de gestion et mesurer leur impact en termes d'égalité professionnelle.
- Action n°6 : vers une formation systématique de tous les acteurs en charge du recrutement sur l'égalité professionnelle et les biais de jugement.
- Action n°7 : évaluer l'impact du télétravail sur l'articulation entre vie personnelle et professionnelle- former un consensus autour du droit à la déconnexion
- Action n°8 : mettre en place un congé solidaire
- Action n°9 : facilitation de l'accès au signalement, en lien avec l'évolution de l'intranet et de l'ENT de l'établissement- action identifiée dans le cadre du schéma directeur numérique
- Action n°10 : construire une enquête QVT annuelle

### Calendrier

2021	2022	2023
A1: analyse CM des femmes par département	actions de régulation	cible: égalité femmes/EC et CM femmes/CM
A2: causalité CM et GC	actions de régulation	cible: égalité femmes/EC et HC femmes/HC
A3: évolution part de vacataires femmes / département	actions de régulation	cible: au moins 35% de vacataires femmes
A4: nouveau référentiel, sensibilisation femmes/hommes	constats	cible: égalité femmes/EC et responsabilités femmes/responsabilités
A5: édification LdG		évaluation et modifications
A6: plan de formation		évaluation des dispositifs
A7: enquête télétravail construction droit à la déconnexion	enquête 1 adoption en CSA droit à la déconnexion	enquête 2 -évaluation
A8: création en CSA d'un congé solidaire		
A9: accès facilité aux signalement		refonte ENT/intranet (SDN)
A10: enquête QVT	enquête 1	enquête 2- évaluation

### Pour aller plus loin

- Bilan social 2020
- Lignes directrices de gestion
- Formulaire d'alerte qualité de vie au travail
- Fiche d'alerte harcèlement et autres violences sexistes et sexuelles.
- guide de lutte contre le sexisme à l'INSA Rennes

**INSA Rennes**

20 Avenue des Buttes de Coësmes  
CS 70839  
35708 Rennes Cedex 7

Tél. +33 [0] 2 23 23 82 00

Fax +33 [0] 2 23 23 83 96

[www.insa-rennes.fr](http://www.insa-rennes.fr)

**INSA** | INSTITUT NATIONAL  
DES SCIENCES  
APPLIQUÉES  
RENNES

  
**MINISTÈRE  
DE L'ENSEIGNEMENT  
SUPÉRIEUR,  
DE LA RECHERCHE  
ET DE L'INNOVATION**  
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*