

**Plan d'actions relatif à l'égalité entre les femmes et
les hommes (2021/2023)**

Emilie ROGER - Aline FAES

Référentes Egalité

Sommaire :

I. INDICATEURS 2019 DU RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES A CENTRALESUPELEC	5
1. Conditions générales d'emploi.....	6
1.1. Effectifs.....	6
1.2. Embauches et départs en 2019 (effectifs physiques).....	7
1.3. Positionnement.....	9
1.4. Promotions	10
2. Rémunérations.....	12
2.1. Rémunération brute annuelle moyenne par catégorie hiérarchique.....	12
2.2. Rémunération brute annuelle médiane par catégorie hiérarchique.....	12
3. Formation.....	13
3.1. Formations pourvues par catégorie hiérarchique auprès des personnels fonctionnaires (nombre de jours).....	13
3.2. Formations pourvues par catégorie hiérarchique auprès des personnels contractuels (nombre de jours)	13
4. Organisation et temps de travail	13
4.1. Organisation du travail	13
4.2. Temps partiel.....	14
4.3. Compte épargne temps (CET) au 31/12/2019.....	17
4.4. Heures supplémentaires	17
4.5. Congés	17
4.6. Absences au travail (hors absences pour raison de santé).....	18
5. Conditions de travail	18
6. Absences au travail pour raison de santé (2019/2020).....	18
7. Plafond d'emplois.....	19
7.1. Plafond Etat	19
7.2. Consommation du plafond Etat	19
8. Pyramide des âges	21
8.1. Pyramide des âges par genre des personnels enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs au 31/12/2019	21
8.2. Pyramide des âges par genre des personnels administratifs et techniques au 31/12/2019 ..	21
9. Répertoire des métiers.....	22
9.1. Personnels administratifs et techniques	22
9.2. Personnels enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs	23
10. Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des personnes handicapées.....	23
11. Risques professionnels.....	23
12. Relations professionnelles	24
12.1. Le Conseil restreint aux représentants élus des enseignants-chercheurs et personnels assimilés.....	24
12.2. Les Comités de sélection	24
12.3. La Commission paritaire d'établissement	24

12.4. Le Comité technique	24
12.5. La Commission consultative paritaire	25
II. PROPOSITION D'UN PLAN D'ACTIONS POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EMPLOYÉS PAR CENTRALESUPELEC	26
1. L'évaluation, la prévention et le traitement des écarts de rémunération	26
1.1. Identification et analyse des écarts de rémunérations	26
1.2. Mesures de traitement des écarts de rémunérations	27
2. La garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois	28
2.1. Mixité des emplois	28
2.2. Accompagnement des parcours et égal accès aux responsabilités professionnelles	30
2.3. Nominations équilibrées	32
3. L'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle	33
3.1. Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail	33
3.2. Soutien à la parentalité	33
4. La lutte contre les violences sexuelles et sexistes, harcèlements et discriminations	34
4.1. Dispositif de signalement, traitement et suivi des violences sexuelles et sexistes, harcèlements et discriminations	34
4.2. Communication et formation à la prévention des violences sexuelles et sexistes, harcèlements et discriminations	35
4.3. Accompagnement et soutien des victimes	35
III. PROPOSITION D'UN PLAN D'ACTIONS POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES FORMÉS PAR CENTRALESUPELEC	36
1. L'augmentation de la part des femmes dans le recrutement des étudiants ingénieurs	36
2. La formation des étudiants à l'égalité H/F et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations	37
2.1. La formation à l'égalité entre les femmes et les hommes	37
2.2. La formation à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations	37
3. La transparence et l'exemplarité	37
4. Le développement d'une politique d'attractivité des études scientifiques	38
5. La lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations	38
IV. GOUVERNANCE	39
1. Acteurs	39
2. Suivi du plan d'actions	39
3. Information des agents	39
V. ANNEXES	40
1. Lexique des concepts connexes à l'égalité H/F	40

Avant-propos :

Le présent document détaille le plan d'actions relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes, déployé par CentraleSupélec sur la période 2021/2023.

A partir du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes employés par l'établissement en 2019 (paragraphe I.), le paragraphe II. propose les mesures planifiées pour converger vers l'égalité professionnelle – en cohérence avec le Référentiel¹ recommandé par le Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation pour l'élaboration des plans d'actions relatifs l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche.

Le paragraphe III. détaille, en sus, les dispositions engagées pour l'égalité entre les femmes et les hommes étudiants à CentraleSupélec.

Enfin, le paragraphe IV. explicite la gouvernance retenue pour le déploiement, le suivi et l'amélioration du plan d'actions relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Partagé auprès de la Commission permanente du CA sur l'ouverture sociale et examiné par le Comité égalité H/F le 2/03/2021, le présent document est soumis au vote du Comité technique le 9/03/2021 et au vote du Conseil d'administration le 18/03/2021.

¹ Le référentiel des plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche est disponible sur https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Lutte_contre_les_discriminations/02/1/Referentiel_plan_d_actions_egalitedans_ESR_1348021.pdf

I. INDICATEURS 2019 DU RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES A CENTRALESUPELEC

Les indicateurs du présent rapport de situation comparée portent sur les 643² personnels permanents employés par CentraleSupélec (CS) en 2019.

Leur présentation respecte la liste des « Indicateurs du rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes devant apparaître dans les bilans sociaux »³, définie par l'Arrêté du 22 décembre 2017 portant modification de l'arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social prévu par l'article 37 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat prévu par les articles 15 et 43 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

En liminaire, nous indiquons quelques ordres de grandeurs structurels des effectifs de CS.

CS est constituée de deux types de personnels : les personnels administratifs et techniques et les personnels enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs.

Les 362 personnels administratifs et techniques (PAT) permanents (en EP) incluent :

- Les fonctionnaires titulaires (115 EP) et stagiaires (2 EP),
- Les contractuels de droit public en contrat à durée indéterminée (CDI) (238 EP),
- Les contractuels de droit privé (4 EP).

Les 281 personnels enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs permanents (en EP) – regroupés dans la nomenclature « EC » – englobent :

- Les fonctionnaires titulaires (78 EP) et stagiaires (3 EP),
- Les contractuels de droit public en contrat à durée indéterminée (CDI) (196 EP),
- Les contractuels de droit privé (4 EP).

² Ces effectifs sont comptés en effectifs physiques (abrégés par « EP »).

³ Consultable sur <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000036269335/>

1. Conditions générales d'emploi

1.1. Effectifs physiques et effectifs équivalent temps plein (ETP) au 31/12/2019

1.1.1. Personnels administratifs et techniques

1.1.1.1. Répartition genrée des effectifs PAT par statuts et catégories

Statuts / catégories des PAT	Femmes		Hommes		Total	
	Effectifs physiques	ETP au 31/12/19	Effectifs physiques	ETP au 31/12/19	Effectifs physiques	ETP au 31/12/19
Fonctionnaire Titulaire	64	62	54	53	118	114
A	19	18	19	18	38	36
B	15	14	13	13	28	27
C	30	29	22	22	52	51
Fonctionnaire Stagiaire	1	1	1	1	2	2
B	1	1			1	1
C			1	1	1	1
Contractuel CDI	138	134	100	99	238	233
A	93	91	66	65	159	156
B	38	37	17	17	55	54
C	7	6	17	17	24	23
Contractuel privé	3	3	1	1	4	4
A	1	1			1	1
B	1	1	1	1	2	2
C	1	1			1	1
Total général	206	199	156	154	362	353

1.1.1.2. Répartition genrée des âges moyens des PAT par statuts et catégories

Statuts / catégories des PAT	Femmes	Hommes	Total
	Âges moyens	Âges moyens	Âges moyens
Fonctionnaire Titulaire	50	50	50
A	49	48	49
B	47	52	49
C	51	50	51
Fonctionnaire Stagiaire	40	47	44
B	40		40
C		47	47
Contractuel CDI	46	46	46
A	45	45	45
B	49	50	49
C	47	47	47
Contractuel privé	60	41	55
A	64		64
B	59	41	50
C	56		56
Total général	47	48	48

1.1.2. Personnels enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs

1.1.2.1. Répartition genrée des effectifs EC par statuts et catégories

Statuts / catégories des EC	Femmes		Hommes		Total	
	Effectifs physiques	ETP au 31/12/19	Effectifs physiques	ETP au 31/12/19	Effectifs physiques	ETP au 31/12/19
Fonctionnaire Titulaire	21	20,8	57	56,5	78	77,3
A	21	20,8	57	56,5	78	77,3
Fonctionnaire Stagiaire			3	3,0	3	3,0
A			3	3	3	3
Contractuel CDI	45	43,4	151	143,3	196	186,7
A	45	43,43	151	143,3	196	186,73
Contractuel privé			4	3,5	4	3,5
A			4	3,5	4	3,5
Total général	66	64,2	215	206,3	281	270,5

1.1.2.2. Répartition genrée des âges moyens des EC par statuts et catégories

Statuts / catégories des EC	Femmes	Hommes	Total
	âges moyens	âges moyens	âges moyens
Fonctionnaire Titulaire	45,1	46,2	45,9
A	45,1	46,2	45,9
Fonctionnaire Stagiaire		34,0	34,0
A		34,0	34,0
Contractuel CDI	46,9	46,7	46,7
A	46,9	46,7	46,7
Contractuel privé		60,8	60,8
A		60,8	60,8
Total général	46,3	46,6	46,6

1.2. Embauches et départs en 2019 (effectifs physiques)

1.2.1. Embauches de personnels administratifs et techniques

1.2.1.1. Répartition genrée des PAT fonctionnaires recrutés par filières, catégories et voies d'accès

Filières / catégories des PAT fonctionnaires recrutés	Concours			Détachement		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Filière ITRF	1	1	2	0	0	0
A						
B		1	1			
C	1		1			
Filière AENES	0	0	0	1	1	2
A					1	1
B						
C				1		1
Total général	1	1	2	1	1	2

1.2.1.2. Répartition genrée des PAT contractuels recrutés par catégories et niveaux de classification

Catégories et niveaux de classification des PAT contractuels recrutés	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	7	6	13
Niveau B	2		2
Niveau C1	1		1
Niveau C2		3	3
Niveau D1	2	1	3
Niveau E	2	2	4
Total général	7	6	13

1.2.2. Embauches de personnels enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs

1.2.2.1. Répartition genrée des EC fonctionnaires recrutés par catégories, corps et voies d'accès

Catégorie / corps des EC fonctionnaires recrutés	Concours		
	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	1	4	5
Maître de conférences		2	2
Professeur des universités	1	2	3
Total général	1	4	5

1.2.2.2. Répartition genrée des EC contractuels recrutés par catégories, corps et types de contrat

Catégorie / corps des EC contractuels recrutés	CDI		
	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	2	7	9
Maître de conférences	2	7	9
Professeur des universités			
Total général	2	7	9

1.2.3. Départs

1.2.3.1. Répartition genrée des départs des PAT par catégorie et par circonstance

❖ Population fonctionnaire

Filières / catégories des PAT fonctionnaires sortants	Retraite			Détachement			Mutation			Concours		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Filière ITRF	5	0	5	1	1	2	1	0	1	0	1	1
A	1		1	1		1			0			0
B	2		2			0			0			0
C	2		2		1	1	1		1		1	1
Filière AENES	4	0	4	0	1	1	1	0	1	0	0	0
A	2		2		1	1			0			0
B			0			0	1		1			0
C	2		2			0			0			0
Total général	9	0	9	1	2	3	2	0	2	0	1	1

15 agents PAT fonctionnaires ont quitté CS en 2019 (effectifs physiques).

En 2019, les départs en retraite chez les PAT fonctionnaires (9) ne concernent que des femmes dont la moyenne d'âge est de 62,9 ans.

❖ Population contractuelle

Catégories des PAT contractuels sortants	Retraite			Démission			Licenciement			Congé pour convenances personnelles			Autre		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
A			0	1	1	2	1	2	3	1	1	2	1		1
B	1		1			0		1	1			0			0
C	1	1	2	1		1			0		1	1			0
Total général	2	1	3	2	1	3	1	3	4	1	2	3	1	0	1

14 agents PAT contractuels ont quitté CS en 2019 (effectifs physiques).

En 2019, la moyenne d'âge du départ en retraite d'agents PAT contractuels est de 61 ans chez les femmes contre 64 ans chez les hommes (il n'y a qu'un seul homme concerné).

1.2.3.2. Répartition genrée des départs des EC par catégorie et par circonstance

❖ Population fonctionnaire

Catégorie / statut des EC fonctionnaires sortants	Retraite			Mutation			Démission			Disponibilité			Autre		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	0	3	3												
Professeur des Universités		1	1												
Maître de conférences		1	1												
P1EC		1	1												
Total général	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

En 2019, les EC fonctionnaires sortants sont des hommes (3) partant en retraite.

Leur âge moyen est de 63,7 ans.

❖ Population contractuelle

Catégorie / statut des EC contractuels sortants	Retraite			Mutation			Démission			Disponibilité			Autre		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A		1						1			1			1	
EC		1						1			1			1	
Total général		1						1			1			1	

En 2019, 4 EC contractuels quittent CS et tous sont des hommes

L'âge de l'EC partant en retraite en 2019 est de 63 ans.

1.3. Positionnement

1.3.1. Répartition genrée des emplois supérieurs et dirigeants (effectifs physiques au 31/12/2019)

Dans le présent rapport, les emplois supérieurs et dirigeants incluent tous les managers hiérarchiques de CentraleSupélec.

Emplois supérieurs et dirigeants	Total
Femmes	28
Hommes	53
Total général	81

Statuts des emplois supérieurs et dirigeants	Femmes	Hommes	Total
PAT	19	17	36
EC	9	36	45
Total général	28	53	81

1.3.2. Flux annuels de primo-nominations aux emplois supérieurs et dirigeants (loi du 12 mars 2012) (effectifs physiques au 31/12/2019)

L'année 2019 ne compte qu'une seule primo-nomination à un emploi supérieur et dirigeant et elle est de genre féminin.

1.3.3. Répartition genrée des candidats aux concours et examens professionnels (effectifs physiques au 31/12/2019)

Statut des candidats aux concours et examens professionnels	Inscrits			Présents			Admissibles			Admis		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Recrutement	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2
PAT de catégorie A												
PAT de catégorie B		1	1		1	1		1	1		1	1
PAT de catégorie C	1		1	1		1	1		1	1		1
Promotion	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6
PAT de catégorie A	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2
PAT de catégorie B												
PAT de catégorie C	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4
Total général	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8

1.4. Promotions

1.4.1. Promotions de grade et de corps des personnels enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs

1.4.1.1. Répartition genrée des promotions de grade chez les EC

Les promotions de grade des EC sont arbitrées :

- Par le Conseil national des universités dans le cas des EC fonctionnaires. CS dispose, en sus, d'un contingent annuel local alloué par le Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (MESRI) ;
- Par une commission interne dans le cas des EC contractuels, via un examen sur dossier.

❖ Population fonctionnaire

Grade d'origine	Grade de promotion	Promotions de grade des EC fonctionnaires		
		Femmes	Hommes	Total
Professeur des Universités 1ère classe	Professeur des Universités classe exceptionnelle 1er échelon	1	2	3
Professeur des Universités 2ème classe	Professeur des Universités 1ère classe	2		2
Professeur certifié EPS hors classe	Professeur certifié EPS classe exceptionnelle		1	1
Professeur certifié classe normale	Professeur certifié classe exceptionnelle	1		1
	Total général	4	3	7

La part des femmes dans la composition des jurys est égale à 8,3% (1/12^{ème}).

❖ Population contractuelle

Grade d'origine	Grade de promotion	Promotions de grade des EC contractuels		
		Femmes	Hommes	Total
Professeur contractuel 1ère classe	Professeur contractuel classe exceptionnelle	1		1
Professeur contractuel 2ème classe	Professeur des Universités 1ère classe	1	2	3
	Total général	2	2	4

Au sein du conseil restreint, les femmes sont à parité (3/6^{ème}).

1.4.1.2. Répartition genrée des promotions de corps chez les EC

Les promotions de corps des EC sont prononcées :

- Sur concours dans le cas des EC fonctionnaires ;
- Sur dossier pour les EC contractuels, par le conseil restreint.

Corps d'origine	Corps de promotion	Promotions de corps des EC fonctionnaires		
		Femmes	Hommes	Total
Maître de conférences classe normale	Professeur des Universités 2ème classe		1	1
Total général		0	1	1

La part des femmes dans la composition des comités de sélection, réunis pour examiner les dossiers de promotion de corps des EC fonctionnaires, est égale à 43%.

1.4.2. Promotions de grade et de corps des personnels administratifs

1.4.2.1. Répartition genrée des promotions de grade chez les PAT

Voie d'accès	Grade d'origine	Grade de promotion	Promotions de grade des PAT fonctionnaires		
			Femmes	Hommes	Total
Tableau d'avancement	Adjoint administratif principal 2ème classe	Adjoint administratif principal 1ère classe	1		1
	Adjoint technique	Adjoint technique principal C2	1	1	2
	Adjoint technique principal C2	Adjoint technique principal C3	1		1
	Technicien classe normale	Technicien classe supérieure	1		1
Examen professionnel	Ingénieur de recherche 1ère classe	Ingénieur de recherche hors classe	1		1
	Adjoint technique	Adjoint technique principal C2	2	2	4
Total général			7	3	10

1.4.2.2. Répartition genrée des promotions de corps chez les PAT

Voie d'accès	Corps d'origine	Corps de promotion	Promotions de corps des PAT fonctionnaires		
			Femmes	Hommes	Total
Concours	Technicien	Assistant ingénieur		1	1
Liste d'aptitude	Adjoint technique (catégorie C)	Technicien (catégorie B)		1	1
	Assistant ingénieur (catégorie A)	Ingénieur d'études (catégorie A)	1		1
Total général			1	2	3

2. Rémunérations

2.1. Rémunération brute annuelle moyenne par catégorie hiérarchique

Rémunération brute annuelle moyenne (primes incluses) par catégorie	PAT			EC		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
A	41 219 €	45 854 €	43 296 €	57 609 €	55 019 €	57 007 €
<i>Ecart de rémunération brute annuelle moyenne (primes comprises) entre les hommes et les femmes : par rapport aux femmes</i>	11,2%			-4,5%		
<i>Ecart de rémunération brute annuelle moyenne (primes comprises) entre les hommes et les femmes : par rapport aux hommes</i>	-10,1%			4,7%		
B	29 832 €	29 787 €	29 813 €			
<i>Ecart de rémunération brute annuelle moyenne (primes comprises) entre les hommes et les femmes : par rapport aux femmes</i>	-0,2%					
<i>Ecart de rémunération brute annuelle moyenne (primes comprises) entre les hommes et les femmes : par rapport aux hommes</i>	0,2%					
C	25 011 €	24 965 €	24 985 €			
<i>Ecart de rémunération brute annuelle moyenne (primes comprises) entre les hommes et les femmes : par rapport aux femmes</i>	-0,2%					
<i>Ecart de rémunération brute annuelle moyenne (primes comprises) entre les hommes et les femmes : par rapport aux hommes</i>	0,2%					

2.2. Rémunération brute annuelle médiane par catégorie hiérarchique

Rémunération brute annuelle médiane (primes incluses) par catégorie	PAT			EC		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
A	37 142 €	40 290 €	38 852 €	50 977 €	56 227 €	54 886 €
<i>Ecart de rémunération brute annuelle médiane (primes comprises) entre les hommes et les femmes : par rapport aux femmes</i>	8,5%			10,3%		
<i>Ecart de rémunération brute annuelle médiane (primes comprises) entre les hommes et les femmes : par rapport aux hommes</i>	-7,8%			-9,3%		
B	29 227 €	28 697 €	29 129 €			
<i>Ecart de rémunération brute annuelle médiane (primes comprises) entre les hommes et les femmes : par rapport aux femmes</i>	-1,8%					
<i>Ecart de rémunération brute annuelle médiane (primes comprises) entre les hommes et les femmes : par rapport aux hommes</i>	1,8%					
C	25 011 €	24 965 €	24 985 €			
<i>Ecart de rémunération brute annuelle médiane (primes comprises) entre les hommes et les femmes : par rapport aux femmes</i>	-0,2%					
<i>Ecart de rémunération brute annuelle médiane (primes comprises) entre les hommes et les femmes : par rapport aux hommes</i>	0,2%					

3. Formation

3.1. Formations pourvues par catégorie hiérarchique auprès des personnels fonctionnaires (nombre de jours)

Formations pourvues par catégorie auprès des personnels fonctionnaires (nombre de jours)	PAT			EC			Total général
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
A	31	30	61	23	72	95	156
B	45	21	66				66
C	19	33	52				52
Total général	94	84	178	23	72	95	273

3.2. Formations pourvues par catégorie hiérarchique auprès des personnels contractuels (nombre de jours)

Formations pourvues par catégorie auprès des personnels contractuels (nombre de jours)	PAT			EC			Total général
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
A	105	76	181	43	109	151	332
B	38	33	71				71
C	7	27	34				34
Total général	149	135,5	284,5	42,5	108,5	151	436

4. Organisation et temps de travail

4.1. Organisation du travail

4.1.1. Cycles de travail

Le cadre du temps de travail à CentraleSupélec a évolué à compter du 1er septembre 2017. Mettant fin aux régimes distincts des deux établissements fusionnés, le nouveau dispositif unifié offre deux cycles de travail à l'ensemble des personnels, la possibilité d'aménager le temps de travail sur 4,5 jours, et de télétravailler une journée par semaine.

Le nouveau dispositif s'applique à l'ensemble des personnels administratifs et techniques de l'établissement CentraleSupélec, fonctionnaires et contractuels (de droit public et de droit privé).

En concertation avec le responsable hiérarchique, les personnels peuvent choisir entre deux durées hebdomadaires de travail :

- 37 heures hebdomadaires, donnant lieu à 49 jours de congés et RTT annuels pour un temps complet ;
- 38h50 hebdomadaires, donnant lieu à 59 jours de congés et RTT annuels pour un temps complet.

Cycles de travail par statut / catégorie	37h hebdomadaires			38h50 hebdomadaires		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Fonctionnaire Titulaire	12	7	19	55	49	104
A	4	4	8	15	16	31
B	3	3	6	13	10	23
C	5		5	27	23	50
Fonctionnaire Stagiaire					1	1
C					1	1
Contractuel CDI	11	6	17	113	88	201
A	6	2	8	77	57	134
B	5	3	8	29	15	44
C		1	1	7	16	23
Contractuel privé	1		1	2	1	3
A				1		1
B				1	1	2
C	1		1			
Total général	24	13	37	170	139	309

4.1.2. Astreintes (effectifs physiques au 31/12/2019)

En 2019, les astreintes ne concernent que des personnels administratifs et techniques.

Statut des PAT en astreinte	Femmes	Hommes	Total
Fonctionnaire Titulaire		6	6
Contractuel CDI		10	10
Total général		16	16

4.1.3. Télétravail (effectifs physiques au 31/12/2019)

Statut / catégorie des PAT bénéficiant du télétravail	Femmes	Hommes	Total
Fonctionnaire Titulaire	41	14	55
A	14	9	23
B	11	1	12
C	16	4	20
Fonctionnaire Stagiaire	1		1
B	1		1
Contractuel CDI	85	23	108
A	69	21	90
B	14	2	16
C	2		2
Total général	127	37	164

En 2019, 45% des PAT permanents bénéficient du dispositif de télétravail (1 jour par semaine ou 3 jours par mois).

4.2. Temps partiel

4.2.1. Répartition genrée des effectifs à temps complet en 2019, par statut et catégorie hiérarchique.

4.2.1.1. Personnels administratifs et techniques

Statut / catégorie des PAT à temps complet	Femmes	Hommes	Total
Fonctionnaire Titulaire	55	52	107
A	17	18	35
B	12	13	25
C	26	21	47
Fonctionnaire Stagiaire	1	1	2
B	1		1
C		1	1
Contractuel CDI	119	98	217
A	84	64	148
B	31	17	48
C	4	17	21
Contractuel privé	3	1	4
A	1		1
B	1	1	2
C	1		1
Total général	178	152	330

4.2.1.2. Personnels enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs

Statut / catégorie des EC à temps complet	Femmes	Hommes	Total
Fonctionnaire Titulaire	20	56	76
A	20	56	76
Fonctionnaire Stagiaire		3	3
A		3	3
Contractuel CDI	41	136	177
A	41	136	177
Contractuel privé		3	3
A		3	3
Total général	61	198	259

4.2.2. Répartition genrée des effectifs à temps incomplet en 2019, par statut et catégorie hiérarchique.

4.2.2.1. Personnels administratifs et techniques

Statut / catégorie des PAT à temps incomplet	Femmes				Total Femmes	Total général
	Taux activité 16,8%	Taux activité 50%	Taux activité 80%	Taux activité 90%		
Contractuel CDI	1	1	1	1	4	4
A		1	1	1	3	3
C	1				1	1
Total général	1	1	1	1	4	4

4.2.2.2. Personnels enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs

Statut / catégorie des EC à temps incomplet	Femmes		Total Femmes	Hommes					Total Hommes	Total général
	Taux activité 33%	Taux activité 80%		Taux activité 20%	Taux activité 25%	Taux activité 50%	Taux activité 80%	Taux activité 90%		
Contractuel CDI	1	1	2	1	4	6	1	1	13	15
A	1	1	2	1	4	6	1	1	13	15
Total général	1	1	2	1	4	6	1	1	13	15

4.2.3. Répartition genrée des effectifs à temps plein en 2019, par statut et catégorie hiérarchique.

4.2.3.1. Personnels administratifs et techniques

Statut / catégorie des PAT à temps plein	Femmes	Hommes	Total
Fonctionnaire Titulaire	55	52	107
A	17	18	35
B	12	13	25
C	26	21	47
Fonctionnaire Stagiaire	1	1	2
B	1		1
C		1	1
Contractuel CDI	119	98	217
A	84	64	148
B	31	17	48
C	4	17	21
Contractuel privé	3	1	4
A	1		1
B	1	1	2
C	1		1
Total général	178	152	330

4.2.3.2. Personnels enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs

Statut / catégorie des EC à temps plein	Femmes	Hommes	Total
Fonctionnaire Titulaire	20	56	76
A	20	56	76
Fonctionnaire Stagiaire		3	3
A		3	3
Contractuel CDI	41	136	177
A	41	136	177
Contractuel privé		3	3
A		3	3
Total général	61	198	259

4.2.4. Répartition genrée des effectifs à temps partiel en 2019, par statut et catégorie hiérarchique.

4.2.4.1. Personnels administratifs et techniques

Statut / catégorie des PAT à temps partiel	Femmes				Total Femmes	Hommes		Total Hommes	Total général
	Taux activité 50%	Taux activité 70%	Taux activité 80%	Taux activité 90%		Taux activité 50%	Taux activité 60%		
Fonctionnaire Titulaire	1	1	7		9	1		1	10
A	1		1		2				2
Temps partiel sur autorisation			1		1				1
Temps Partiel thérapeutique	1				1				1
B		1	2		3				3
Temps partiel de droit à l'occasion d'une naissance ou d'une adoption			1		1				1
Temps partiel sur autorisation		1	1		2				2
C			4		4	1		1	5
Temps partiel sur autorisation			4		4				4
Temps Partiel thérapeutique						1		1	1
Contractuel CDI			13	2	15		2	2	17
A			5	1	6		2	2	8
Temps Partiel							1	1	1
Temps partiel (création-reprise entreprise)							1	1	1
Temps partiel de droit à l'occasion d'une naissance ou d'une adoption			2		2				2
Temps partiel de droit pour soins à conjoint, enfant, ascendant			1		1				1
Temps partiel sur autorisation			2	1	3				3
B			6	1	7				7
Temps partiel de droit à l'occasion d'une naissance ou d'une adoption			2	1	3				3
Temps partiel sur autorisation			4		4				4
C			2		2				2
Temps partiel de droit à l'occasion d'une naissance ou d'une adoption			1		1				1
Temps partiel sur autorisation			1		1				1
Total général	1	1	20	2	24	1	2	3	27

4.2.4.2. Personnels enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs

Statut / catégorie des EC à temps partiel	Femmes		Total Femmes	Hommes			Total Hommes	Total général
	Taux activité 50%	Taux activité 80%		Taux activité 50%	Taux activité 60%	Taux activité 80%		
Fonctionnaire Titulaire		1	1	1			1	2
A		1	1	1			1	2
Temps partiel (création-reprise entreprise)				1			1	1
Temps partiel sur autorisation		1	1					1
Contractuel CDI	1	1	2		1	1	2	4
A	1	1	2		1	1	2	4
Temps partiel de droit à l'occasion d'une naissance ou d'une adoption						1	1	1
Temps partiel sur autorisation	1	1	2		1		1	3
Total général	1	2	3	1	1	1	3	6

A ces données, s'ajoute le cas d'un EC (de genre masculin) en cessation progressive d'activité (50%).

4.3. Compte épargne temps (CET) au 31/12/2019

Statut / catégorie des personnels permanents possédant un CET	Nombre de CET			Cumul des jours épargnés sur les CET			Moyenne des jours épargnés sur les CET		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Fonctionnaire Titulaire	38	35	73	942	959	1901	25	27	26
A	11	12	23	350	464	814	32	39	35
B	12	10	22	275	181	456	23	18	21
C	15	13	28	317	314	631	21	24	23
Fonctionnaire Stagiaire		1	1		21	21		21	21
C		1	1		21	21		21	21
Contractuel CDI	85	58	143	1735	1355	3090	20	23	22
A	61	37	98	1404	894	2298	23	24	23
B	21	11	32	308	260	568	15	24	18
C	3	10	13	23	201	224	8	20	17
Total général	123	94	217	2677	2335	5012	22	25	23

4.4. Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires ne s'appliquent pas aux PAT.

Les EC bénéficient, en revanche d'heures complémentaires après validation de la direction du département et de la Direction des études. Elles sont rémunérées à l'heures équivalent TD (HETD), soit 41,41€ bruts.

Pour l'année 2018/2019, les heures complémentaires enregistrées auprès des EC concernent :

- 36 femmes cumulant, en moyenne, 79 HETD (soit 3271,4€ bruts) ;
- 110 hommes cumulant, en moyenne, 80 HETD (soit 3312.8€ bruts).

4.5. Congés

Comme indiquée au § I.4.1.1., les personnels administratifs et techniques ont la possibilité de choisir – en concertation avec leur responsable hiérarchique – parmi deux durées hebdomadaires de travail :

- 37 heures hebdomadaires, donnant lieu à 49 jours de congés et RTT annuels pour un temps complet ;
- 38h50 hebdomadaires, donnant lieu à 59 jours de congés et RTT annuels pour un temps complet.

Moyenne des congés pris par statut / catégorie	Droits à congés = 49 jours			Droits à congés = 59 jours		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Fonctionnaire Titulaire	46	46	46	47	45	46
A	44	44	44	48	40	43
B	47	48	47	46	48	47
C	49		49	47	47	47
Fonctionnaire Stagiaire					48	48
C					48	48
Contractuel CDI	39	44	41	49	50	49
A	39	43	41	47	47	47
B	38	41	39	52	51	52
C		54	54	54	55	55
Contractuel privé	49		49	2	41	21
A				2		2
B					41	41
C	49		49			
Moyenne générale	42	45	43	48	48	48

4.6. Absences au travail (hors absences pour raison de santé)

4.6.1. Congés maternité

Catégorie personnel	Statut	Nombre
PAT	Contractuel CDI catégorie A	3
	Contractuels CDI catégorie C	1
	Fonctionnaires catégorie B	2
	Fonctionnaire catégorie C	1
EC	Enseignant-chercheur contractuel	3
Total général		10

4.6.2. Congés paternité

Catégorie Personnel	Statut	Nombre
PAT	Fonctionnaire catégorie A	1
	Fonctionnaire catégorie B	1
	Contractuel CDI catégorie A	3
	Contractuel CDI catégorie C	2
EC	Enseignant-chercheur contractuel	1
Total général		8

5. Conditions de travail

En 2019 :

- Le nombre d'accidents de travail (hors accidents de trajet) est de 23 et 8 d'entre eux concernent des femmes.
- Le nombre de maladies professionnelles est de 1 et il touche une femme.

6. Absences au travail pour raison de santé (2019/2020)

Statut / catégorie des personnels permanents absents pour raisons de santé	Maladie ordinaire			Longue maladie			Grave maladie		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Fonctionnaire Titulaire	382	62	444	253		253			
A	120	12	132						
B	28	18	46						
C	234	32	266	253		253			
Contractuel CDI	1164	406	1570				637	433	1070
A	446	250	696				424	433	857
B	652	27	679				213		213
C	66	129	195						
Contractuel privé	8		8						
C	8		8						
Total général	1554	468	2022	253		253	637	433	1070

7. Plafond d'emplois

7.1. Plafond Etat

Le plafond d'emplois autorisés (i.e. supports budgétaires) en 2019 est de 710 équivalents temps plein travaillés (ETPT) au total (hors personnels doctorants et ATER).

7.2. Consommation du plafond Etat

7.2.1. Consommation des emplois en 2019 (en ETP)

	Paie publique (cumul des ETPT au 31/12/2019)	Paie privée (cumul des ETPT au 31/12/2019)	Total (cumul des ETPT au 31/12/2019)	Paie publique (moyenne des ETPT 2019)	Paie privée (moyenne des ETPT 2019)	Total (moyenne des ETPT 2019)
Emplois sous plafond Etat	621,35	7,50	628,85	621,07	7,08	628,15
Emplois sous plafond ressources propres	284,79		284,79	257,60		257,6
Total général	906,14	7,50	913,64	878,67	7,08	885,75

Les plafonds d'emplois ne comptabilisent ni les vacataires, ni les chômeurs auxquels CentraleSupélec verse des allocations de retour à l'emploi.

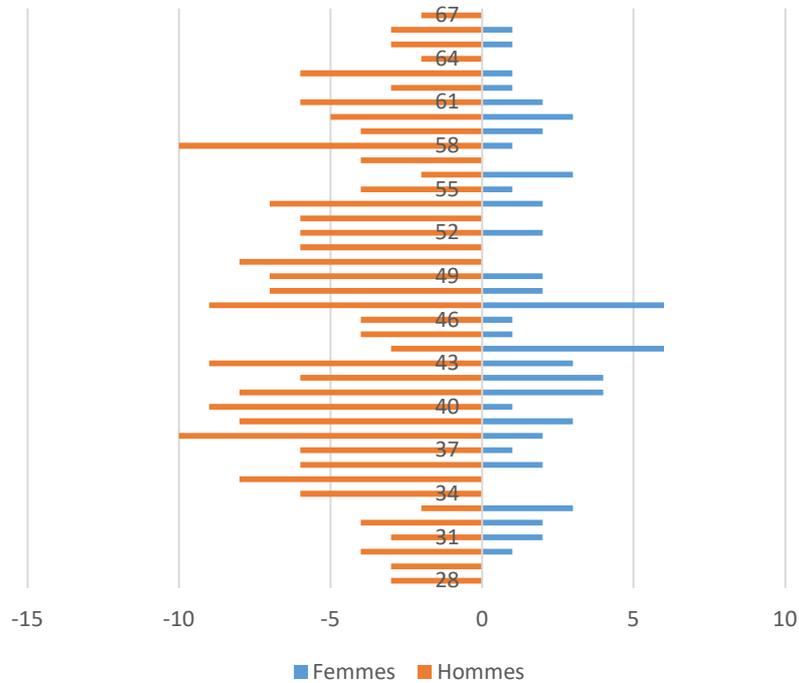
7.2.2. Moyenne des emplois (en ETPT) consommés en 2019 par corps (agents de droit public et privé)

Plafond	Statut	Corps	Type d'emploi	Moyenne ETPT annuelle
1. Agents sous plafond des emplois financés par l'Etat	1-Titulaires	Enseignants et enseignants chercheurs	Fonct	77,72
		Total Enseignants et enseignants chercheurs		77,72
		Personnel BIATSS et autres personnels titulaires	Fonct	122,06
		Total Personnel BIATSS et autres personnels titulaires		122,06
	Total 1-Titulaires			199,78
	2-Non titulaires	Enseignants et enseignants chercheurs	CDD	12,35
			CDI	175,12
			DOCT	32,08
		ATER	1,47	
		Total Enseignants et enseignants chercheurs		221,02
		Personnel BIATSS et autres personnels non titulaires	CDD	30,63
	CDI	176,72		
	Total Personnel BIATSS et autres personnels non titulaires		207,35	
Total 2-Non titulaires			428,37	
Total 1. Agents sous plafond des emplois financés par l'Etat				628,15
2. Agents financés sur ressources propres	1-Titulaires	Enseignants et enseignants chercheurs	Fonct	1,00
		Total Enseignants et enseignants chercheurs		1,00
	Total 1-Titulaires			1,00
	2-Non titulaires	Enseignants et enseignants chercheurs	CDD	6,71
			CDI	5,97
			DOCT	0,25
		ATER	0,84	
		Total Enseignants et enseignants chercheurs		13,76
		Personnel BIATSS et autres personnels non titulaires	CDD	44,31
	CDI	47,90		
	Total Personnel BIATSS et autres personnels non titulaires		92,21	
	Total 2-Non titulaires			105,97
	2-Non titulaires-CR	Enseignants et enseignants chercheurs	CDD	59,88
CDI			2,42	
DOCT			57,17	
Total Enseignants et enseignants chercheurs			119,46	
Personnel BIATSS et autres personnels non titulaires		CDD	27,91	
CDI	3,25			
Total Personnel BIATSS et autres personnels non titulaires		31,16		
Total 2-Non titulaires-CR			150,62	
Total 2. Agents financés sur ressources propres				257,60
3-Autres	2-Non titulaires	Autres dépenses non ventilables par catégorie d'emplois	CHOM	0,00
			VAC	0,00
	Total Autres dépenses non ventilables par catégorie d'emplois		0,00	
Total 3-Autres			0,00	
Total général (dont paie privée = 7,08 et paie publique = 878,67)				885,75

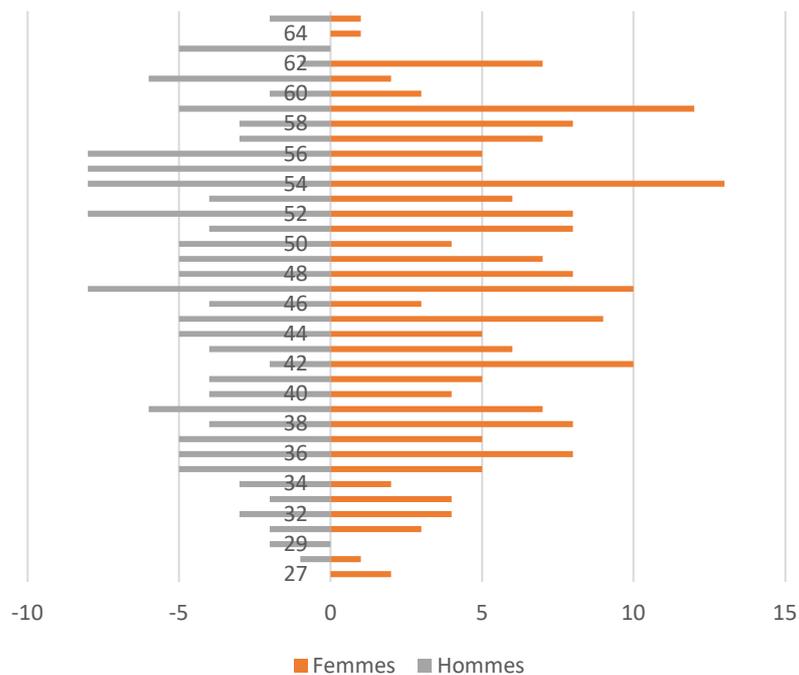
8. Pyramide des âges

Pyramide des âges de la structure au 31/12 par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et type de statut (CDI, CDD).

8.1. Pyramide des âges par genre des personnels enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs au 31/12/2019



8.2. Pyramide des âges par genre des personnels administratifs et techniques au 31/12/2019



9. Répertoire des métiers

9.1. Personnels administratifs et techniques

Statut / corps / grade des PAT	Féminin		Masculin		Total général	
	Effectif physique	Moyenne d'âge	Effectif physique	Moyenne d'âge	Effectif physique	Moyenne d'âge
A	113	46	85	46	198	46
Fonctionnaire Titulaire	19	49	19	48	38	49
Administrateur de l'éducation nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche	1	45			1	45
Administrateur de l'éducation nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche	1	45			1	45
Agent comptable			1	49	1	49
Agent comptable d'établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel groupe 2			1	49	1	49
Assistant ingénieur	3	53	6	53	9	53
Assistant ingénieur	3	53	6	53	9	53
Attaché d'administration de l'Etat	2	44			2	44
Attaché d'administration de l'Etat classe normale	1	41			1	41
Attaché principal d'administration de l'Etat	1	47			1	47
Conservateur des bibliothèques	1	42			1	42
Conservateur en chef des bibliothèques	1	42			1	42
Directeur Général des Services- Groupe II			1	48	1	48
Directeur Général des Services - Groupe II			1	48	1	48
Infirmiers de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur			1	61	1	61
Infirmier de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur Hors Classe			1	61	1	61
Ingénieur de recherche	1	43	1	44	2	44
Ingénieur de recherche de 2ème classe			1	44	1	44
Ingénieur de recherche hors classe	1	43			1	43
Ingénieur d'études	11	51	9	45	20	48
Ingénieur d'études classe normale	6	52	4	38	10	47
Ingénieur d'études Hors Classe	5	50	5	50	10	50
Contractuel CDI	93	45	66	45	159	45
Contractuel sur contrat recherche	1	35			1	35
Contractuel niveau A-CDI CR	1	35			1	35
Contractuels BIATSS Catégorie A	91	45	65	46	156	45
Contractuel BIATSS Niveau B CDI	2	48	1	34	3	43
Contractuel BIATSS Niveau C1 CDI	2	37	4	50	6	46
Contractuel BIATSS Niveau C2 CDI	12	48	12	50	24	49
Contractuel BIATSS Niveau D1 CDI	17	40	12	37	29	39
Contractuel BIATSS Niveau D2 CDI	22	47	16	48	38	47
Contractuel BIATSS Niveau E CDI	33	45	16	44	49	45
Contractuel Direction	2	53	3	52	5	52
Médecin			1	46	1	46
Psychologue	1	53			1	53
Contractuels sur Contrat Recherche	1	33	1	38	2	36
Contractuel BIATSS Niveau D1 CDI			1	38	1	38
Contractuel BIATSS Niveau E CDI	1	33			1	33
Contractuel privé	1	64			1	64
Contractuels BIATSS Catégorie A	1	64			1	64
Contractuel BIATSS niveau D1	1	64			1	64
B	55	48	31	51	86	49
Fonctionnaire Titulaire	15	47	13	52	28	49
Bibliothécaire assistant spécialisé	1	43			1	43
Bibliothécaire assistant spécialisé classe supérieure	1	43			1	43
Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	5	48			5	48
Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur classe exceptionnelle	1	58			1	58
Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur classe normale	4	46			4	46
Technicien de recherche et de formation	9	46	13	52	22	50
Technicien de recherche et de formation de classe exceptionnelle			4	61	4	61
Technicien de recherche et de formation de classe normale	5	42	8	47	13	45
Technicien de recherche et de formation de classe supérieure	4	52	1	58	5	53
Fonctionnaire Stagiaire	1	40			1	40
Technicien de recherche et de formation	1	40			1	40
Technicien de recherche et de formation de classe normale	1	40			1	40
Contractuel CDI	38	49	17	50	55	49
Contractuels BIATSS Catégorie B	38	49	17	50	55	49
Contractuel BIATSS Niveau F1 CDI	31	49	12	52	43	50
Contractuel BIATSS Niveau F2 CDI	7	47	5	44	12	46
Contractuel privé	1	59	1	41	2	50
Contractuels BIATSS Catégorie B	1	59	1	41	2	50
Contractuel BIATSS Niveau F1 CDI	1	59	1	41	2	50
C	38	51	40	49	78	50
Fonctionnaire Titulaire	30	51	22	50	52	51
Adjoint administratif	12	49	1	53	13	50
Adjoint Administratif A E	1	33			1	33
Adjoint administratif principal de 1ère classe A E	5	58	1	53	6	57
Adjoint administratif principal de 2ème classe A E	6	45			6	45
Adjoint technique de recherche et de formation	18	53	21	50	39	51
Adjoint Technique Principal RF C2	12	55	13	50	25	53
Adjoint Technique Principal RF C3	2	52	3	56	5	55
Adjoint Technique RF C1	4	45	5	47	9	46
Fonctionnaire Stagiaire			1	47	1	47
Adjoint technique de recherche et de formation			1	47	1	47
Adjoint Technique RF C1			1	47	1	47
Contractuel CDI	7	47	17	47	24	47
Contractuels BIATSS Catégorie C	7	47	17	47	24	47
Contractuel BIATSS Niveau F3 CDI	6	48	6	45	12	47
Contractuel BIATSS Niveau G CDI	1	38	11	48	12	47
Contractuel privé	1	56			1	56
Contractuels BIATSS Catégorie C	1	56			1	56
Contractuel BIATSS Niveau F3 CDI	1	56			1	56
Total général	206	47	156	48	362	48

9.2. Personnels enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs

Statut / corps / grade des EC	Féminin		Masculin		Total général	
	Effectif physique	Moyenne d'âge	Effectif physique	Moyenne d'âge	Effectif physique	Moyenne d'âge
A	66	46	215	47	281	47
Fonctionnaire Titulaire	21	45	57	46	78	46
Maître de conférences	7	41	18	37	25	38
Maître de conférences classe normale	6	39	17	36	23	37
Maître de conférences hors classe	1	52	1	49	2	51
Professeur 1ère catégorie			2	56	2	56
Professeur 1ère catégorie			2	56	2	56
Professeur 2ème catégorie			1	64	1	64
Professeur 2ème catégorie			1	64	1	64
Professeur agrégé	2	45	3	50	5	48
Professeur agrégé classe normale	2	45	1	43	3	44
Professeur agrégé hors classe			2	54	2	54
Professeur certifié	1	60			1	60
Professeur certifié classe exceptionnelle	1	60			1	60
Professeur certifié EPS			4	51	4	51
Professeur d'Education Physique et Sportive classe exceptionnelle			1	52	1	52
Professeur d'Education Physique et Sportive hors classe			3	50	3	50
Professeur des universités	11	46	29	50	40	49
Professeur des universités de 1ère classe	4	47	9	51	13	50
Professeur des universités de 2ème classe	5	44	10	42	15	43
Professeur des universités de classe exceptionnelle 1er échelon	2	51	8	54	10	54
Professeur des universités de classe exceptionnelle 2ème échelon			2	61	2	61
Fonctionnaire Stagiaire			3	34	3	34
Maître de conférences			3	34	3	34
Maître de conférences classe normale			3	34	3	34
Contractuel CDI	45	47	151	47	196	47
Enseignants	7	57	18	56	25	56
Enseignant CDI	3	58	13	56	16	56
Enseignant CDI A	1	38			1	38
Enseignant contractuel 1ère classe	3	63	2	58	5	61
Enseignant contractuel 1ère classe hors grille			1	58	1	58
Enseignant contractuel 2ème classe			2	52	2	52
Maître de conférences contractuels	23	41	71	40	94	40
Enseignant-Chercheur CDI A			1	35	1	35
Maître de Conférence Contractuel Classe Exceptionnelle Hors grille	1	60	2	62	3	61
Maître de Conférences Contractuel Classe Exceptionnelle	6	46	18	47	24	47
Maître de Conférences Contractuel Classe Normale	15	36	47	36	62	36
Maître de Conférences Contractuel Classe Normale Hors Grille	1	54	3	54	4	54
Professeurs contractuels	15	52	62	51	77	51
Enseignant-Chercheur CDI A	1	59			1	59
Enseignant-Chercheur PR CDI			1	45	1	45
Professeur Contractuel 1ère Classe	4	52	15	51	19	51
Professeur Contractuel 1ère Classe Hors Grille	2	60	11	58	13	58
Professeur Contractuel 2ème Classe	7	48	24	46	31	46
Professeur Contractuel 2ème Classe Hors Grille	1	49	10	56	11	55
Professeur Contractuel Classe Exceptionnelle Hors Grille			1	66	1	66
Contractuel privé			4	61	4	61
E/EC privé			4	61	4	61
Enseignant-Chercheur CDI A			4	61	4	61
Total général	66	46	215	47	281	47

10. Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des personnes handicapées

CentraleSupelec compte 23 agents ayant déclaré un handicap (11 femmes et 12 hommes), soit 2,6% de la totalité des effectifs.

N'atteignant pas les 6% et conformément à la réglementation, l'établissement doit s'acquitter d'une pénalité financière auprès du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique. Le montant s'élève en 2019 à 179 589,85€.

11. Risques professionnels

En sus du § I.5., il est indiqué que :

- Le taux de couverture des agents par un médecin de prévention est de 100% pour les personnels des campus de Gif, Metz et Pomacle ;
- Le coût de la formation des membres des CHSCT est de 12 948€ HT (4 sessions) ;
- Le pourcentage de membres de CHSCT formés est de 100%.

12. Relations professionnelles

12.1. Le Conseil restreint aux représentants élus des enseignants-chercheurs et personnels assimilés

Le conseil restreint se prononce notamment sur :

- La création, la composition des comités de sélection, et la nomination de leur président ;
- Le recrutement des enseignants-chercheurs après avis des comités de sélection ;
- Les avancements de grade sur contingent local ;
- Les demandes de détachement ;
- L'accueil de professeurs invités ;
- Les demandes de titularisation des enseignants-chercheurs ;
- Les demandes de délégation auprès des organismes de recherche ;
- Les demandes d'éméritat.

Il est composé de 6 personnels EC (3 femmes et 3 hommes) et s'est réuni 16 fois en 2019.

12.2. Les Comités de sélection

La loi relative aux libertés et responsabilités des universités du 10 août 2007 a institué des comités chargés de sélectionner les candidats aux emplois d'enseignants-chercheurs. Le comité de sélection tient lieu de jury de concours.

Lorsqu'un emploi d'enseignant-chercheur est déclaré vacant, le conseil restreint crée un comité de sélection, précisant le nombre de membres, le nombre de membres extérieurs (au moins la moitié des membres) et le nombre de membres relevant de la discipline concernée. Il en désigne les membres et le président.

Après examen des dossiers et audition des candidats sélectionnés, le comité de sélection transmet au conseil restreint son avis sur les candidatures à l'emploi et le classement retenu.

14 comités de sélection ont été réunis en 2019.

La part des femmes dans la composition des comités de sélection est en moyenne de 43%.

12.3. La Commission paritaire d'établissement

La commission paritaire d'établissement est compétente à l'égard des personnels fonctionnaires BIATSS. Elle se prononce notamment sur :

- Les réductions d'ancienneté ;
- Les mutations ;
- Les titularisations ;
- Les inscriptions sur la liste d'aptitude ;
- Les inscriptions au tableau d'avancement ;
- Les demandes de disponibilité ;
- Les avis défavorables aux réductions d'ancienneté etc.

La part des femmes au sein de la CPE est de 36,4% (8/22ème).

12.4. Le Comité technique

Le comité technique est compétent à l'égard de :

- L'organisation et du fonctionnement des administrations, des établissements ou services ;
- La gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- Des règles statutaires et des règles relatives à l'échelonnement indiciaire ;
- Des évolutions technologiques et de méthodes de travail et leur incidence sur les personnels ;
- Des grandes orientations en matière de politique indemnitaire ;
- De la formation et du développement des compétences et qualifications professionnelles ;

- De l'insertion professionnelle.
- De l'égalité professionnelle, de la parité et de la lutte contre les discriminations ;
- De l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail.

Il s'est réuni à 8 reprises en 2019 et est composé de 20 membres (9 femmes, 11 hommes).

12.5. La Commission consultative paritaire

La commission consultative paritaire (CCP) est composée en nombre égal par les représentants du personnel et par les représentants de l'administration. Elle est compétente à l'égard des personnels contractuels. Elle peut être consultée sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires. Elle l'est obligatoirement sur les décisions individuelles relatives :

- Aux licenciements intervenant après la période d'essai ;
- Aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

La commission consultative paritaire s'est réunie à cinq reprises en 2019 pour examiner des situations individuelles et les candidatures au dispositif de promotion des PAT contractuels.

La part des femmes au sein de la CCP est de 42% (5/12).

II. PROPOSITION D'UN PLAN D' ACTIONS POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EMPLOYES PAR CENTRALESUPELEC

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit l'élaboration d'un plan d'actions triennal relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par l'ensemble des employeurs publics.

Dans ce cadre et parce que l'égalité hommes / femmes a toujours été une préoccupation forte pour sa Direction, CentraleSupélec propose un plan d'actions structuré en quatre axes prioritaires :

- Axe 1 : l'évaluation, la prévention et le traitement des écarts de rémunération ;
- Axe 2 : la garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois ;
- Axe 3 : l'articulation entre vie personnelle et bien professionnelle ;
- Axe 4 : la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, harcèlements et discriminations.

Les actions adressant ces quatre axes sont en cohérence avec le Référentiel des plans d'actions relatifs l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche⁴ – s'appliquant aux personnels.

1. L'évaluation, la prévention et le traitement des écarts de rémunération

1.1. Identification et analyse des écarts de rémunérations

Les causes des écarts de rémunération entre les personnels peuvent être multiples :

- Écarts liés à la quotité de temps de travail ;
- Écarts liés à la différence de représentation des sexes dans les corps et emplois ;
- Écarts liés à la différence de structure démographique au sein de chaque corps (par grade, échelon) et emploi ;
- Écarts liés à la composante indemnitaire, dont écarts liés aux heures complémentaires, rachats de jours de compte épargne-temps et sur-rémunération temps partiels (80% et 90%) ;
- Écarts de rémunérations entre les personnels contractuels.

Afin d'identifier et analyser les possibles écarts de rémunération entre les personnels masculins et féminins, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) demande aux établissements d'enseignement supérieur et de recherche de fonder leurs calculs sur la base d'un outil⁵ spécifique permettant de parvenir, *in fine*, à une grille de lecture harmonisée.

- Action 1 -				
Analyser les écarts de rémunération entre les personnels				
Objectifs - livrables	Pilotes	Délais	Ressources	Indicateurs de résultat
Calculer les écarts de rémunérations H/F	DRH (mission Pilotage de la masse salariale)	31/03/2021	Outil DGAFP	Taux de réalisation : 100% au 31/03/2021
Analyser les écarts de rémunérations H/F	DRH (mission Pilotage de la masse salariale)	31/12/2021		Taux de réalisation : 100% au 31/12/2021

⁴ Consultable sur <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid155160/www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid155160/www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid155160/plans-d-action-sur-l-egalite-professionnelle-le-mesri-publie-un-referentiel-d-accompagnement-des-etablissements-de-l-esr.html>

⁵ Pour plus d'informations sur cet outil : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/indicateurs-de-letat-de-la-situation-comparee-des-femmes-et-des-hommes>

1.2. Mesures de traitement des écarts de rémunérations

Classiquement, les mesures de traitement des écarts de rémunération relevant de la compétence de l'employeur s'appuient sur :

- La cotation de postes ;
- La politique d'attribution des primes ;
- La politique de promotion ;
- La politique de mobilité.

1.2.1. La cotation de postes

Depuis 2017, tous les personnels de CentraleSupélec – fonctionnaires et contractuels – occupent des postes caractérisés par :

- Une cotation déterminant le niveau de responsabilité dans les fonctions ;
- Un indice de rémunération associé.

Les règles de gestion applicables aux personnels contractuels de CentraleSupélec⁶ explicitent les principes présidant à ces cotations et à leur évolution. Ces règles de gestion permettent d'assurer, à profil identique :

- L'égalité salariale des agents recrutés depuis 2017 ;
- La convergence des rémunérations au fur et à mesure des opérations de mobilité des agents en fonction avant 2017.

En conséquence, l'Etablissement disposant déjà d'un système de cotation des postes, le présent plan d'actions ne propose pas d'objectif nouveau sur le sujet.

1.2.2. La politique d'attribution des primes

1.2.2.1. Les primes variables des EC

A CentraleSupélec, trois types de primes variables peuvent être versées aux EC, fonctionnaires ou contractuels :

- La prime annuelle de charges administratives, attribuée aux EC qui exercent une / des responsabilité(s) administrative(s) définie(s) en conseil d'administration (e.g. directeur de département, directeur de laboratoire, adjoint au directeur des études ou de la recherche) ;
- Une prime annuelle d'investissement pédagogique, valorisant des charges, un investissement, des responsabilités pédagogiques spécifiques ou des résultats remarquables ;
- La prime annuelle de recherche, reconnaissant des résultats scientifiques marquants, et/ou une réussite à des appels d'offres sur contrat ou programme de recherche, et/ou des responsabilités et charges particulières dans le cadre de programmes collectifs.

1.2.2.2. Les primes de fin d'année des PAT

Quelle que soit leur catégorie d'appartenance (A, B, C), l'intéressement annuel des PAT de CentraleSupélec se décompose en :

- Une part collective fixe, dont le montant est uniforme pour l'ensemble des agents (sous réserve de prise en compte de la quotité de travail). La part collective reconnaît l'apport de chacun dans le fonctionnement de l'établissement ;
- Une part individuelle variable liée à l'investissement et à la contribution individuels de l'agent. Elle est déterminée par le manager au vu de 3 critères :
 - La capacité à travailler en équipe ;
 - L'atteinte des objectifs annuels et façon d'y parvenir, évaluées à la suite de l'entretien annuel ;
 - La charge de travail supplémentaire ou projets particuliers confiés au niveau du service.

⁶ Disponibles sur l'Intranet de l'Etablissement

Ainsi objectivée, cette politique d'attribution des primes favorise la lutte contre les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes.

1.2.3. La politique de promotion

Dans le cadre de ses lignes directrices de gestion⁷, applicables dès 2021, CentraleSupélec a actualisé sa politique en matière de promotion des PAT et EC, fonctionnaires et contractuels. Cette politique identifie, en particulier, les conditions et les critères présidant à la promotion des agents dans le respect de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes (notamment).

1.2.4. La politique de mobilité

La politique de mobilité de CentraleSupélec a elle aussi été revue par l'Etablissement, à l'aune de ses lignes directrices de gestion applicables depuis 2021. Poursuivant des finalités volontaristes en la matière, l'Ecole y détaille les règles et les conditions relatives aux mobilités des agents PAT et EC – en cohérence avec l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes.

2. La garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois

2.1. Mixité des emplois

2.1.1. Développer la mixité des emplois

Grâce aux informations synthétisées au § I.9. Répertoire des métiers, CentraleSupélec dispose déjà d'un diagnostic de la mixité de ses métiers à son échelle.

Toutefois, afin de se doter d'une cartographie plus fine et plus qualitative et en lien avec la gestion prévisionnelle de ses effectifs / emplois / compétences (GPEEC), l'Etablissement souhaite ici approfondir le diagnostic en identifiant la répartition femmes-hommes de ses personnels par :

- Branches d'activités professionnelles (BAP), familles professionnelles (FP) et emplois-types⁸,
- Emplois repères, pour ce qui a trait à la nomenclature des emplois propre à CentraleSupélec⁹.

Avec ce diagnostic, l'Etablissement sera par la suite en mesure de planifier et de mettre en œuvre les actions permettant la convergence des proportions de femmes et d'hommes entre 40% et 60% des effectifs par emploi.

- Action 2 -				
Cartographier la répartition générée des personnels par emploi				
Objectifs - livrables	Pilotes	Délais	Ressources	Indicateurs de résultat
Cartographie des effectifs H/F par BAP, FP et emplois-types	DRH	31/12/2021	RéFérens III	Taux de réalisation : 100% au 31/12/2021
Cartographie des effectifs H/F par emplois-repères	DRH	31/12/2021	Référentiel emplois-repères	
Plan d'actions permettant la mixité des métiers	DRH Comité EHF	30/06/2022	Analyse coûts / bénéfiques	Taux de réalisation : 100% au 30/06/2022

2.1.2. Communiquer sur les métiers sans stéréotypes de genre

L'égalité H/F et la communication sans stéréotype de genre ont toujours été des préoccupations fortes de CentraleSupélec dans ses initiatives de promotion des métiers scientifiques et techniques.

S'appuyant sur sa Direction de la communication et du marketing, CentraleSupélec propose une page Web¹⁰ où toutes les informations essentielles, relatives à l'égalité H/F et à la lutte contre les discriminations liées au genre, sont disponibles.

⁷ Consultables sur l'Intranet de CentraleSupélec

⁸ Détaillés par le MESRI sur https://data.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pages/les_bap/

⁹ Le référentiel des emplois repères est disponible sur l'Intranet de l'Etablissement.

¹⁰ Pour consulter la page Web : <https://www.centralesupelec.fr/ecole-citoyenne>

A l'occasion de la journée du 8 Mars – Journée Internationale des droits de la femme – CentraleSupélec a par ailleurs réalisé un film¹¹, auprès de deux enseignantes-chercheuses du campus de METZ, en association avec l'Association Femmes et sciences et le département de la Moselle, pour la promotion des carrières scientifiques chez les femmes.

Avec l'aide de l'Université Paris-Saclay, CentraleSupélec propose périodiquement des sensibilisations au langage égalitaire sans stéréotypes de genre, à l'ensemble des personnels : à ce titre, la dernière session programmée – animée par Eliane VIENNOT¹² – date du 9/12/2020.

En lien avec sa Direction des relations avec les entreprises et valorisation (DREV), l'Etablissement organise et contribue à de nombreux événements visant à déconstruire les stéréotypes de genre défavorables aux jeunes filles qui peuvent s'investir dans des carrières d'ingénieur. Parmi ces actions, citons les événements « DALKIA Women energy in transition »¹³, « ATOS Digital Women Conference »¹⁴ ou encore l'événement « Parité femmes / hommes chez les Ingénieurs pour la journée du 8 Mars »¹⁵.

Grâce à l'Association féministe « Çapèse »¹⁶ et au projet « Lycées »¹⁷ animé par ses élèves, CentraleSupélec intervient depuis 2019 dans des lycées afin d'encourager les lycéennes et les lycéens à s'orienter vers des métiers scientifiques – en brisant les stéréotypes de genre. A ce jour, ce projet a permis de rencontrer ~500 lycéen.nes. Les orientations prises par « Çapèse » ciblent, à compter, de 2021 un changement d'échelle permettant de toucher ~1000 lycéen.nes.

- Action 3 -				
Promouvoir les métiers scientifiques sans stéréotypes de genre auprès des lycées				
Objectifs - livrables	Pilotes	Délais	Ressources	Indicateurs de résultat
Digitaliser le format d'intervention auprès des lycées	Çapèse	31/03/2021		Taux de réalisation : 100% au 31/03/2021
Sensibiliser 1000 lycéen.nes	Çapèse	31/12/2021	TEAMS	Taux de réalisation : 100% au 31/12/2021

La Direction de la communication et du marketing de CentraleSupélec prévoit, en outre, une campagne de communication sur les métiers de l'ingénierie, visant à lutter contre les stéréotypes de genre. Cette campagne, qui s'intitule « Féminiser l'ingénierie », repose sur un diagnostic préalable de la perception des inégalités à CS (dont les inégalités de genre) par les élèves et les personnels. Ses conclusions permettront à CentraleSupélec de proposer des portraits de femmes pertinents pour la lutte contre les inégalités et contre les stéréotypes de genre.

- Action 4 -				
Communiquer sur les métiers de l'ingénierie sans stéréotypes de genre				
Objectifs - livrables	Pilotes	Délais	Ressources	Indicateurs de résultat
Enquête sur la perception des inégalités (au sens large) à CS	DCOM	30/06/2021		Taux de réalisation : 100% au 30/06/2021
Portraits de femmes ingénieures	DCOM	31/12/2021		Taux de réalisation : 100% au 31/12/2021

Enfin, si le MESRI confirme qu'elle est toujours disponible, CentraleSupélec projette d'organiser l'exposition « Infinités Plurielles »¹⁸ dans le cadre de l'Université Paris-Saclay. Commandée par le MESRI, cette exposition itinérante conçue par Marie-Hélène LE NY présente 145 femmes scientifiques. De la chimie à l'astrophysique en passant par l'aéronautique, jeunes chercheuses, professeures ou

¹¹ Visionnable sur https://www.linkedin.com/posts/centralesupelec_photonique-metz-activity-6642709172129411073-W4IF/

¹² Voir <http://www.elianeviennot.fr/>

¹³ Plus de détails sur <https://www.dalkia.fr/fr/women-energy-in-transition-2020>

¹⁴ Cf. <https://atos.net/fr/lp/women-in-atos>

¹⁵ Voir <https://www.centralesupelec.fr/fr/conference-parite-hommesfemmes>

¹⁶ Plus d'information sur <https://capese.cs-campus.fr/>

¹⁷ Cf. <https://capese.cs-campus.fr/index.php/interventions-lycees/>

¹⁸ Tous les détails sont disponibles sur <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid74249/www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid74249/www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid74249/infinities-plurielles-140-scientifiques-vous-parlent-de-science.html>

ingénieures racontent les recherches les plus étonnantes, sensibilisant ainsi le public aux sciences sans stéréotypes de genre.

- Action 5 - Sensibiliser aux sciences sans stéréotypes de genre				
Objectifs - livrables	Pilotes	Délais	Ressources	Indicateurs de résultat
Organiser l'exposition « Infinités Plurielles » auprès de l'UP-Saclay	Référentes Egalité H/F DCOM	31/12/2023	MESRI	Taux de réalisation : 100% au 31/12/2023

2.1.3. Former à l'égalité professionnelle pour lutter contre les stéréotypes de genre

La formation des personnels à l'égalité professionnelle constitue un levier d'action déterminant pour lutter contre les stéréotypes de genre. En ce sens, CentraleSupélec planifie deux campagnes de formation complémentaires : la première auprès de tous ses personnels et la seconde à l'attention de ses managers.

Dans le prolongement de ces formations et afin de capitaliser sur les questionnements qu'elles produiront, des « cafés Egalité H/F » seront proposés *a minima* deux fois par an aux personnels de CentraleSupélec.

- Action 6 - Former les personnels et les managers à l'égalité hommes / femmes				
Objectifs - livrables	Pilotes	Délais	Ressources	Indicateurs de résultat
Mettre à disposition des personnels le MOOC « Se former à l'égalité femmes-hommes » ¹⁹	Référentes Egalité H/F DRH	31/03/2021	SILLAGES ²⁰	Taux de réalisation : 100% au 31/03/2021
Former les managers à l'égalité H/F	Référentes Egalité H/F DRH	31/12/2022		Taux de réalisation : 100% au 31/12/2022
Animer des cafés « Egalité H/F » avec les personnels selon une périodicité biannuelle	Référentes Egalité H/F Cellule de lutte contre les VSSHD ²¹ DRH	31/12/2023		Taux de réalisation : ~6 cafés « Egalité H/F » organisés au 31/12/2023

2.2. Accompagnement des parcours et égal accès aux responsabilités professionnelles

2.2.1. Recruter sans discrimination

2.2.1.1. Le recrutement des EC

La circulaire du 18/06/2020²², intitulée « Assurer l'égalité de traitement dans les procédures de recrutement, garantir l'égalité professionnelle et limiter les biais de sélection », vise à favoriser l'égalité professionnelle H/F en travaillant sur les biais implicites pouvant influencer le jugement des membres des comités de sélection à chaque étape du recrutement d'un EC.

Conformément à cette circulaire, CentraleSupélec fournira en amont des prochains comités de sélection des statistiques sexuées sur :

- La discipline, à l'échelle de tous les établissements d'enseignement supérieur et de recherche ;
- Le laboratoire et le département pour lesquels le recrutement a lieu (i.e. démographie des équipes, historique des recrutements au cours des dernières années) ;

¹⁹ Pour visionner le MOOC : <http://flot.sillages.info/?portfolio=se-former-a-legalite-femmes-hommes>

²⁰ Voir <http://sillages.info/>

²¹ Violences sexuelles et sexistes, harcèlements et discriminations

²² Voir : https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid20536/bulletin-officiel.html?cid_bo=152762&cbo=1

- Le poste à pourvoir (i.e. candidatures reçues et examinées, candidatures retenues pour les auditions, candidatures classées et transmises).

L'Ecole proposera, en outre, un support de sensibilisation sur les biais implicites susceptibles d'influencer un recrutement à l'attention des membres des comités de sélection.

- Action 7 - Assurer l'égalité de traitement lors du recrutement des EC²³				
Objectifs - livrables	Pilotes	Délais	Ressources	Indicateurs de résultat
Fournir les données sexuées nécessaires à l'instruction du recrutement d'un EC	DRH	A compter de 03/2021		Taux de réalisation : 100% 15 jours avant la tenue d'un comité de sélection
Sensibiliser les membres des comités de sélection aux biais implicites	DRH	A compter de 03/2021	Vidéo proposée par l'Université de Lausanne ²⁴	

2.2.1.2. Le recrutement des PAT

A l'instar de ce qui est proposé plus haut pour le recrutement des EC, CentraleSupélec souhaite sensibiliser toutes les personnes en situation de recruter des PAT (équipes RH et managers) sur les biais implicites²⁵ – au sens large – influençant l'évaluation et la sélection des candidats.

Dans cette perspective, l'Ecole planifie de concevoir un support de sensibilisation synthétique qui sera adressé par la DRH aux managers, en amont de tout recrutement et – pourquoi pas – également à l'occasion des campagnes de promotion.

- Action 8 - Assurer l'égalité de traitement lors du recrutement des PAT				
Objectifs - livrables	Pilotes	Délais	Ressources	Indicateurs de résultat
Concevoir un support de sensibilisation aux biais inconscients modifiant le jugement lors des opérations de recrutement et de promotion	Référentes Egalité H/F DRH DCOM	30/06/2022		Taux de réalisation : 100% au 30/06/2022
Sensibiliser les managers aux biais implicites lors du recrutement	DRH	A compter de 07/2022	Support de sensibilisation	Taux de réalisation : 100% dès l'ouverture d'un recrutement

2.2.2. Développer et accompagner les viviers

CentraleSupélec prévoit, dès 2021, la création de viviers de femmes à potentiel de managers afin de féminiser davantage sa chaîne managériale. Constitués et mobilisés par la DRH, ces viviers seront développés au fur et à mesure des campagnes d'entretiens professionnels individuels (EPI) et des revues de personnels menées auprès de chaque direction.

Comme pour le management des talents, les femmes identifiées dans les viviers des managers potentiels feront l'objet d'un suivi et d'un accompagnement spécifiques.

²³ Cette action est également identifiée dans le plan annuel de performance 2021 (référence 8.1.2.3.), disponible sur l'Intranet.

²⁴ Visionnable sur <https://www.youtube.com/watch?v=TQG7zySAyaE>

²⁵ E.g. les stéréotypes, l'effet de halo, l'ancrage mental ou encore les biais d'appartenance.

- Action 9 - Constituer et accompagner les viviers de femmes à potentiel de managers²⁶				
Objectifs - livrables	Pilotes	Délais	Ressources	Indicateurs de résultat
Développer des viviers de femmes à potentiel de managers	DRH	31/12/2021	EPI Revue de personnels	Taux de réalisation : 100% au 31/12/2021
Accompagner les viviers de femmes à potentiel de managers	DRH	31/12/2022	Conseil carrière Formation	Taux de réalisation : 100% des viviers au 31/12/2022

2.2.3. Former

Afin de converger vers l'égalité H/F et, également parce que notre première lecture des disparités de rémunération entre les femmes et les hommes employés par CentraleSupélec flèche spécifiquement les publics EC et PAT de catégorie A, l'Etablissement prévoit :

- De viser plus précisément ces personnels féminins (EC et PAT de catégorie A) pour participer aux formations proposées par la DRH (e.g. management, efficacité professionnelle) ;
- De mettre à disposition des contenus variés de formation à distance, permettant d'être suivis à volonté, au besoin, avec autonomie et souplesse.

- Action 10 - Mieux former les femmes EC et PAT de catégorie A²⁷				
Objectifs - livrables	Pilotes	Délais	Ressources	Indicateurs de résultat
Informier individuellement les femmes EC et PAT de catégorie A des formations proposées par la DRH	DRH	A partir de 03/2021	Listes d'adresses mail	Taux de réalisation : 100% pour chaque formation réalisée dès 03/2021
Déployer l'outil LinkedIn Learning pour mettre à disposition des contenus de formation à distance	DRH	31/03/2021		Taux de réalisation : 100% au 31/03/2021

2.2.4. Mentor

Dans le cadre de son programme de Mentorat « Femmes et Sciences » adressé aux doctorantes²⁸, CentraleSupélec – via l'Université Paris-Saclay – recrute des mentors : enseignants-chercheurs expérimentés, femmes ou hommes. Accompagnant 50 doctorantes chaque année, ce programme vise à soutenir les doctorantes (« mentorées ») dans une période importante de construction de leur carrière en leur permettant d'avoir accès à un.e « mentor.e », de suivre des ateliers de développement professionnel et de faire partie d'une communauté de jeunes femmes scientifiques partageant des préoccupations similaires.

2.3. Nominations équilibrées

CentraleSupélec recherche autant que possible la parité dans ses instances. Celle-ci est précisément respectée pour :

- Le Conseil d'administration ;
- Le Conseil scientifique ;
- Le Conseil restreint aux représentants élus des enseignants-chercheurs et personnels assimilés.

Le Comité exécutif (COMEX) – qui réunit le Directeur général, le Directeur général adjoint, le Directeur des études, le Directeur de la recherche, le Directeur général des services et le Directeur de cabinet – est composé de personnalités exclusivement masculines.

Le Comité de direction (CODIR), auquel participent les principaux directeurs de CentraleSupélec, rassemble 6 directrices et 13 directeurs.

²⁶ Cette action est aussi présente dans le plan annuel de performance 2021 (référence 8.1.2.3.), disponible sur l'Intranet.

²⁷ Cette action est aussi intégrée au plan annuel de performance 2021 (référence 8.1.2.3.), disponible sur l'Intranet.

²⁸ Plus d'informations sur <https://www.universite-paris-saclay.fr/programme-de-mentorat-femmes-sciences>

3. L'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

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

3.1.1. Cycle de travail

CentraleSupélec permet à ses PAT de choisir – en concertation avec les responsables hiérarchiques – entre deux durées hebdomadaires de travail (cf. § 1.4.1.1) :

- 37 heures hebdomadaires, donnant lieu à 49 jours de congés et RTT annuels pour un temps complet ;
- 38h50 hebdomadaires, donnant lieu à 59 jours de congés et RTT annuels pour un temps complet.

L'Etablissement propose, en sus, de répartir son temps de travail hebdomadaire (i.e. 37h ou 38h50) sur 5 jours ou 4,5 jours. Ce faisant, il favorise l'adaptation de la vie professionnelle à la vie personnelle et familiale.

3.1.2 Télétravail

Depuis 2017 et, sous réserve que les responsables hiérarchiques y soient favorables, CentraleSupélec propose aux PAT de télétravailler sous conditions. En 2020, le dispositif a été complété pour permettre de télétravailler selon deux formules²⁹ :

- Jusqu'à deux jours (maximum) par semaine sous réserve que l'absence sur site n'excède par trois jours dans la semaine ;
- Jusqu'à trois jours (maximum) par mois, tant qu'ils ne soient pas consécutifs.

Depuis qu'il est déployé dans l'Etablissement, ce dispositif rencontre un grand succès et la DRH reçoit chaque année un nombre toujours plus important de demandes individuelles à bénéficier du télétravail.

3.2. Soutien à la parentalité

3.2.1 Mise à disposition d'une salle d'allaitement

Depuis 2020 et dans le cadre de la mission « Bien-être au travail » poursuivie à la DRH, CentraleSupélec propose aux jeunes mères de tirer leur lait au sein d'une salle dédiée à cet effet. Cet aménagement contribue à concilier allaitement et activité professionnelle aux agents revenant d'un congé maternité.

3.2.2. Crèche

Depuis son installation à Gif-sur-Yvette, CentraleSupélec propose aux personnels « giffois » d'accéder à une crèche inter-entreprises pour l'accueil de leur(s) enfant(s), dans la limite de sept berceaux.

3.2.3. Centre de loisirs

Afin de faciliter l'organisation personnelle de ses agents, CentraleSupélec projette de créer un Centre de loisirs sur son campus de Gif-sur-Yvette proposant d'accueillir les mercredis (hors congés scolaires) les enfants des personnels à partir de l'âge de six ans.

Le Centre de loisirs, qui sera ouvert chaque mercredi entre 8h et 18h, proposera aux enfants des activités ludiques, sportives, musicales et d'aide aux devoirs. Une attention particulière sera portée à l'initiation aux sciences afin de lutter – dès le plus jeune âge – contre les stéréotypes de genre et les inégalités dans l'accès aux études scientifiques. Pour ce faire, l'Etablissement s'appuiera sur des professionnels des activités périscolaires et des associations d'élèves du bassin giffois.

²⁹ Cf. la Charte relative au télétravail à CentraleSupélec, disponible sur l'Intranet.

A travers ce dispositif, CentraleSupélec entend :

- Proposer aux personnels un service à forte valeur ajoutée, permettant une meilleure articulation entre vies professionnelle et personnelle ;
- Renforcer l'attractivité de son campus et du plateau de Saclay ;
- Fédérer les personnels et les élèves ;
- « Désiloter » les directions et services ;
- Assouplir les rythmes de travail en « libérant » les mercredis ;
- Hausser la qualité de vie au travail ;
- Développer la marque employeur et fidéliser les équipes.

- Action 11 -				
Créer un Centre de loisirs à CentraleSupélec Paris-Saclay pour les enfants des personnels giffois				
Objectifs - livrables	Pilotes	Délais	Ressources	Indicateurs de résultat
Réaliser une étude de faisabilité (technique, réglementaire et économique) pour la création d'un Centre de loisirs	Référentes Egalité H/F	31/03/2021		Taux de réalisation : 100% au 31/12/2021
Sonder les personnels sur leur intérêt pour la création d'un Centre de loisirs	Référentes Egalité H/F	30/04/2021		Taux de réalisation : 100% au 30/04/2021
Définir le modèle économique du Centre de loisirs	Référentes Egalité H/F	31/05/2021		Taux de réalisation : 100% au 31/05/2021
Réunir les ressources (humaines, matérielles) nécessaires au fonctionnement du Centre de loisirs	Référentes Egalité H/F	31/07/2021	DRH DPIET Associations d'élèves	Taux de réalisation : 100% au 31/07/2021

4. La lutte contre les violences sexuelles et sexistes, harcèlements et discriminations

4.1. Dispositif de signalement, traitement et suivi des violences sexuelles et sexistes, harcèlements et discriminations

La politique publique du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, soutenue par l'article 80 de la loi du 6 août 2019, incite, accompagne et invite les établissements publics à renforcer et structurer leurs actions en faveur de l'égalité Femmes-Hommes et de la lutte contre les violences, notamment en développant un dispositif global de prévention et de traitement des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et des discriminations.

Dans ce contexte, CentraleSupélec a d'ores et déjà mis en place un certain nombre d'actions dans le domaine de la prévention et du traitement des violences sexistes et sexuelles : en octobre 2019, la cellule de lutte contre les violences sexuelles et sexistes, harcèlements et discriminations³⁰, a été chargée de recueillir les signalements, de les suivre et de les traiter.

Le dispositif agit aujourd'hui sur deux axes :

- Un dispositif de recueil des signalements qui assure la qualification des faits, propose des recommandations et actions institutionnelles et une prise en charge psychique en interne ou en externe ;
- Un ensemble d'actions de prévention et de sensibilisation en lien avec un certain nombre d'acteurs de l'Ecole dont des associations étudiantes, différentes directions de l'Ecole et les personnes en charge de la mission égalité H/F.

Ce dispositif peut être saisi au cours des permanences de la cellule ainsi que par une adresse mail de contact : psy@centralesupelec.fr.

³⁰ Violences sexuelles et sexistes, harcèlements et discriminations

Conformément au décret n°2020-256 du 13 mars 2020³¹, deux actions seront mises en place dans le cadre du présent plan d'actions :

- Action 12 -				
Renforcer les missions de la cellule de lutte contre les harcèlements, les violences et les discriminations				
Objectifs - livrables	Pilotes	Délais	Ressources	Indicateurs de résultat
Diagnostiquer les moyens humains, logistiques et financiers nécessaires aux missions de la cellule	DGS DRH	30/06/2021		Taux de réalisation : 100% au 30/06/2021
Formaliser les processus associés à tous les motifs de saisine	Cellule de lutte contre les VSSHD	31/12/2021	Référentes Egalité F/H DRH Association Çapèse	Formalisation des processus réalisée et consultable sur l'Intranet au 31/12/2021
Réaliser un bilan annuel de toutes les saisines et des suites données	Cellule de lutte contre les VSSHD	31/12/2021	Référentes Egalité F/H DRH Association Çapèse	Taux de réalisation : 100% au 31/12/2021

4.2. Communication et formation à la prévention des violences sexuelles et sexistes, harcèlements et discriminations

L'information sur le dispositif a été conduite lors de sa création en octobre 2019 avec la diffusion en interne d'un flyer à l'attention des personnels et des étudiants.

En outre, une communication du contact de la cellule a été effectuée lors d'une campagne de l'Université Paris-Saclay à l'occasion de la semaine de lutte contre les violences sexistes et sexuelles fin novembre 2021³².

Une version prototype de formations à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles en milieu festif a été délivrée courant juin 2020 à l'attention de deux importantes associations étudiantes organisatrices de soirées afin de les aider à repérer et répondre à ces comportements.

Dans le cadre de la CVEC³³, un financement a également été attribué pour la réalisation en 2021 d'un théâtre forum permettant de mettre en scène et de transformer les spectateurs en acteurs dans un objectif de sensibilisation des étudiants au sexisme et au harcèlement par le repérage, la reconnaissance et l'action.

- Action 13 -				
Analyser et répondre à des manifestations de sexisme ordinaire et des VSSHD				
Objectifs - livrables	Pilotes	Délais	Ressources	Indicateurs de résultat
Etablir un diagnostic des besoins en matière de traitement du sexisme	Référentes Egalité H/F	31/12/2021	DRH DE / DR Associations étudiantes	Taux de réalisation : 100% au 31/12/2021

Des formations pourront être proposées aux personnels en tant que de besoin, par l'intermédiaire de la DRH et/ou de l'Université Paris-Saclay.

4.3. Accompagnement et soutien des victimes

La cellule de lutte contre les VSSHD propose une prise en charge psychologique interne ou externe aux personnels en signalant le besoin.

³¹ Décret relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique

³² [#NERIENLAISSERPASSER - L'Université Paris-Saclay s'engage contre les violences sexistes et sexuelles | Université Paris-Saclay \(universite-paris-saclay.fr\)](#)

³³ Contribution Vie étudiante et de Campus

III. PROPOSITION D'UN PLAN D' ACTIONS POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES FORMES PAR CENTRALESUPELEC

L'égalité et la mixité des promotions formées par l'Etablissement sont – eux aussi – des objectifs stratégiques pour la Direction générale. CentraleSupélec a ainsi ratifié dès 2019 la Charte de la Confédération des grandes écoles (CGE) pour l'égalité H/F³⁴ et a créé la mission des référentes Egalité H/F.

S'agissant des étudiants qu'elle forme, l'Ecole travaille sur cinq axes prioritaires :

- Axe 1 : l'augmentation de la part des femmes dans le recrutement des étudiants ingénieurs ;
- Axe 2 : La formation des étudiants à l'égalité H/F et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations ;
- Axe 3 : la transparence et l'exemplarité ;
- Axe 4 : le développement d'une politique d'attractivité des études scientifiques vis-à-vis des jeunes femmes ;
- Axe 5 : la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations.

1. L'augmentation de la part des femmes dans le recrutement des étudiants ingénieurs

Au sein des études scientifiques, c'est dans le domaine des sciences fondamentales et des sciences de l'ingénieur que le pourcentage de femmes est le plus faible. A CentraleSupélec, le taux de féminisation des élèves ingénieurs en première année est, en 2019, de 18%. L'Ecole s'est engagée depuis cette date dans le développement et l'ouverture du recrutement des élèves ingénieurs à des formations et filières plus féminisées.

Parmi elles :

- Les licences sélectives de l'Université Paris-Saclay, notamment en Biomathématiques ;
- Les recrutements internationaux, avec le programme accéléré de formation d'ingénieurs ;
- Le concours d'accès élargi par une voie d'entrée pour la filière BCPST³⁵.

L'objectif pour 2024 est d'intensifier cette démarche en visant un taux de féminisation des élèves en première année du cursus ingénieur, égal à 23%.

- Action 14 -				
Augmenter la part des femmes dans le recrutement des étudiants ingénieurs ³⁶				
Objectifs - livrables	Pilotes	Délais	Ressources	Indicateurs de résultat
Augmenter le taux de féminisation des étudiants ingénieurs en 1 ^{ère} année à 23%	DG	31/12/2024	Filières de recrutement Communication / marketing Modalités de sélection	Taux de réalisation : 100% au 31/12/2024

³⁴ La Charte rédigée par la CGE est consultable à l'adresse Internet suivante : https://www.cge.asso.fr/themencode-pdf-viewer/?file=https://www.cge.asso.fr/wp-content/uploads/2017/01/20130128_CGE-CPU-CDEFI_Charte_Egalite%C3%A9_FH.pdf

³⁵ Biologie, chimie, physique et sciences de la Terre

³⁶ Cette action est également identifiée dans le plan annuel de performance 2021, en lecture sur l'Intranet (référence 8.1.2.1.).

Parallèlement à cela, CentraleSupélec travaille sur l'attractivité – pour les jeunes femmes – des études d'ingénieurs avec :

- Le projet Lycée mené par l'association Çapèse (cf. § II. 2.1.2.) ;
- Le projet « Summer camp » coordonné par la mission Ouverture sociale³⁷ ;
- Le programme des bourses Sébastienne Guyot destinées à quelques jeunes femmes en situation financière précaire de poursuivre leurs études. La mise en œuvre de ce programme bénéficie de l'appui de la Fondation CentraleSupélec et de celui de la Direction des relations avec les entreprises et valorisation (DREV).

2. La formation des étudiants à l'égalité H/F et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

2.1. La formation à l'égalité entre les femmes et les hommes

Depuis 2019, les étudiants ingénieurs sont sensibilisés à la question de l'égalité H/F, à travers :

- La tenue d'un amphi d'information destiné à tous les élèves de 1^{ère} année au cours de la semaine de rentrée. L'égalité H/F et la lutte contre le sexisme sont les sujets centraux de cet amphi ;
- L'intégration de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rapports de stage des étudiants (stage opérateur et stage fin d'études).

2.2. La formation à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

Les étudiants sont également sensibilisés à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations (VSSHD) dans le cadre d'un dispositif global incluant :

- La formation de tous les élèves en charge des semaines d'intégration, afin de prévenir les comportements sexistes et les dérives ;
- La formation des bureaux d'associations à ces questions ;
- La mise en œuvre des premières formations de lutte contre les violences sexistes et sexuelles en milieu festif, à destination des staffeurs des soirées d'intégration ;
- La réalisation, en Janvier 2020, d'une campagne de communication interne (affiches et questionnaires d'auto-formation en ligne) dénonçant le « sexisme ordinaire » et pointant les « petites phrases du quotidien ».

Dans le cadre du présent plan d'actions, CentraleSupélec projette d'intensifier la sensibilisation des étudiants aux VSSHD.

- Action 15 - Sensibiliser les étudiants aux VSSHD ³⁸				
Objectifs - livrables	Pilotes	Délais	Ressources	Indicateurs de résultat
Analyser les besoins de formations des étudiants (doctorants inclus) sur la lutte contre les VSSHD	Référentes Egalité H/F	30/06/2021		Taux de réalisation : 100% au 30/06/2021
Organiser les formations pour lutter contre les VSSHD	Référentes Egalité H/F	31/12/2022	DG	Taux de réalisation : 100% au 31/12/2022

3. La transparence et l'exemplarité

Progresser sur l'égalité H/F impose une plus grande transparence sur l'organisation de CentraleSupélec. A cette fin, l'Etablissement réalise et publie annuellement des statistiques sexuées sur les étudiants avec, notamment, des statistiques sexuées sur la composition des bureaux des associations.

³⁷ Plus d'information sur <https://summercamp.centralesupelec.fr/>

³⁸ Cette action fait écho à l'objectif 8.1.2.2. du plan annuel de performance 2021, en lecture sur l'Intranet.

Parce que l'exemplarité de l'Ecole en matière d'égalité H/F constitue un levier d'action fondamental dans sa démarche d'équité, CentraleSupélec travaille – à tous niveaux – sur la parité dans ses instances (§ II. 2.2.3.).

La parité dans les instances représentatives de CentraleSupélec est ainsi atteinte pour :

- Le Conseil d'administration, renouvelé en octobre 2019 avec la nomination d'une Présidente et l'élection d'une Vice-présidente ;
- Le Conseil scientifique ;
- Le Conseil restreint aux représentants élus des enseignants-chercheurs et personnels assimilés.

4. Le développement d'une politique d'attractivité des études scientifiques

Depuis le printemps 2019 et par l'intermédiaire du Projet « Lycées » et de l'association Çapèse, CentraleSupélec sensibilise les lycéennes et les lycéens aux études scientifiques qu'elle cherche à rendre plus attractives (cf. § II. 2.1.2.).

5. La lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

Afin de lutter contre les VSSHD, l'Etablissement a mis en place, en Octobre 2019, une cellule de lutte contre les violences sexistes et les discriminations. Animée par des psychologues, cette cellule est composée de deux pôles :

- Le pôle « Dispositif de recueil des signalements », disponible pour :
 - Recevoir tout signalement de VSSHD ;
 - Proposer des recommandations et actions institutionnelles ;
 - Proposer une prise en charge psychique (interne à l'Ecole aussi bien qu'à l'externe).
- Le pôle « Actions de prévention et de sensibilisation », travaillant avec les différentes associations l'Ecole et les référentes Egalité H/F.

La cellule de lutte contre les violences sexistes et les discriminations est joignable via l'adresse mail : psy@centralesupelec.fr.

IV. GOUVERNANCE

L'égalité entre les hommes et les femmes est une priorité stratégique pour CentraleSupélec et elle est, à ce titre, identifiée et suivie dans le cadre du plan annuel de performance³⁹.

1. Acteurs

Le présent plan d'actions est de la responsabilité des référentes Egalité H/F qui l'initient, organisent sa mise en œuvre, évaluent son efficacité à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes, et l'actualisent dans une logique d'amélioration continue.

En fonction des besoins et pour la bonne réalisation des actions, les référentes Egalité H/F s'appuient sur les ressources de l'Ecole, dont :

- La Direction générale,
- La Direction des ressources humaines,
- La Direction des études,
- La Cellule de lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations,
- L'Association Çapèse,
- La Direction de la communication et du marketing,
- La Direction du patrimoine immobilier et de l'environnement de travail.

2. Suivi du plan d'actions

Le suivi du plan d'actions est confié au comité Egalité H/F qui, pour cela, se réunit deux à trois fois par an.

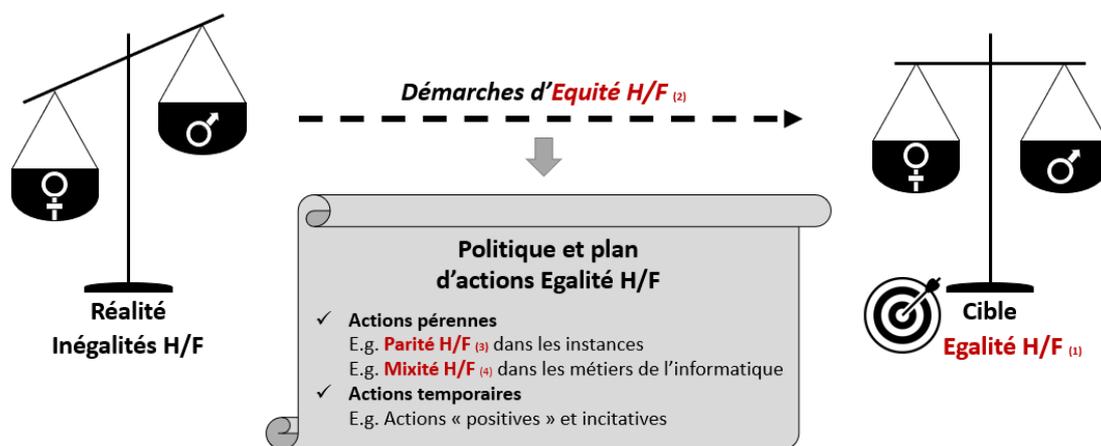
3. Information des agents

Les agents de CentraleSupélec sont informés du plan d'actions Egalité H/F et de l'avancement de ses dispositions à partir de l'Intranet de l'Etablissement : <https://www.centralesupelec.fr/ecole-citoyenne>

³⁹ Consultable sur l'Intranet de l'Ecole.

1. Lexique des concepts connexes à l'égalité H/F

Egalité, équité, parité, mixité H/F...



(1) Egalité H/F : droit constitutionnel garantissant aux femmes et aux hommes les mêmes droits, devoirs et accès aux opportunités et ressources (Constitution, 1946).

(2) Équité H/F : ensemble de dispositifs visant la correction des inégalités de départ pour parvenir à l'égalité H/F.

(3) Parité H/F : représentation des genres à égalité (e.g. dans une instance).

(4) Mixité H/F : coexistence des genres dans un espace social (e.g. dans un métier, une équipe). Il y a une mixité de genre lorsque les deux sexes ont une représentation comprise entre 40% et 60% ([DARES](#), 2005).