

**Plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre
les femmes et les hommes
(2023 - 2026)**

**Direction des Ressources humaines
Mai 2024**

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS

I. RAPPELS REGLEMENTAIRES.....	6
II. BILAN ET ANALYSE DES INDICATEURS 2023.....	7
1. La composition structurelle des effectifs de CentraleSupélec	7
2. Les pyramides des âges	8
3. Le taux de féminisation par campus et grandes entités pour les enseignants-et enseignants-chercheurs	9
4. La répartition des enseignants-chercheurs par section CNU et par genre (fonctionnaires et contractuels)	10
5. La répartition de la population internationale de CentraleSupélec	11
6. Les personnels administratifs et techniques au 31/12/2023	13
a. La répartition par catégorie, statut et genre	
b. Les moyennes d'âge des PAT par statut et catégorie	
c. Les emplois non permanents des personnels administratifs et techniques	
7. Personnels enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs	18
a. La démographie des enseignants et enseignants-chercheurs	
b. L'âge moyen par genre des personnels enseignants - enseignants-chercheurs	
c. La répartition par corps et grades des enseignants-chercheurs et par genre	
d. Les effectifs permanents enseignants et enseignants-chercheurs fonctionnaires	
e. Les effectifs enseignants et enseignants-chercheurs (CDI)	
f. Les effectifs enseignants et enseignants-chercheurs non-permanents (CDD) 21	
8. Recrutements et départs 2023 (effectifs physiques)	22
a. Recrutement des personnels administratifs et techniques	
b. Recrutement des personnels enseignants et enseignants-chercheurs	
c. Départs	
i. Répartition genrée des départs des PAT par catégorie et par circonstance	
ii. Répartition genrée des départs des EC par catégorie et par circonstance	
d. Répartition genrée des emplois supérieurs et dirigeants (effectifs physiques au 31/12/2023)	
e. Flux annuels de primo-nominations aux emplois supérieurs et dirigeants (loi du 12 mars 2012) (effectifs physiques au 31/12/2023)	
f. Promotions	
i. Promotions de grade et de corps des personnels enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs	
ii. Répartition genrée des promotions de corps chez les EC	
iii. Promotions de grade et de corps des personnels administratifs	
9. L'analyse des rémunérations	26
a. Rémunération brute annuelle moyenne par catégorie hiérarchique	
b. Rémunération brute annuelle médiane par catégorie hiérarchique	
10. La formation	27
11. L'organisation du temps de travail	28
a. Cycles de travail	
b. Astreintes (effectifs physiques au 31/12/2023)	
c. Télétravail (effectifs physiques au 31/12/2023)	
d. Quotité Temps de travail	
e. Le Compte épargne temps (CET) au 31/12/2023	
f. Heures supplémentaires et complémentaires	
g. Congés annuels	
h. Absences au travail en 2023 (hors absences pour raison de santé) – Congés maternité et paternité	

12. Les accidents de travail	32
13. Absences au travail pour raison de santé	33
14. Répertoire des métiers (Permanents)	35
a. Personnels administratifs et techniques 2023	
b. Personnels enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs 2023	
15. Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des personnes handicapées 2023	36
16. Relations professionnelles 2023	36
a. Le Conseil d'administration restreint aux représentants élus des enseignants-chercheurs et personnels assimilés	
b. Les Comités de sélection	
c. La Commission paritaire d'établissement	
d. Le Comité social d'administration d'établissement	
e. La Commission consultative paritaire	

III – EVALUATION DE LA REALISATION DES OBJECTIFS DU PLAN 2021-202338

1. Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération	39
a. La cotation de postes	
b. La politique d'attribution des primes du personnel	
i. Le régime indemnitaire des enseignants-chercheurs	
ii. Le régime indemnitaire des personnels administratifs et techniques (RIFSEEP)	
c. La construction d'un observatoire des rémunérations	
d. La politique de promotion	
e. La politique de mobilité	
2. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades, emplois et responsabilité	43
a. Le développement de la mixité des emplois	
b. La cartographie de la répartition femmes - hommes des personnels par emploi	
c. L'accompagnement des parcours et égal accès aux responsabilités professionnelles	
i. Recruter sans discrimination	
ii. Développer et accompagner les viviers	
iii. Permettre un égal accès à la formation et au développement des compétences :	
iv. Mentorner et coacher les pratiques professionnelles	
v. Permettre et mettre en œuvre des nominations équilibrées	
3. Permettre une articulation entre vie personnelle et vie professionnelle	47
a. Adapter l'organisation du travail et aménager le temps de travail	
i. Cycle de travail	
ii. Télétravail	
b. Soutenir la parentalité	
i. Mise à disposition d'une salle d'allaitement	
ii. Un accès à des modes de garde négociés et flexibles	
4. La lutte contre les violences sexuelles et sexistes, harcèlements et discriminations	48
a. Mettre en place un dispositif de signalement, traitement et suivi des violences sexuelles et sexistes, harcèlements et discriminations	
b. Communication et formation à la prévention des violences sexuelles et sexistes, harcèlements et discriminations	
c. Accompagnement et soutien des victimes	
d. Valorisation des personnels réalisant les enquêtes administratives	

IV – LA GOUVERNANCE DE L'EGALITE FEMMES/HOMMES A CENTRALESUPELEC 52

V - PROPOSITION D'UN PLAN EGALITE F/H 2024-2027 POUR LE PERSONNEL CENTRALESUPELEC...53

CONCLUSION54

AVANT-PROPOS

L'égalité entre les femmes et les hommes est un enjeu crucial pour toute organisation, et CentraleSupélec ne fait pas exception. En tant qu'établissement d'enseignement supérieur et de recherche de renom, nous avons la responsabilité d'incarner et de promouvoir les valeurs d'égalité et d'inclusion. Ce plan d'égalité femmes/hommes vise à créer un environnement où chacun et chacune peut s'épanouir, évoluer et contribuer pleinement, indépendamment de son genre.

Les grands enjeux de l'égalité Femmes/Hommes pour CentraleSupélec :

- L'égalité des sexes est avant tout une question de justice sociale. Il est essentiel de garantir que chaque individu, quelle que soit son identité de genre, ait accès aux mêmes opportunités, aux mêmes droits et au même respect. Ce principe fondamental est au cœur de notre engagement à créer une société plus juste et équitable.
- La diversité, incluant l'égalité des sexes, est un vecteur de performance et d'innovation. Des équipes diverses et inclusives sont plus créatives, prennent de meilleures décisions et produisent des résultats supérieurs. En favorisant l'égalité femmes/hommes, nous enrichissons nos perspectives et renforçons notre capacité à innover.
- Promouvoir l'égalité femmes/hommes renforce l'attractivité de CentraleSupélec. Les étudiants, les chercheurs et les partenaires recherchent des institutions engagées dans des pratiques équitables et responsables. En adoptant ce plan, nous affirmons notre position en tant qu'établissement moderne et progressiste, prêt à attirer les meilleurs talents.
- L'égalité des sexes contribue à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle pour tous. Elle permet de lutter contre les stéréotypes et les discriminations, favorisant ainsi un environnement de travail plus sain et harmonieux. Le bien-être de nos collaborateurs et collaboratrices est une priorité, et l'égalité est un pilier essentiel pour y parvenir.
- En tant qu'acteur clé de la société, CentraleSupélec a la responsabilité de jouer un rôle actif dans la promotion de l'égalité des sexes. Ce plan s'inscrit dans notre engagement global en faveur de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) et de la contribution positive à la société.

Ce plan pour l'égalité femmes/hommes est une étape déterminante vers la réalisation de ces objectifs. Il repose sur des actions concrètes, des indicateurs de suivi précis et une volonté commune de faire de CentraleSupélec un lieu exemplaire en matière d'égalité et de respect.

C'est dans cet esprit que CentraleSupélec s'engage à élaborer un plan égalité professionnelle ambitieux et novateur, visant à non seulement combler ce fossé, mais aussi à promouvoir une culture inclusive où chacun peut s'épanouir et contribuer pleinement à notre mission commune. Ensemble, nous allons transformer les défis en opportunités, et faire de l'égalité une réalité pour tous.

Le plan égalité hommes-femmes pour CentraleSupélec, qui s'inscrit dans une obligation réglementaire, est une initiative visant à promouvoir l'égalité des genres au sein de l'établissement, mais elle doit devenir une opportunité de mettre en avant nos talents féminins et de construire des collaborations et des partenariats pour que ce sujet diffuse dans les pratiques professionnelles.

Le plan égalité Femmes-Hommes a été divisé en deux documents, l'un spécifiquement dédié aux élèves, l'autre au personnel de Centrale Supélec. Les objectifs ont donc été dissociés pour que le présent document soit consacré à l'évaluation des objectifs de la politique RH.

Ce document est structuré en 4 parties :

- **Un bilan état des lieux** pour appréhender la représentation des genres dans différents corps (enseignants, personnel administratif) est effectuée pour identifier les pistes d'amélioration.
- **Un bilan des actions mises en place depuis 2021** : le précédent plan prévoyait un certain nombre d'actions que nous devons évaluer à la fois sur l'adhésion qu'elle suscite et l'atteinte des objectifs fixés.
- **Des objectifs et un engagement** : Le plan détaille les objectifs spécifiques de l'établissement en matière d'égalité hommes-femmes et son engagement à promouvoir la diversité et l'inclusion.
- **Un plan d'actions concrètes pour les 3 prochaines années** : Le plan propose un plan d'actions et de mesures concrètes pour promouvoir l'égalité des genres, telles que des programmes de sensibilisation, des formations sur les stéréotypes de genre, des initiatives de mentorat, des politiques de recrutement et de promotion favorisant la diversité et des actions pour prévenir les violences sexistes et sexuelles.
- **Les actions pour mesurer, suivre et évaluer les actions** : Des mécanismes de suivi et d'évaluation sont mis en place pour mesurer l'efficacité des actions entreprises et ajuster le plan en conséquence.

Le plan égalité hommes-femmes pour CentraleSupélec vise à créer un environnement inclusif où tous les collaborateurs, quel que soit leur genre, ont des opportunités égales de réussite professionnelle. Ce document fera l'objet d'un partage avec les instances de l'Ecole (Commission permanente du CA sur l'ouverture sociale, le comité égalité Femmes/Hommes, le comité social d'administration d'établissement (CSAE) et les formations spécialisées (F3SCT).

III. Rappels réglementaires

En matière de droit, plusieurs étapes ancrent depuis 2017 dans le droit commun l'ambition de construire les conditions réelles de l'égalité économique entre les femmes et les hommes :

- La **loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel** a organisé le passage d'une obligation de moyens pour l'égalité salariale à une **obligation de résultats**, notamment à travers la mise en place de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- La **loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique** est venue renforcer les engagements et les obligations des **employeurs publics**: élaboration et mise en œuvre d'un plan d'action égalité professionnelle, obligation de mettre en place un dispositif de signalement des violences sexuelles et sexistes, facilitation de l'articulation vie personnelle-vie professionnelle.
- Visant à parachever l'émancipation économique des femmes, la **loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle**, dite « Loi Rixain » impose des quotas dans les postes de direction des grandes entreprises à horizon 2030 : 40 % de femmes cadres dirigeantes, sous peine de pénalités financières pour les entreprises.
- Concrétisation d'une mesure du Plan interministériel *Toutes et tous égaux*, la **loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique** porte à 50 % le quota obligatoire de primo-nominations féminines aux emplois supérieurs et de direction, et instaure un Index de l'égalité professionnelle dans les trois versants de la fonction publique.

Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'Etat et ses établissements publics administratifs, les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants ainsi que les autres établissements publics mentionnés aux articles 2 et 116 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

« Le plan d'action doit comporter au moins des mesures visant à :

- Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. Lorsque, pour l'application de l'article 58 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, de l'article 79 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et de l'article 69 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée, la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade ;
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes. »

Le plan d'action est élaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes du rapport social unique prévu à l'article 9 bis A de la présente loi établi chaque année par les administrations mentionnées à l'article 2.

« Les comités prévus à l'article 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, à l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, à l'article L. 315-13 du code de l'action sociale et des familles, aux articles L. 6144-1, L. 6144-3 et L. 6144-3-1 du code de la santé publique et à l'article 25 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée sont consultés sur le plan d'action et informés annuellement de l'état de sa mise en œuvre.

Pour rappel, « l'absence d'élaboration du plan d'action ou le non-renouvellement du plan d'action au terme de sa durée peut être sanctionné par une pénalité dont le montant ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels. »

II – Bilan et analyse des indicateurs 2023

Le Plan d'Égalité Hommes/Femmes pour CentraleSupélec vise à promouvoir une culture organisationnelle inclusive et à garantir des opportunités égales pour tous, indépendamment du genre. Pour évaluer l'efficacité de nos actions et suivre nos progrès, nous avons identifié plusieurs indicateurs clés qui nous permettront de mesurer notre performance dans ce domaine crucial.

Les indicateurs du présent rapport de situation comparée portent sur les indicateurs du rapport social unique 2023 avec un historique possible que les 4 années précédentes pour couvrir l'ensemble de la période. En liminaire, il est présenté quelques ordres de grandeur structurels sur la composition des effectifs selon le genre.

1. La composition structurelle des effectifs de CentraleSupélec

Le personnel de CentraleSupélec est composé de grandes familles de métiers avec d'une part les personnels administratifs et techniques et d'autre part les enseignants et enseignants-chercheurs.

2023	Féminin	Masculin	Total	% Femmes
BIATSS	280	211	491	57%
Contractuel CDD	29	31	60	48%
Contractuel CDI	189	129	318	59%
Contractuel privé	1	1	2	50%
Contrat d'apprentissage	2	2	4	50%
Fonctionnaire Stagiaire		2	2	0%
Fonctionnaire Titulaire	59	46	105	56%
ENS	132	400	532	25%
Contractuel CDD	66	190	256	26%
Contractuel CDI	44	143	187	24%
Contractuel privé		2	2	0%
Fonctionnaire Titulaire	22	65	87	25%
Total général	412	611	1023	40%
Rappel 2022	381	602	983	39%

Pour les personnels administratifs et techniques (PAT), le taux de féminisation est de 57%, ce qui représente une augmentation par rapport à l'année précédente (56% en 2022).

Chez les enseignants-chercheurs, le taux de féminisation est de 24,8%, quasiment stable par rapport à l'année précédente (25% en 2022). Cependant, une réalité persiste : le fossé de genre dans les disciplines clés telles que les mathématiques, la physique et l'informatique pour les enseignants-chercheurs reste trop prégnant.

En examinant plus en détails la répartition du personnel par catégorie et par genre en 2023 :

- Parmi les personnels administratifs et techniques, on compte un total de 491 personnes, dont 280 sont des femmes largement représentées dans les métiers administratifs.
- Pour les enseignants et enseignants-chercheurs, le total est de 532 personnes, avec 132 femmes (25%) et 400 hommes.

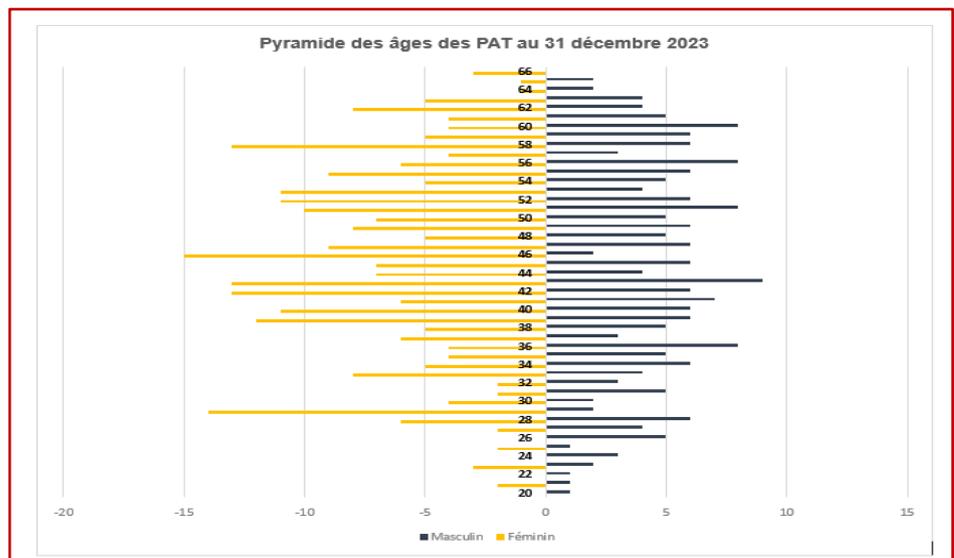
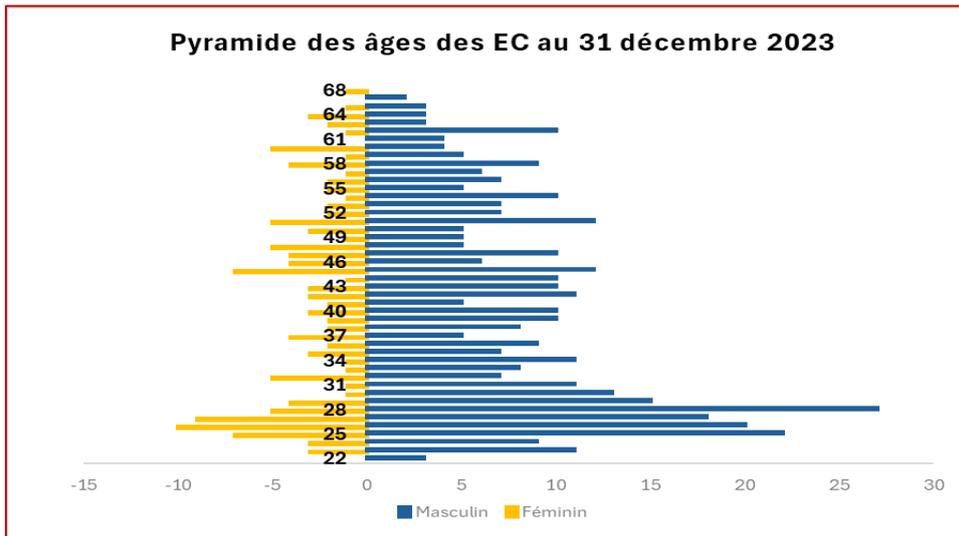
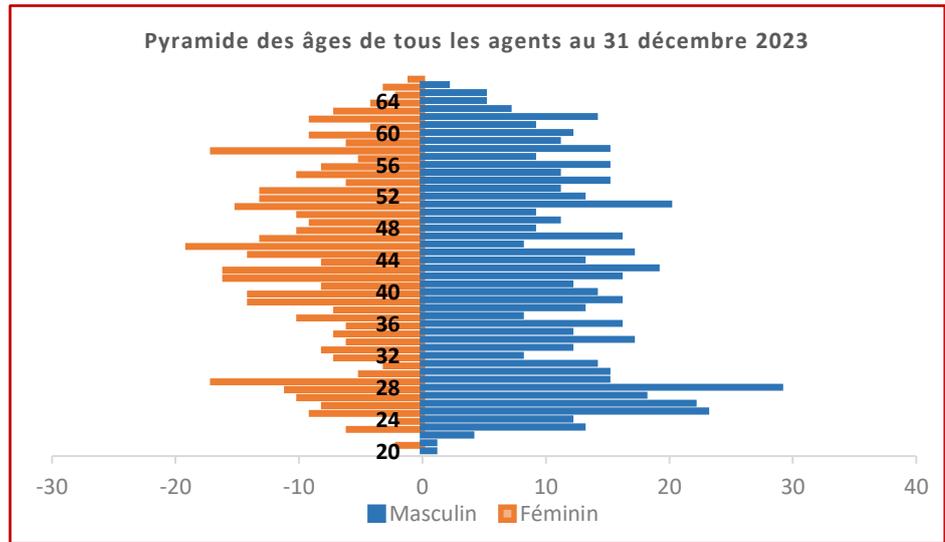
En outre, une analyse des différentes catégories révèle :

- Les fonctionnaires représentent 16% de la population globale, avec un taux de féminisation de 56% pour les PAT et de 25% pour les enseignants-chercheurs en 2023
- Les personnels sous contrat CDI ont également une forte représentation féminine, avec un taux de 59% et 24%
- Les contrats CDD présentent des taux de féminisation de 48% pour les PAT et de 26% pour les EC.

En résumé, bien que des progrès aient été réalisés dans l'augmentation du taux de féminisation, en particulier parmi les PAT, des disparités persistent encore notamment au sein de la population des EC.

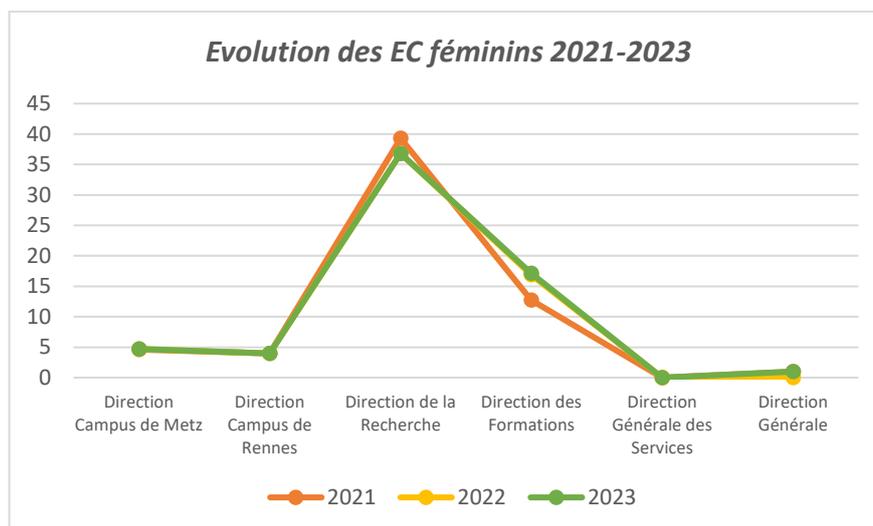
2. Les pyramides des âges

L'intérêt principal de la pyramide des âges réside dans sa capacité à fournir une visualisation claire et concise de la structure démographique d'une population à un moment donné.



3. Le taux de féminisation par campus et grandes entités pour les enseignants-et enseignants-chercheurs

Focus 2023 par genre EC	2021				2022				2023				Variation 22-23
	Féminin	Masculin	Total	Femmes %	Féminin	Masculin	Total	Femmes %	Féminin	Masculin	Total	Femmes %	
Campus de Metz	4,6	16,5	21,1	22%	4,7	16	20,7	23%	4,7	15	19,7	24%	-5%
Campus de Rennes	4	22,8	26,8	15%	4	21,6	25,6	16%	4	20	24	17%	-7%
Direction de la Recherche	39,3	137,1	176,4	22%	36,8	136,8	173,6	21%	36,8	135,8	172,6	21%	-1%
Direction des Formations	12,75	22,45	35,2	36%	16,85	25,4	42,25	40%	17,15	31,16	48,31	35%	13%
Direction Générale des Services		1,5	1,5	0%	0	1	1	0%	0	1	1	0%	0%
Direction Générale	1	0	1	100%	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0%
Total	61,65	200,35	262	24%	63,35	200,8	264,15	24%	63,65	202,96	266,61	24%	0,92%



En 2023, le pourcentage de femmes sur le campus de Metz a augmenté de 1% par rapport à 2022, passant de 23% à 24%. Cependant, le nombre total de postes dans cette direction a diminué de 5% par rapport à l'année précédente.

Le pourcentage de femmes dans la direction du campus de Rennes a diminué de 1%, passant de 17% à 16%. Le nombre total de postes dans cette direction a également diminué de 7%.

Le pourcentage de femmes affectée dans la direction de la recherche (laboratoires de recherche) est resté relativement stable, avec une légère baisse de 1% en 2023 par rapport à 2022. Le nombre total de postes est resté stable.

Le pourcentage de femmes dans la direction des formations (département d'enseignement) a diminué de 5%, passant de 40% à 35%. Cependant, le nombre total de postes dans cette direction a augmenté de 13%.

4. La répartition des enseignants-chercheurs par section CNU et par genre (fonctionnaires et contractuels)

Section CNU Sciences		2023							2022						
		Maître de conférences		Prof. 1 ^{ère} catégorie		Prof. des Uni.		Total	Maître de conférence		Prof. 1 ^{ère} catégorie		Prof. des Uni.		Total
		F	H	F	H	F	H		F	H	F	H	F	H	
Section	Intitulé CNU	F	H	F	H	F	H	Total	F	H	F	H	F	H	Total
5	Sciences économiques						1	1						1	1
6	Sciences de gestion					1		1	1	1					2
25	Mathématiques						1	1						1	1
26	Mathématiques appliquées	2	2			1	3	8	2	2			1	2	7
27	Informatique	2	1			2	4	9	2	1			2	4	9
28	Milieus denses et matériaux	1	1				3	5	1	2				3	6
30	Chimie théorique, physique, analytique					1	1	2					1	1	2
31	Chimie organique, minérale, industrielle				1			1				1			1
33	Chimie des matériaux		1					1		1					1
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil		5			4	4	13	1	4			3	4	12
61	Génie informatique, automatique, et traitement du signal					2	2	4					2	2	4
62	Energétique, génie des procédés		8			2	9	19		9			2	9	20
63	Génie électrique, électronique, photonique, et systèmes		1				2	3		1				2	3
68	Biologie des organismes						1	1						1	1
Total		5	19	0	1	13	31	69	7	21	1	11	30	70	

Une stabilité dans les effectifs féminins par section CNU sur les deux dernières années qui pourrait inciter CentraleSupélec à renforcer par une politique de recrutement plus attractive pour les personnels féminins.

5. La répartition de la population internationale de CentraleSupélec

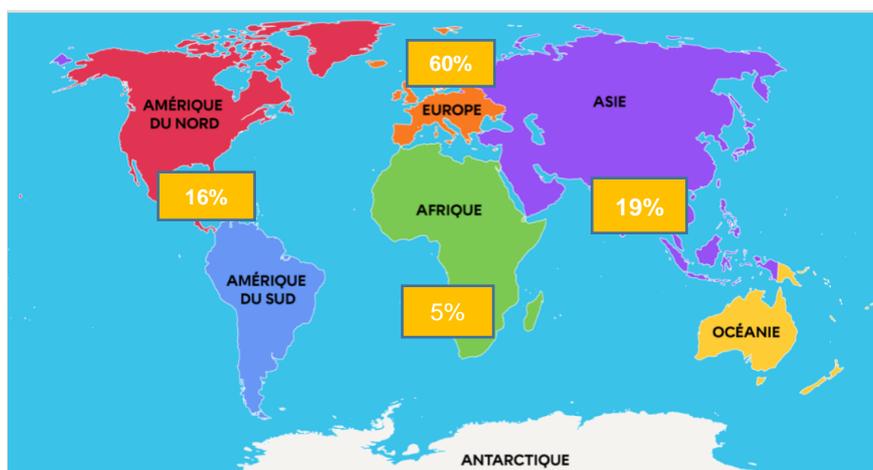
Sur l'ensemble du personnel de CentraleSupélec, 216 personnels sont de nationalité étrangère répartis selon 54 nationalités soit un effectif représentant 21% de la population globale, originaires des 5 continents selon la répartition suivante :

Continent	Effectif féminin	Effectifs masculin	Total	% par rapport à la population totale	% par rapport à la population hors France	Rappel 2022	Ecart 2022-2023 en %
Afrique	27	38	65	6,35%	30,09%	55	15%
Europe	23	53	76	7,43%	35,19%	63	17%
Amérique	2	27	29	2,83%	13,43%	24	17%
Asie	19	27	46		21,30%	49	-7%
Total	71	145	216				

La population féminine représente **33%** des personnels de nationalité étrangère.

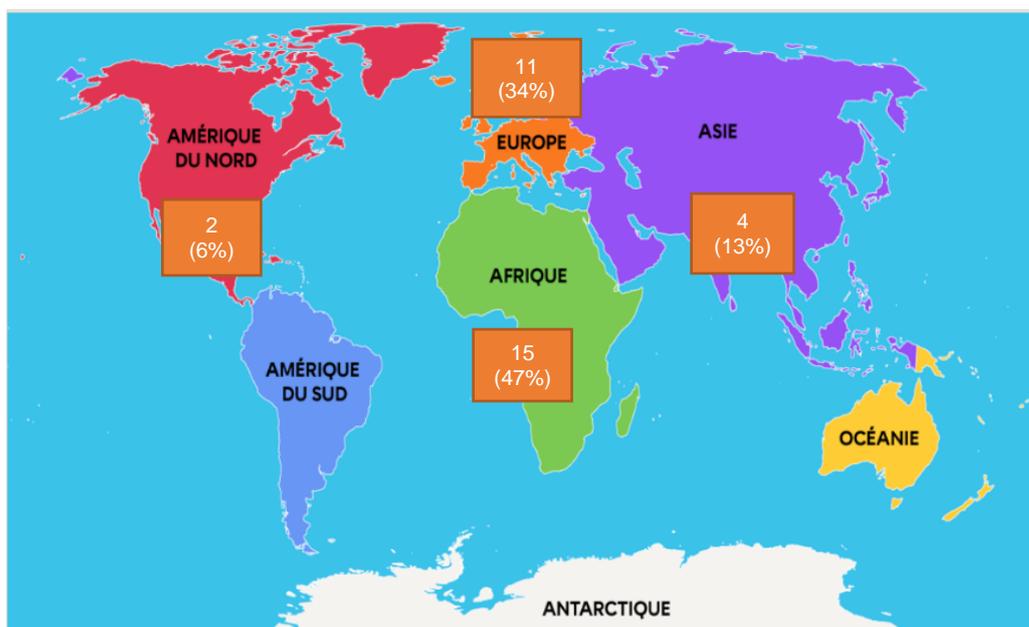
- Pour les EC permanents :

Continents	Nationalité	2023				% continents	2022			Ecart 2022-2023
		Femmes	Hommes	Total	% femmes		Femmes	Hommes	Total	% Femmes en 2023
AMERIQUE	Américaine		4	4	0%	16%		4	4	0%
	Brésilienne		3	3	0%			2	2	
	Colombienne		2	2	0%			2	2	
EUROPE	Allemande	2		2	100%	60%	2		2	33% sans évolution
	Arménienne	1		1	100%		1		1	
	Belge		2	2	0%			2	2	
	Britannique		1	1	0%			3	3	
	Espagnol		3	3	0%			3	3	
	Grecque	1	4	5	20%		1	2	3	
	Irlandaise	1		1	100%		1		1	
	Italienne	1	9	10	10%		1	8	9	
	Lituanienne	1		1	100%		1		1	
	Néerlandaise		1	1	0%			1	1	
	Polonaise	1		1	100%		1		1	
	Portugaise	1	1	2	50%		1	1	2	
	Roumanie	2	1	3	67%		2	1	3	
Suédoise		1	1	0%		1	1			
ASIE	Iranienne		1	1	0%	19%				33% sans évolution
	Chinoise	1	4	5	20%		1	3	4	
	Indienne	2		2	100%		2		2	
	Russe		2	2	0%			2	2	
Vietnamienne		1	1	0%		1	1			
AFRIQUE	Marocaine		1	1	0%	5%		2	2	25% en 2023 30% en 2022
	Tunisienne	1	1	2	50%		1	1	2	
Total		15	42	57	26%		15	39	54	Pas d'évolution des effectifs féminins internationaux



- Pour les PAT permanents

Nationalité	Effectifs 2022				Effectifs 2023				Variation 22-23
	Féminin	Masculin	Total	% femmes	Féminin	Masculin	Total	% femmes	
Algérienne	2	0	2	100%	2	0	2	100%	0%
Britannique	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0%
Biélorusse	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0%
Camerounaise	0	1	1	0%	0	1	1	0%	0%
Chinoise	0	1	1	0%	1	1	2	50%	+50%
Congolaise	1	0	1	100%	2	0	2	100%	0%
Irlandaise	0	1	1	0%	0	1	1	0%	0%
Italienne	1	0	0	100%	0	1	1	0%	0%
Ivoirienne	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0%
Kenyan	0	1	1	0%	0	1	1	0%	0%
Libanaise	0	0	0	0%	1	1	2	50%	+50%
Malgache	0	0	0	0%	1	0	1	100%	+100%
Marocaine	0	2	2	0%	0	3	3	0%	0%
Mauritanienne	0	1	1	0%	0	1	1	0%	0%
Mexicaine	0	0	0	0%	0	1	1	0%	0%
Néerlandaise	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0%
Péruvienne	0	1	1	0%	0	1	1	0%	0%
Polonaise	0	0	0	0%	1	0	1	100%	+100%
Portugaise	2	4	6	33%	2	3	5	40%	+7%
Roumaine	0	1	1	0%	0	1	1	0%	0%
Sénégalaise	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0%
Tchèque	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0%
Tunisienne	0	0	0	0%	2	1	3	67%	+67%
Total	9	13	22	41%	15	17	32	47%	+6%



6. Les personnels administratifs et techniques au 31/12/2023

a. La répartition par catégorie, statut et genre

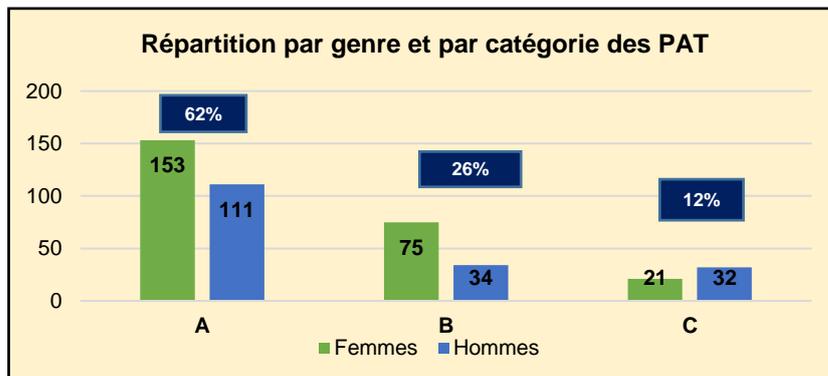
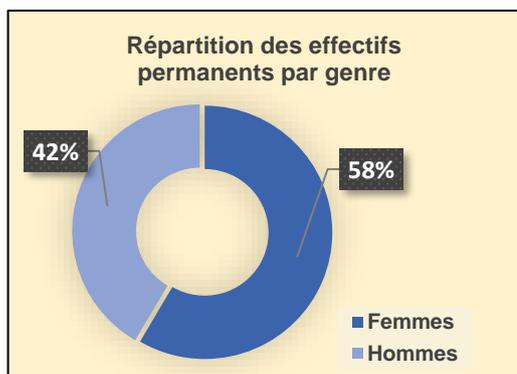
Statut	2023						2022					
	Femmes		Hommes		Total		Femmes		Hommes		Total	
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Total	ETP	Nb	ETP	Nb	ETP	Total	ETP
Contractuel CDI	189	183,3	129	126,8	318	310,17	166	159,7	125	123,5	291	283,2
A	131	128,8	90	88	221	216,8	115	111,5	86	84,50	201	196
B	51	48,4	21	20,8	72	69,2	43	41,6	21	21	64	62,6
C	7	6,17	18	18	25	24,17	8	6,6	18	18	26	24,6
Contractuel privé	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	4	4
A							1		1		1	1
B			1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
C	1	1			1	1	1		1		1	1
Fonctionnaire Stagiaire	1	1	1	1	2	2		2		2	2	2
A								1		1	1	1
B			2	2	2	2		1		1	1	1
C												
Fonctionnaire Titulaire	59	57,8	46	46	105	103,8	60	58(48)		47	108	105
A	22	21,6	21	21	43	42,6	23	22,5	20	19,5	43	42
B	24	23,8	11	11	35	34,8	21	20,1	11	11	31	31,1
C	13	12,4	14	14	27	26,4	16	15,4	17	16,5	33	31,9
Total	249	242,1	178	175,8	427	417,9	229	220,7	176	173,5	405	394,2

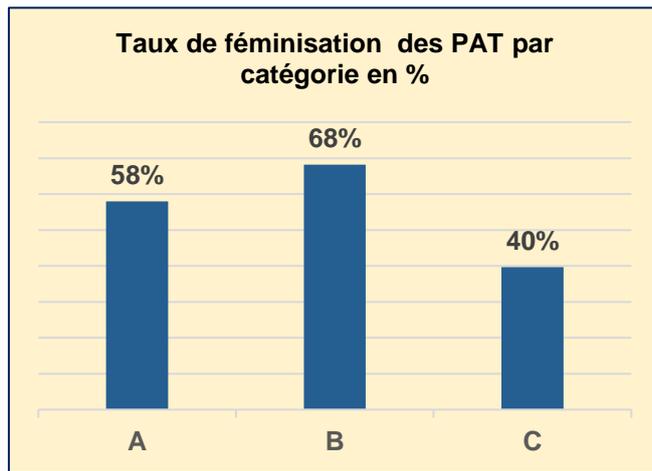
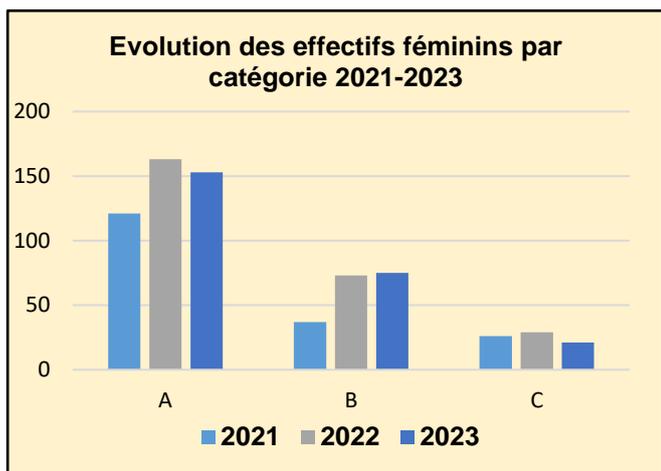
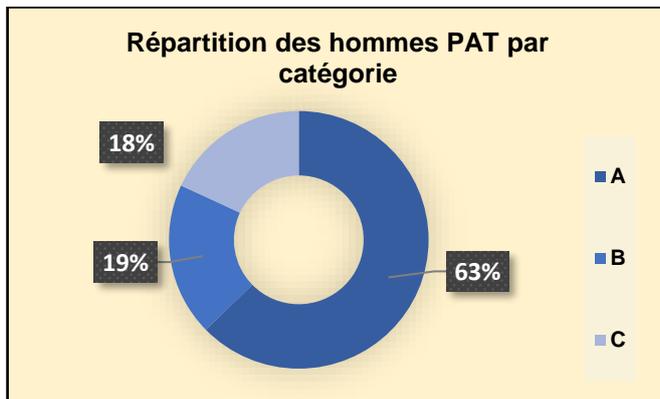
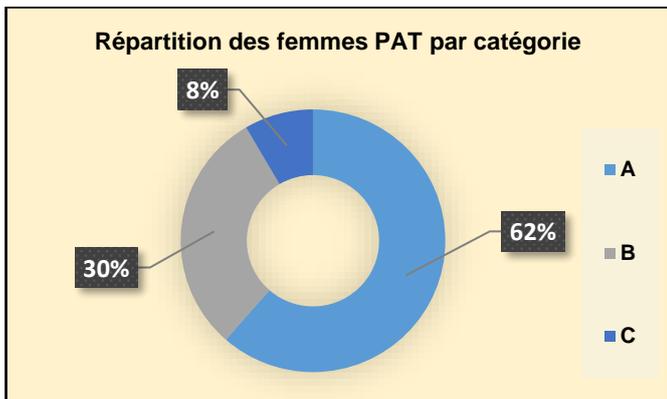
Focus effectifs féminins par catégorie

Catégories	2021				2022				2023				Variation 2022-2023
	F	M	Total	% Femmes	F	M	Total	% femmes	F	M	Total	% femmes	
A	121	262	383	32%	163	135	298	55%	153	111	264	58%	+3%
B	37	22	59	63%	73	41	114	64%	75	35	110	68%	+4%
C	26	24	50	52%	29	41	70	41%	21	32	53	40%	-1%
Total	184	308	492	37%	265	217	482	55%	249	178	427	58%	+3%

- En 2023, le pourcentage de femmes dans la Catégorie A a augmenté de 3%, passant de 55% à 58%. Cela est dû à une diminution du nombre d'hommes dans cette catégorie par rapport à l'année précédente.
- Le pourcentage de femmes dans la Catégorie B a également augmenté de 4% en 2023, passant de 64% à 68%. Cette augmentation est principalement due à une augmentation du nombre de femmes dans cette catégorie.
- En revanche, le pourcentage de femmes dans la Catégorie C a légèrement diminué de 1% en 2023, passant de 41% à 40%. Cela est dû à une diminution du nombre de femmes dans cette catégorie par rapport à l'année précédente.

Globalement, on observe une tendance à l'augmentation du pourcentage de femmes dans les catégories A et B, tandis que la Catégorie C a connu une légère diminution. Cette évolution peut être le résultat de divers facteurs, tels que des politiques de recrutement favorisant la diversité ou des changements dans les dynamiques de l'emploi.



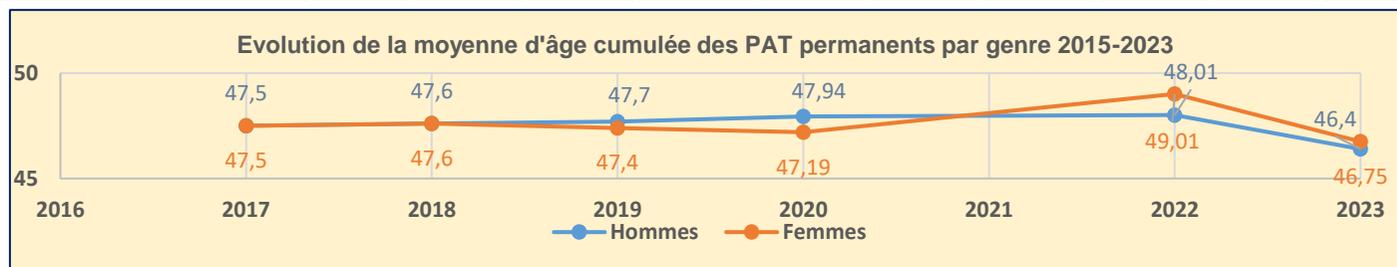


Une répartition équitable des hommes et des femmes dans la population PAT notamment dans la catégorie A. La catégorie B davantage représentée dans les métiers administratifs est sous-représentée chez les hommes. Les personnels de catégorie C sont sous représentés dans la population féminine, majoritairement positionnés sur des métiers techniques. Peu de mobilité s'opèrent sur ces postes, si bien que le taux de féminisation reste stable.

b. Les moyennes d'âge des PAT par statut et catégorie

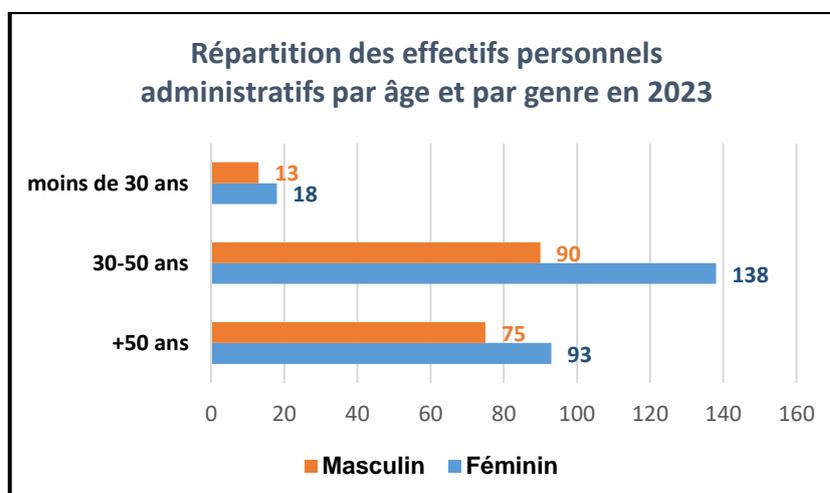
• Moyennes d'âge par catégorie :

Catégories	Effectifs	Féminin			Masculin			Total		
		Age minimum	Moyenne âge	Age maximum	Age minimum	Moyenne âge	Age maximum	Age minimum	Moyenne âge	Age maximum
A	264	25	45,28	64	24	45,69	65	24	45,45	65
Administrateur de l'éducation nationale de l'ESR	1	54	54,00	54				54	54,00	54
Agent comptable	1				53	53,00	53	53	53,00	53
Assistant ingénieur	11	52	56,60	61	44	54,83	62	44	55,64	62
Attaché d'administration de l'Etat	4	39	43,67	47	47	47,00	47	39	44,50	47
Conservateur des bibliothèques	1	46	46,00	46				46	46,00	46
Contractuels BIATSS Catégorie A	221	25	44,23	64	24	44,33	65	24	44,27	65
Directeur	1				60	60,00	60	60	60,00	60
Directeur Général des Services- Groupe II	1				52	52,00	52	52	52,00	52
Infirmiers de l'éducation nationale et de l'ESR	1	33	33,00	33				33	33,00	33
Ingénieur de recherche	7	47	52,20	57	42	45,00	48	42	50,14	57
Ingénieur d'études	15	46	54,33	63	43	50,11	58	43	51,80	63
B	110	23	47,15	63	23	46,26	67	23	46,86	67
Bibliothécaire assistant spécialisé	1	41	41,00	41				41	41,00	41
Contractuel Budget Etablissement	1				45	45,00	45	45	45,00	45
Contractuels BIATSS Catégorie B	72	23	45,80	63	23	45,33	67	23	45,67	67
Secrétaire administratif de l'EN et de l'ESR	5	38	49,75	62	57	57,00	57	38	51,20	62
Technicien de recherche et de formation	31	36	50,53	63	33	47,08	62	33	49,19	63
C	53	28	51,86	66	27	50,97	65	27	51,32	66
Adjoint administratif	3	51	56,33	61				51	56,33	61
Adjoint technique de recherche et de formation	23	37	54,11	66	37	54,43	65	37	54,30	66
Contractuel BIATSS catégorie C	1	60	60,00	60				60	60,00	60
Contractuel Budget Etablissement	25	28	49,14	65	27	48,28	60	27	48,52	65
Magasinier bibliothèque	1	29	29,00	29				29	29,00	29
Total	427	23	46,40	66	23	46,75	67	23	46,55	67



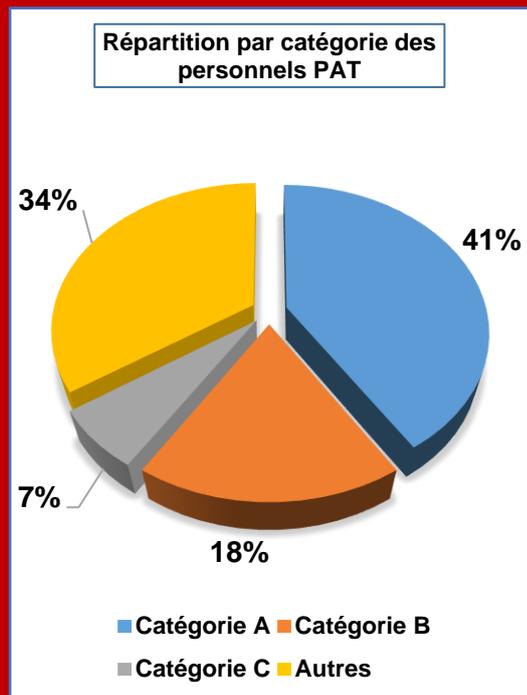
- **Moyennes d'âge par statut :**

Années	2023			2022			2021			2020		
	Féminin	Masculin	Total									
Statut/ catégorie des PAT	Ages moyens											
Contractuels CDI	45	45	45	45	46	46	46	46	46	46	46	46
A	44	44	44	44	45	45	45	45	45	45	45	45
B	46	45	46	46	47	47	48	47	47	49	50	49
C	49	48	49	52	48	49	49	48	48	47	47	47
Contractuels privés	60	45	53	62	44	58	62	43	57	60	41	55
A				66		66	66		66	64		64
B		45	45	62	44	53	61	43	52	59	41	50
C	60		60	59		59	58		58	56		56
Fonctionnaires Stagiaires		40	40		46	46	27		27	40	47	44
A					49	49						
B		40	40		42	42				40		40
C							27		27		47	47
Fonctionnaires Titulaires	51	52	51	51	52	51	51	52	51	50	50	50
A	52	52	52	51	52	51	49	51	50	49	48	49
B	50	49	50	50	50	50	49	53	50	47	52	49
C	53	54	54	53	53	53	54	52	53	51	50	51
Total	46	47	47	47	48	47	47	48	47	47	48	48



c. Les emplois non permanents des personnels administratifs et techniques

Catégorie	Féminin		Masculin		Total	
	Nb	ETP	NB	ETP	Nb	ETP
CDD BIATSS						
Catégorie A	15	14,8	10	9,15	25	23,95
Apprenti A			1	1	1	1
Niveau B	2	2	1	1	3	3
Niveau C2	1	1	2	1,8	3	2,8
Niveau D1	3	3	1	1	4	4
Niveau D2	2	1,8	3	2,35	5	4,15
Niveau E	7	7	2	2	9	9
CDD BIATSS						
Catégorie B	9	9	2	2	11	11
Apprenti B	1	1			1	1
Niveau F1	8	8	1	1	9	9
Niveau F2			1	1	1	1
CDD BIATSS						
Catégorie C	2	1	2	1	4	2
Apprenti C	1	1	1	1	2	2
Niveau G	1	0	1	0	2	0
CDD sur contrat de recherche	6	6	15	14,8	21	20,8
Assistant ingénieur			2	2	2	2
Ingénieur	6	6	13	12,8	19	18,8
Total 2023	32	30.8	30.8	27	61	57,75
Total 2022	35	33.7	40	36.05	75	69.75



Sur la période 2017-2023, on observe une tendance générale à la baisse du nombre d'emploi non permanents sur la période. En 2017, il y avait 163 emplois non permanents et ce nombre a chuté à 61 en 2023 qui reflète des politiques visant à réduire les emplois non permanents au profit de contrats plus stables.

Les fluctuations peuvent être également influencés par des facteurs externes tels que les impacts de la pandémie de COVID -19, particulièrement observable après 2020.

Cette évolution est davantage perceptible depuis 2022 pour les hommes (-30%) que pour les femmes (-10%).

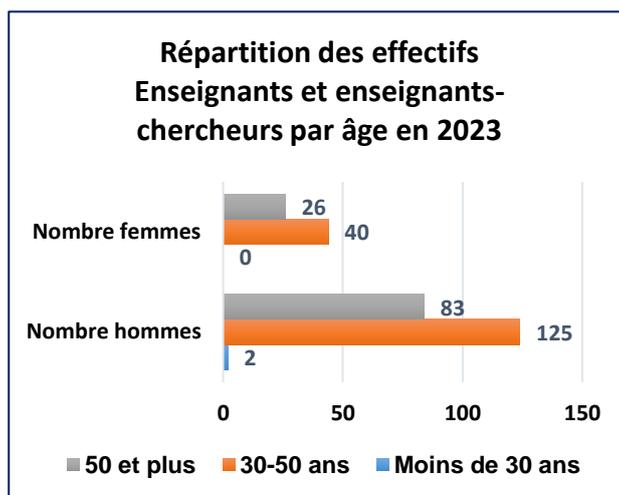


7. Personnels enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs

a. La démographie des enseignants et enseignants-chercheurs permanents

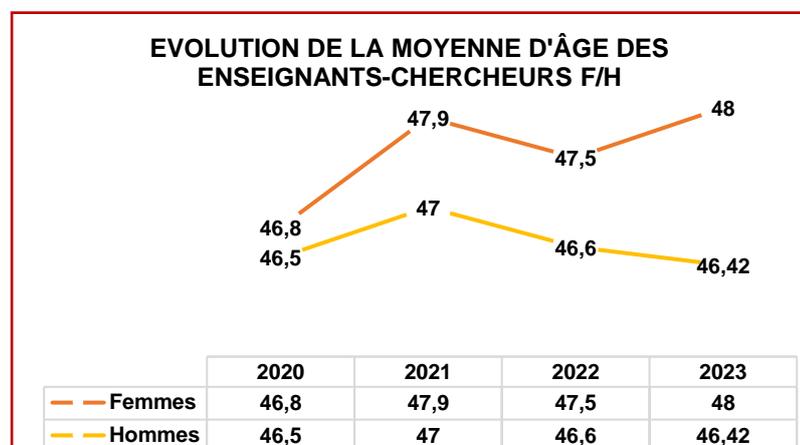
	Nombre hommes	Nombre femmes	Total
Moins de 30 ans	2	0	2
30-50 ans	125	40	165
50 et plus	83	26	109
Total	210	66	276

Moins de 30 ans 1%
30-50 ans 60%
50 et plus 39%



b. L'âge moyen par genre des personnels enseignants - enseignants-chercheurs

Corps	FEMMES			HOMMES			TOTAL		
	Age minimum	Age moyen	Age maximum	Age minimum	Age moyen	Age maximum	Age minimum	Age moyen	Age maximum
Rappel 2020	29	46,8	66	27	46,5	68	27	46,49	68
Rappel 2021	30	47,9	67	26	47	68	26	47,9	68
Rappel 2022	31	47,5	64	27	46,6	69	27	46,6	69
2023	28	48	65	27	46,42	66	27	46,79	66
Enseignant-chercheur contractuel Privé				48	51	54	48	51	54
Enseignants	28	51	65	27	48,24	66	27	49,00	66
Maître de conférences	32	40,40	48	30	39,79	55	30	39,92	55
Maître de conférences contractuels	34	44,39	64	28	39,45	62	28	40,68	64
Professeur 1ère catégorie				54	54,00	54	54	54,00	54
Professeur agrégé	45	47,67	51	37	49,75	59	37	48,86	59
Professeur certifié	64	64,00	64				64	64,00	64
Professeur certifié EPS				49	53,50	57	49	53,50	57
Professeur des universités	42	50,15	63	39	51,74	65	39	51,27	65
Professeurs contractuels	43	51,27	60	37	51,86	66	37	51,76	66
Totaux	28	48	65	27	46,42	66	27	46,79	66



L'âge moyen des femmes a tendance à augmenter légèrement, tandis que celui des hommes reste stable.

Les variations de l'âge minimum sont minimes, mais l'âge maximum des femmes a diminué plus que celui des hommes.

La stabilité générale de l'âge moyen total indique une population relativement stable en termes d'âge au fil des années, bien qu'il y ait une légère augmentation pour les femmes.

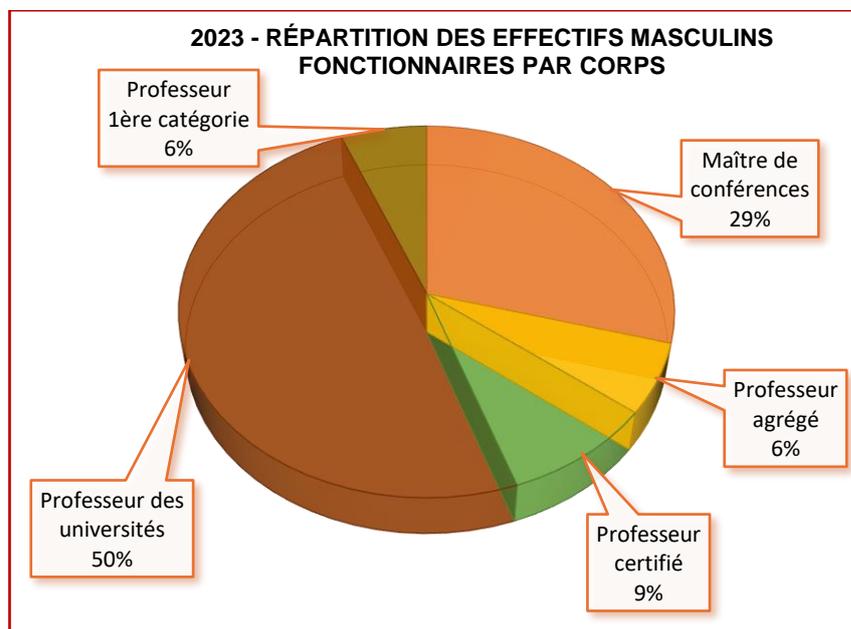
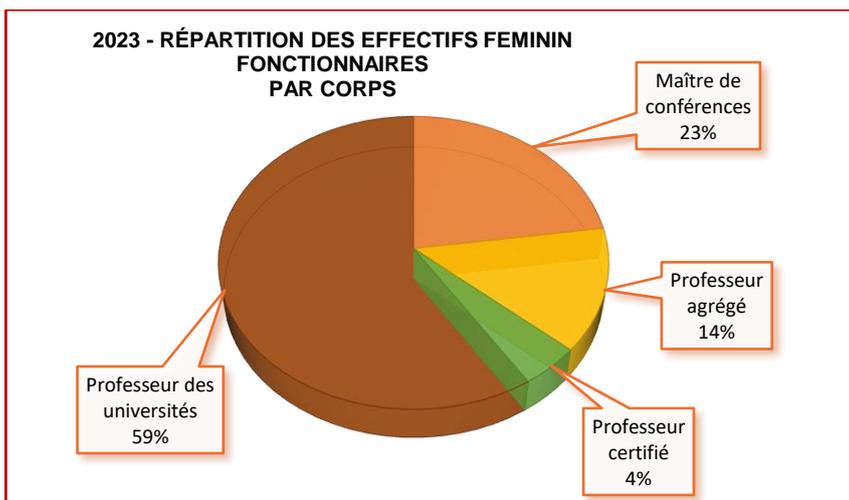
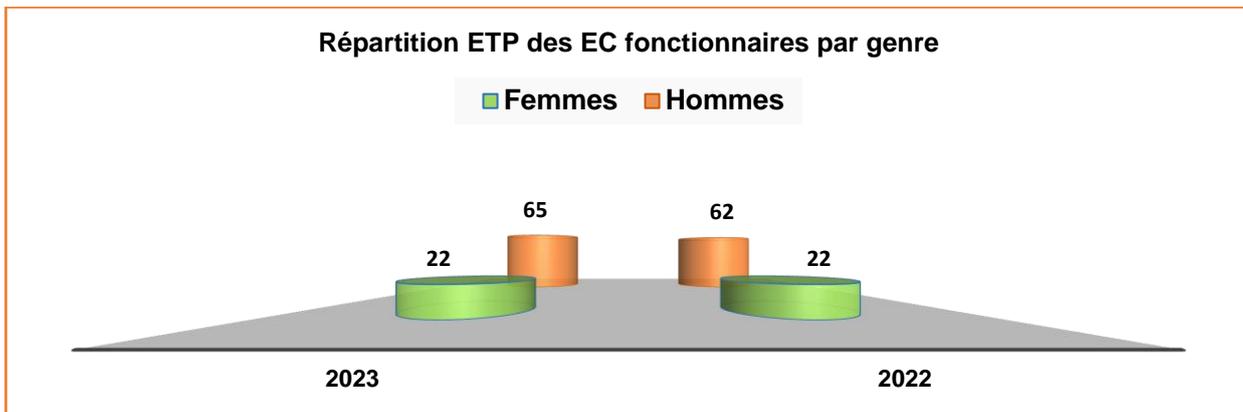
c. La répartition par corps et grades des enseignants-chercheurs et par genre

Statut/Corps/ Genre	2023				2022			
	Femmes	Hommes	Total	Proportion Femmes	Femmes	Hommes	Total	Proportion Femmes
Contractuel CDI	44	143	187	24%	43	145	188	23%
Enseignants	10	18	28	36%	9	18	27	33%
MCF. Contractuels	23	68	91	25%	23	70	93	24%
Professeurs contractuels	11	57	68	16%	11	57	68	16%
Contractuel privé	0	2	2	0%	0	3	3	0%
Fonctionnaire Titulaire	22	65	87	25%	22	62	84	26%
Maître de conférences	5	23	28	18%	7	21	28	25%
Professeur 1ère catégorie		1	1	0%	0	1	1	0%
Professeur agrégé	3	4	7	43%	3	4	7	43%
Professeur certifié	1		1	100%	1		1	100%
Professeur certifié EPS		6	6	0%		6	6	0%
Professeur des universités	13	31	44	30%	11	30	41	27%
Total	66	210	276	24%	65	210	275	24%
Rappel 2021	64	210	274	23%				

L'écart entre 2022 et 2023 montre une baisse de 2 maîtres de conférences féminins dans les effectifs correspondant à une campagne de promotion sur professeur d'université, un signe positif pour la politique égalité Femmes/Hommes

d. Les effectifs permanents enseignants et enseignants-chercheurs fonctionnaires

Effectifs permanents EC par grade	2023						
	Femmes		Hommes		Total		% femmes
	Nb	ETP	Nb	ETP	Nb	ETP	
Fonctionnaire Titulaire	22	21,8	65	65	87	86,8	25%
Maître de conférences	5	5	19	19	24	24	21%
Maître de conférences classe normale	4	4	16	16	20	20	20%
Maître de conférences hors classe	1	1	3	3	4	4	25%
Professeur 1ère catégorie	0	0	4	4	4	4	0%
Professeur agrégé	3	2,8	3	3	6	5,8	50%
Professeur agrégé classe normale	1	0,8	1	1	2	1,8	50%
Professeur agrégé hors classe	2	2	2	2	4	4	50%
Professeur agrégé classe exceptionnelle	0	0	0	0	0	0	0%
Professeur certifié	1	1	0	0	1	1	100%
Professeur certifié classe exceptionnelle	1	1	0	0	1	1	100%
Professeur certifié EPS	0	0	6	6	6	6	0%
Professeur d'EPS classe exceptionnelle	0	0	1	1	1	1	0%
Professeur d'EPS classe normale	0	0	1	1	1	1	0%
Professeur d'EPS hors classe	0	0	4	4	4	4	0%
Professeur des universités	13	13	32	32	45	45	29%
Professeur des universités de 1ère cl	6	6	14	14	20	20	30%
Professeur des universités de 2ème cl	4	4	6	6	10	10	40%
Professeur des universités de classe except. 1er échelon	2	2	6	6	8	8	25%
Professeur des universités de classe except. 2ème échelon	1	1	5	5	6	6	17%
Autre			1	1	1	1	0%
Total	22	21,8	65	65	87	86,8	25%
Rappel 2021	21	20,8	64	63,5	85	84,3	24.70%
Rappel 2022	22	22	62	62	84	84	26.19%



Pour les fonctionnaires, les femmes sont plus représentées parmi les professeurs d'université que parmi les maîtres de conférences ou les professeurs agrégés, tandis que l'inverse est vrai pour la population masculine. Les hommes sont plus représentés parmi les maîtres de conférences que parmi les professeurs d'université.

Il y a une légère différence dans la répartition entre hommes et femmes pour les professeurs certifiés.

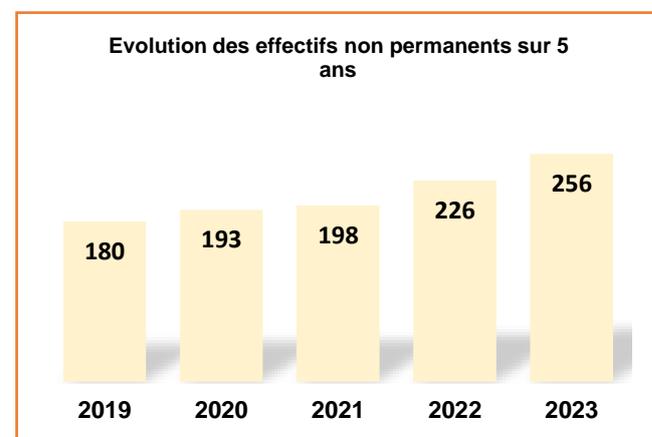
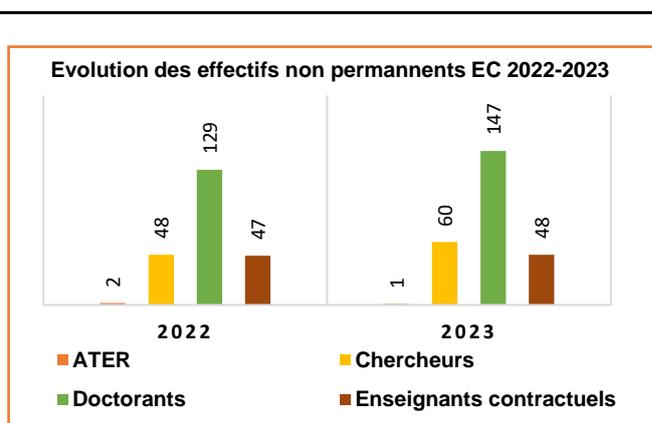
Ces données mettent en lumière des différences importantes dans la répartition entre les sexes selon les catégories de poste universitaire, ce qui peut refléter des tendances plus larges en matière de promotion professionnelle, d'opportunités d'avancement et de domaines d'expertise.

e. Les effectifs enseignants et enseignants-chercheurs (CDI)

Contractuels CDI	2023					
	Féminin		Masculin		Total	
	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP
Enseignants	10	8,05	18	12,16	28	20,21
Enseignant CDI	4	2,15	10	4,16	14	6,31
Enseignant contractuel 1ère classe	3	2,9	3	3	6	5,9
Enseignant contractuel 1ère classe HG*	1	1	1	1	2	2
Enseignant contractuel 2ème classe	2	2	4	4	6	6
Enseignant contractuel classe exceptionnelle					0	0
Maître de conférences contractuels	23	23	68	67,6	91	90,6
Maître de Conférences Contractuel Cl.Excep. HG	1	1	1	0,6	2	1,6
Maître de Conférences Contractuel Cl. Excep.	8	8	14	14	22	22
Maître de Conférences Contractuel Cl. Normale	12	12	52	52	64	64
Maître de Conférences Contractuel Cl. Norm HG*	2	2	1	1	3	3
Professeurs contractuels	11	10,8	57	57	68	67,8
Professeur Contractuel 1ère Classe	4	4	20	20	24	24
Professeur Contractuel 1ère Classe HG*	1	1	5	5	6	6
Professeur Contractuel 2ème Classe	5	4,8	21	21	26	25,8
Professeur Contractuel 2ème Classe HG*	1	1	8	8	9	9
Professeur Contractuel Classe Excep			3	3	3	3
Contractuels privés			2	1,2	2	1,2
Enseignant-Chercheur CDI A			2	1,2	2	1,2
Total	44	41,85	145	137,96	189	179,81
Rappel 2022	43	42	148	140,8	188	182,4
Rappel 2021	43	41,5	148	140,8	191	182,35

f. Les effectifs enseignants et enseignants-chercheurs non-permanents (CDD)

Typologie	2023		
	Femmes	Hommes	ETP
ATER	0	1	1
Chercheurs	16	46	60
Chercheurs	1	4	5
Chercheurs CDD	0	1	1
Chercheur Post-Doctorants	14	37	51
Chercheur CDD sur contrat de recherche	1	3	4
Doctorants	34	105	139
Doctorant	21	70	91
Doctorant avec Mention complémentaire (MC)	0	9	9
Doctorant contractuel avec MC	0	2	2
Doctorant contractuel sans MC			
Doctorant CDD sur contrat de recherche	1	0	1
Doctorant contractuel sur contrat de recherche	0	1	1
Doctorant contractuel			
Doctorant Ministère	6	9	15
Doctorant Ministère avec MC	6	14	20
Enseignants contractuels	37	11	48
Chaire de professeur junior	0	3	3
Chef de travaux	0	1	1
Enseignant CDD	7		7
Enseignant CDD A	0	1	1
Enseignant contractuel 2ème classe	1	1	1
Enseignant-Chercheur MCF CDD	3	3	6
Enseignant-Chercheur PR CDD	0	1	1
Maître de Conférences Contractuel Cl. Normale	0	1	1
Professeur chargé de cours	26		26
Total	66	190	256



8. Recrutements et départs 2023 (effectifs physiques)

a. Recrutement des personnels administratifs et techniques

▪ Les personnels fonctionnaires

Population	2020	2021	2022	2023
Enseignants-chercheurs	3 MCF 3 professeurs d'université	1 Professeur d'Université	0	0
Personnels administratifs et techniques	6 (dont 4 mutations) 4 personnels de cat. A 2 personnels de cat. B	3 (dont 2 détachements) 2 personnels de cat. A 1 personnel de cat. B	4 (dont 1 détachement) 2 personnels de cat. A 2 Personnels de cat. B	6 (dont 3 détachements) 3 personnels de cat. A 3 personnels de cat. B

▪ Les personnels contractuels CDI PAT

Catégorie	2021			2022			2023			% femmes
	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	
A	17	20	37	28	30	58	16	15	31	52%
B	15	4	19	7	3	10	10	1	11	91%
C	3	3	6	3	1	4	2	0	2	100%
Total	35	27	62	38	34	72	28	16	44	64%

b. Recrutement des personnels enseignants et enseignants-chercheurs

▪ Les EC fonctionnaires

Catégorie / corps des EC fonctionnaires recrutés	2021		2022		2023	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Maître de conférences	0	0	0	0	0	0
Professeurs des universités	0	1	0	0	0	0
Total général	0	1	0	0	0	0

▪ Les EC contractuels

Catégorie / corps des EC contractuels recrutés	2021		2022		2023	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Maître de conférences	1	5	0	7	0	4
Professeurs des universités	0	1	0	0	0	1
Total général	1	6	0	7	0	5

La politique de recrutement des enseignants-chercheurs doit s'orienter vers une attractivité plus forte des personnels féminins enseignants-chercheurs, tout en sachant que la plus grande difficulté se situe dans la pénurie de candidates dans les disciplines recherchées.

c. Départs

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

• Population fonctionnaire

Catégorie des PAT fonctionnaires sortants	Retraite		Détachement		Mutation		Autres		TOTAL
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Filière ITRF	2	0	0	0	2	0	0	0	4
A	1	0	0	0	2	0	0	0	3
B	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Filière AENES	1	0	0	0	1	0	0	1	3
A	0	0	0	0	1	0	0	1	2
B	1	0	0	0	0	0	0	0	1
C	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	3	0	0	0	3	0	0	1	7

7 agents PAT fonctionnaires ont quitté CS en 2023 (effectifs physiques). En 2023, les départs en retraite chez les PAT fonctionnaires (3) ne concernent que des femmes dont la moyenne d'âge est de 62 ans.

• Population contractuelle

Catégorie des PAT contractuels sortants	Retraite		Démission		Licenciement		Autre		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
A	0	1	6	3	0	0	3	6	19
B	0	1	0	1	0	0	2	0	4
C	1	1	0	0	0	0	1	0	3
TOTAL	1	3	6	4	0	0	6	6	26

26 agents PAT contractuels ont quitté CS en 2023 (effectifs physiques).

En 2023, la moyenne d'âge du départ en retraite d'agents PAT contractuels est de 63 ans chez les femmes (il n'y a qu'une seule femme concernée) contre 62 ans chez les hommes.

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

• Population fonctionnaire

Catégorie/ statut des EC fonctionnaires sortants	Retraite		Détachement		Mutation		Disponibilité		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Professeurs des Universités	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Maître de conférences	0	0	0	1	0	0	0	1	2
P1EC	0	0	0	0	0	0	0	0	0
P2EC	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	1	0	0	0	1	2

En 2023, les EC fonctionnaires sortants sont deux hommes, 1 en détachement et l'autre en disponibilité.

• Population contractuelle

Catégorie/ statut des EC fonctionnaires sortants	Retraite		Démission		Autres		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
A	0	6	0	2	1	3	12
EC	0	6	0	2	1	3	12
TOTAL	0	6	0	2	1	3	12

En 2023, 12 EC contractuels quittent CS dont 11 sont des hommes. 6 départs en retraite en 2023 ne concernent que des hommes dont l'âge moyen est de 64,7 ans.

d. Répartition genrée des emplois supérieurs et dirigeants (effectifs physiques au 31/12/2023)

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

Emplois supérieurs et dirigeants	Total
Féminin	53
Masculin	68
Total général	121

Statuts des emplois supérieurs et dirigeants	Féminin	Masculin	Total
BIATSS	46	39	85
ENS	7	29	36
Total général	53	68	121

e. 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. En 2023, il y a eu trois nominations pour des postes de premier plan et de dirigeant, dont deux sont de genre féminin.

f. Promotions

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

- **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 2023		
		Femmes	Hommes	Total
Professeur d'université classe 2	Professeur d'université classe 1	0	3	3
Professeur d'université classe 1	Professeur d'université classe exceptionnelle 1	0	1	1
Maître de conférences classe normale	Maître de conférences Hors classe	0	1	1
Total général		0	5	5

La part des femmes dans la composition des jurys est égale à 8,3% (1/12^{ème}). Au sein du conseil restreint, les femmes sont à parité (3/6^{ème}).

• **Population contractuelle**

Niveau d'origine	Niveau de promotion	Promotions de grade des EC contractuels		
		Femmes	Hommes	Total
Professeur contractuel 2ème classe	Professeur contractuel 1ère classe	1	3	4
Maître de conférences classe exceptionnelle	Professeur contractuel 2ème classe	0	1	1
Maître de conférences classe normale	Professeur contractuel 2ème classe	0	3	3
Maître de conférences classe normale	Maître de conférences classe exceptionnelle	2	1	3
Total		3	8	11

ii. 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 grade des EC fonctionnaires		
		Femmes	Hommes	Total
Maître de conférences	Professeur d'université	1	1	2
Total général		1	1	2

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%.

iii. Promotions de grade et de corps des personnels administratifs

• Répartition genrée des promotions de grade chez les PAT 2023

Voie d'accès	Grade d'origine	Grade de promotion	Promotion de grade des PAT fonctionnaires		
			Femmes	Hommes	Total
Tableau d'avancement	Ingénieure CN	Ingénieure HC	1	0	1
	Technicien CN	Technicien CS	2		2
	ATRF	ATRF PR2C	2	1	3
	ATRF PR2C	ATRF PR1C	1	1	2
Examen professionnel	Technicien CS	Technicien CE	1	1	2
	Technicien	Assistant ingénieur	0	1	1
Total			7	4	11

• Répartition genrée des promotions de corps chez les PAT 2023

Voie d'accès	Grade d'origine	Grade de promotion	Promotion de grade des PAT fonctionnaires		
			Femmes	Hommes	Total
Concours	Technicien	Assistant ingénieur	1	1	2
	IGE	IGR	0	1	1
Liste d'aptitude	ADJENES	SAENES	0	1	1
	ADT	TCH +TCH (EXCEP)	2	1	3
Total			3	4	7

9. L'analyse des rémunérations

a. Rémunération brute annuelle moyenne par catégorie hiérarchique

Ecart de rémunération brute annuelle moyenne (primes incluses) par catégorie	PAT			EC		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
A	45 327 €	51 917 €	48 622 €	61 502 €	60 662 €	61 082 €
Ecart par rapport aux femmes	12.69%			-1.38%		
Ecart: par rapport aux hommes	-14,54%			1,37%		
B	34 001 €	32 380 €	33 191 €			
Ecart par rapport aux femmes	-5,01%					
Ecart par rapport aux hommes	4,77%					
C	29 721 €	30 352 €	30 037 €			
Ecart par rapport aux femmes	2,08%					
Ecart par rapport aux hommes	-2,12%					

Chez les PAT, en catégorie A les hommes gagnent en moyenne 12,69% de plus que les femmes, alors que chez les EC, les femmes gagnent en moyenne -1,38% de plus que les hommes.

Pour les personnels de catégorie B, les femmes gagnent en moyenne 5.01% de plus que les hommes dans cette catégorie. Pour la catégorie C, les hommes gagnent en moyenne 2.08% de plus que les femmes.

Ces données mettent en lumière des disparités salariales qui varient selon les catégories et les genres. Il est crucial de continuer à surveiller ces écarts et de mettre en place des mesures correctives pour garantir une rémunération équitable entre hommes et femmes au sein de l'organisation.

b. Rémunération brute annuelle médiane par catégorie hiérarchique

Ecart de rémunération brute annuelle médiane (primes incluses) par catégorie	PAT			EC		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
A	42 026 €	44 379 €	43 283 €	45 130 €	46 400 €	45 837 €
Ecart par rapport aux femmes	5.30%			2.74%		
Ecart par rapport aux hommes	-5,60%			-2,81%		
B	32 817 €	32 038 €	32 496 €			
Ecart par rapport aux femmes	-2,43%					
Ecart par rapport aux hommes	2,37%					
C	29 628 €	30 167 €	29 754 €			
Ecart par rapport aux femmes	1,79%					
Ecart par rapport aux hommes	-1,82%					

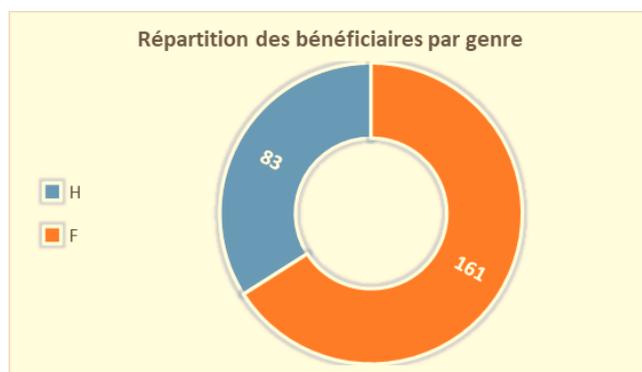
- Pour la catégorie A des PAT, les hommes gagnent en moyenne 5,30% de plus que les femmes, tandis que les femmes gagnent 5,60% de moins que les hommes.
- Pour la catégorie B des PAT, les femmes gagnent en moyenne 2,43% de plus que les hommes, tandis que les hommes gagnent 2,37% de moins que les femmes.
- Pour la catégorie C des PAT, les hommes gagnent en moyenne 1,79% de plus que les femmes, tandis que les femmes gagnent 1,82% de moins que les hommes.
- Pour les EC, les hommes gagnent en moyenne 2,74% de plus que les femmes, tandis que les femmes gagnent 2,81% de moins que les hommes.

Des écarts de rémunération positifs pour les hommes dans les catégories A et C des PAT, les hommes ont une rémunération médiane annuelle légèrement supérieure à celle des femmes. Ces écarts sont relativement modestes mais ils persistent. Dans la catégorie B des PAT, les femmes ont une rémunération médiane annuelle supérieure à celle des hommes, avec un écart de 2,43%

10. Formation

a. Formations pourvues par genre, catégorie et statut des personnels formés 2023

Genre	2023		
	Nb bénéficiaires	%	Durée en jours
Hommes	83	34,02%	288 jours
Femmes	161	65,98%	438 jours
Catégorie	Nb bénéficiaires	%	Durée en jours
A	157	64,08%	293 jours
B	68	27,76%	140 jours
C	20	8,16%	39 jours
Statut	Nb bénéficiaires	%	Durée en jours
Contractuels CDD	30	12,24%	57 jours
Contractuels CDI	148	60,41%	279 jours
Contractuels privés	1	0,41%	5 jours
Contrat d'apprentissage	0	0%	0 jour
Fonctionnaires stagiaires	1	0,41%	3 jours
Fonctionnaires titulaires	65	26,53%	128 jours
Personnels hébergés	0	0%	0 jour



Le nombre de femmes bénéficiaires est nettement supérieur à celui des hommes.

En termes de pourcentage, les femmes représentent environ 66% des bénéficiaires (161 sur 244), tandis que les hommes représentent environ 34% (83 sur 244).

Le graphique montre clairement que les femmes sont majoritaires parmi les bénéficiaires de la formation, avec presque le double de bénéficiaires comparé aux hommes. Cette répartition pourrait indiquer plusieurs que nos contenus de formation sont très attractifs pour les femmes.

Si l'objectif est de maintenir un équilibre plus équitable entre les genres, il faudra encourager une participation accrue des hommes et donc de mettre à disposition des contenus plus spécifiques pour les enseignants-chercheurs.

11. L'organisation du temps de travail

a. 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 télé-travailler 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			Total général
	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	
Contractuel CDD	3		3	24	14	38	41
A	2		2	17	13	30	32
B	1		1	7	1	8	9
Contractuel CDI	17	5	22	169	120	289	311
A	12	3	15	116	84	200	215
B	5	2	7	46	18	64	71
C				7	18	25	25
Contractuel privé	1		1		1	1	2
B					1	1	1
C	1		1				1
Contrat d'apprentissage	2	1	3				3
A		1	1				1
B	1		1				1
C	1		1				1
Fonctionnaire Stagiaire					1	1	1
B					1	1	1
Fonctionnaire Titulaire	9	3	12	50	41	91	103
A	5	2	7	17	17	34	41
B	2	1	3	22	10	32	35
C	2		2	11	14	25	27
Total général	32	9	41	243	177	420	461

Une majorité de femmes (58%) choisit un cycle de travail à 38h50 (243/420) et 78% des femmes à 37h (32/41). Ce dernier cycle de travail permet de concilier vie professionnelle et vie personnelle en limitant le recours au temps partiel. Les femmes très majoritairement optent pour ce cycle de travail.

b. Astreintes (effectifs physiques au 31/12/2023)

Les astreintes ne concernent que des personnels administratifs et techniques qui concernent davantage les personnels techniques dans le cadre de la maintenance et de la continuité d'usage des bâtiments. Aucun personnel féminin n'est dédié à ces permanences.

Statut des PAT en astreinte	Femmes	Hommes	Total
Fonctionnaires	0	6	6
Contractuel	0	9	9
Total	0	15	15

c. Télétravail (effectifs physiques au 31/12/2023)

Statut / catégorie des PAT bénéficiant du télétravail	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Fonctionnaire titulaire	41	14	55	75%
A	18	10	28	64%
B	17	2	19	89%
C	6	2	8	75%
Contractuel CDI	142	57	199	71%
A	111	51	162	69%
B	27	6	33	82%
C	4	0	4	100%
Contractuel CDD	26	16	42	62%
A	12	11	23	52%
B	14	5	19	74%
C	0	0	0	0%
Total	209	87	296	71%

En 2023, 60% des PAT permanents bénéficient du dispositif de télétravail (1 jour par semaine ou 3 jours par mois) avec une prédominance des femmes dans ce choix d'organisation du temps de travail.

d. Quotité Temps de travail

- Répartition genrée des effectifs permanents à temps complet en 2023, par statut et catégorie hiérarchique :

Personnels administratifs et techniques			
Statut/catégorie des PAT à temps complet	Femmes	Hommes	Total
Fonctionnaire Titulaire	52	46	98
A	19	21	40
B	23	11	34
C	10	14	24
Fonctionnaire Stagiaire	0	2	2
B	0	2	2
Contractuel CDI	172	124	296
A	124	86	210
B	42	20	62
C	6	18	24
Contractuel privé	1	1	2
B	0	1	1
C	1	0	1
Total	225	173	398

Enseignants et enseignants-chercheurs			
Statut/catégorie des PAT à temps complet	Femmes	Hommes	Total
Fonctionnaire Titulaire	21	65	86
A	21	65	86
Contractuel CDI	39	132	171
A	39	132	171
Contractuel privé	0	1	1
A	0	1	1
Total	60	198	258

- Répartition genrée des effectifs à temps incomplet en 2023, par statut et catégorie hiérarchique.

- Pour les personnels administratifs et techniques

Statut/ catégorie des PAT à temps incomplet	Féminin			Total féminin	Masculin			Total masculin	Total général
	Taux d'activité 16,8%	Taux d'activité 50%	Taux d'activité 80%		Taux d'activité 40%	Taux d'activité 50%	Taux d'activité 60%		
Contractuel CDI	1	1	1	3	1	1	1	3	6
A		1	1	2	1	1	1	3	5
C	1			1				0	1
Total général	1	1	1	3	1	1	1	3	6

○ Pour les personnels enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs

Statut/ catégorie des PAT à temps incomplet	Féminin				Total Féminin	Masculin					Total Masculin	Total général
	Taux d'activité 30%	Taux d'activité 35%	Taux d'activité 50%	Taux d'activité 90%		Taux d'activité 20%	Taux d'activité 25%	Taux d'activité 26%	Taux d'activité 50%	Taux d'activité 75%		
Contractuel CDI	1	1	1	1	4	2	1	1	5	1	10	14
A	1	1	1	1	4	2	1	1	5	1	10	14
Contractuel privé						1					1	1
A						1					1	1
Total général	1	1	1	1	4	3	1	1	5	1	11	15

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

○ Pour les personnels administratifs et techniques

Statut/ catégorie des PAT à temps partiel	Femmes				Hommes			Total général
	Taux d'activité 50%	Taux d'activité 60%	Taux d'activité 70%	Taux d'activité 80%	Taux d'activité 90%	Taux d'activité 56,75%	Taux d'activité 80%	
Contractuel CDI	3	1	1	5	3	1	1	15
A	2	0	0	2	1	1	0	6
Mi-Temps Thérapeutique	1							1
Temps Partiel						1		1
Temps partiel de droit pour soins à conjoint, enfant, ascendant				1				1
Temps partiel sur autorisation	1			1	1			3
B	1	1	1	3	2	0	1	9
Temps partiel (aide aux handicapés)			1					1
Temps partiel de droit à l'occasion d'une naissance ou d'une adoption					1		1	2
Temps partiel sur autorisation				3	1			4
Temps Partiel thérapeutique	1	1						2
Fonctionnaire Titulaire	1	0	0	6	0	0	0	7
A	1	0	0	2	0	0	0	3
Temps partiel de droit à l'occasion d'une naissance ou d'une adoption				1				1
Temps partiel de droit pour soins à conjoint, enfant, ascendant				1				1
Temps Partiel thérapeutique	1							1
B	0	0	0	1	0	0	0	1
Temps partiel sur autorisation				1				1
C	0	0	0	3	0	0	0	3
Temps partiel de droit à l'occasion d'une naissance ou d'une adoption				1				1
Temps partiel sur autorisation				2				2
Total	4	1	1	11	3	1	1	22

○ Pour les personnels enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs

Statut/ catégorie des EC à temps partiel	Femmes	Hommes	Total général
	Taux d'activité 80%	Taux d'activité 60%	
Contractuel CDI	1	1	2
A	1	1	2
Fonctionnaire Titulaire	1	0	1
A	1	0	1
Total	2	1	3

e. Le Compte épargne temps (CET) au 31/12/2023

Statut/ catégorie des personnels permanents possédant un CET	Nombre CETT			Cumul des jours épargnés sur les CET			Moyenne des jours épargnés sur les CET		
	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total
Contractuel CDI	114	88	202	1901	1620	3521	17	18	17
A	76	62	138	1480	1216	2696	19	20	20
B	33	17	50	387	237	624	12	14	12
C	5	9	14	34	167	201	7	19	14
Fonctionnaire Titulaire	14	24	38	322	571	893	23	24	24
A	6	12	18	200	356	556	33	30	31
B	2	3	5	44	40	84	22	13	17
C	6	9	15	78	175	253	13	19	17
Total général	128	112	240	2223	2191	4414	17	20	18

f. Heures supplémentaires et complémentaires

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.

Pour l'année 2023, les heures complémentaires enregistrées auprès des EC concernent :

- 89 femmes cumulant, en moyenne, 225 HETD en moyenne
- 266 hommes cumulant, en moyenne, 223 HETD en moyenne

Pour un total de 79 747,80 HETD réalisé sur l'année.

Le nombre d'heures déclarés est donc similaire pour les enseignants-chercheurs masculins que féminins et le volume d'heures réalisé correspond à la répartition F/H de la population.

g. Congés annuels

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	Droit à congé = 49 jours			Droits à congés = 59 jours		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Fonctionnaire titulaire	52	54	52	55	58	56
A	52	53	52	54	55	55
B	51	58	53	57	63	59
C	52		52	54	59	56
Fonctionnaire stagiaire					11	11
B					11	11
Contractuel CDI	47	43	46	56	57	56
A	50	44	49	57	53	55
B	40	51	43	55	65	58
C		23	23	53	65	61
Contractuel privé	69		69		63	63
B					63	63
C	69		69			
Moyenne générale	49	47	48	56	57	56

h. Absences au travail en 2023 (hors absences pour raison de santé)

- 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

- 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

12. Les accidents de travail et de trajet

En 2023 :

- Le nombre d'accidents de travail sur le campus de Gif-sur-Yvette (hors accidents de trajet) est de 9 et 3 d'entre eux concernent des femmes. Les accidents de travail comptabilisés sur les campus sont au nombre de 2 pour Metz et aucun pour Rennes.

Les indicateurs des accidents de travail sont particulièrement faibles, puisque cela concerne 0.4% de l'ensemble du personnel tout comme ceux de la maladie professionnelle dénotant des conditions de sécurité au travail optimales. Le nombre de jours d'arrêt pour accident de travail est corrélé au nombre d'agents, un agent a eu un arrêt de plus d'une année, ce qui renforce cet indicateur.

13. Absences au travail pour raison de santé

	2023					
	Nombre de jours		Effectifs		Nombre de jours	Total Effectifs
	F	H	F	H		
Accident du travail	324	59	3	1	383	4
Personnels administratifs et techniques fonctionnaires						
Personnels Techniques et Administratifs Contractuels	324	59	3	1	383	4
Enseignants contractuels						
Congé de grave maladie	1076		4		1076	4
Personnels Techniques et Administratifs Contractuels	1076		4		1076	4
Enseignants contractuels						
Congé longue durée	130		1		130	1
Personnels administratifs et techniques fonctionnaires	130		1		130	1
Congé longue maladie	122,5		2		122,5	2
Personnels administratifs et techniques fonctionnaires	122,5		2		122,5	2
Grossesse pathologique						
Enseignants contractuels						
Personnels Techniques et Administratifs Contractuels						
Maladie ordinaire	1523,5	954	67	49	2477,5	116
ATOA						
Bibliothèques						
Enseignants contractuels	43	96	3	4	139	7
Enseignants fonctionnaires		3		3	3	3
Personnels administratifs et techniques fonctionnaires	243	101	6	11	344	17
Personnels Techniques et Administratifs Contractuels	1237,5	754	58	31	1991,5	89
Maladie professionnelle						
Personnels administratifs et techniques fonctionnaires						
Total 2023	3176	1013	77	50	4189	127
Total 2022	3672	2198	233	135	5870	368
Total 2021	4110	3199	143	82	7309	225

Une diminution progressive du total des jours d'absence est observée de 2021 à 2023 passant de 7309 jours à 4189 soit une baisse de 43% lié en partie aux effets de la crise sanitaire COVID-19. Cette réduction se mesure de manière identique sur les effectifs de -43,27%.

La maladie ordinaire est la principale cause d'absence, représentant une part significative du total des jours d'absence.

Les femmes ont plus de jours d'absence que les hommes dans toutes les catégories et sont particulièrement affectées par les congés de grave maladie et de longue durée, contrairement aux hommes qui n'ont pas de jours d'absence dans ces catégories. Il est à signaler que ces tendances se rapprochent des études nationales sur l'absentéisme et que la structure des effectifs de CentraleSupélec est composée en majorité de personnels masculins. La population des enseignants et enseignants-chercheurs déclare peu leurs arrêts maladie sauf pour des motifs graves.

14. Répertoire des métiers (Permanents)

a) Les personnels administratifs et techniques 2023

Statut/ corps / grade des PAT	Féminin		Masculin		Total		% des femmes
	Effectifs physiques	Moyenne d'âge	Effectifs physiques	Moyenne d'âge	Effectifs physiques	Moyenne d'âge	
A	153	45	111	46	264	45	58%
Contractuel CDI	131	44	90	44	221	44	59%
Contractuels BIATSS Catégorie A	131	44	90	44	221	44	59%
Contractuel BIATSS Niveau B CDI	4	49	5	49	9	49	44%
Contractuel BIATSS Niveau C1 CDI	7	43	8	54	15	49	47%
Contractuel BIATSS Niveau C2 CDI	18	44	16	45	34	44	53%
Contractuel BIATSS Niveau D1 CDI	23	42	18	38	41	40	56%
Contractuel BIATSS Niveau D2 CDD	1	29			1	29	100%
Contractuel BIATSS Niveau D2 CDI	37	45	19	44	56	45	66%
Contractuel BIATSS Niveau E CDI	39	44	21	44	60	44	65%
Contractuel Direction	2	57	2	49	4	53	50%
Médecin			1	50	1	50	0%
Fonctionnaire Titulaire	22	52	21	52	43	52	51%
Administrateur de l'éducation nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche	1	54	2	47	3	51	100%
Administrateur de l'éducation nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche	1	54	2	47	3	51	100%
Agent comptable			1	53	1	53	0%
Agent comptable d'établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel groupe 2			1	53	1	53	0%
Assistant ingénieur	5	57	6	55	11	56	45%
Assistant ingénieur	5	57	6	55	11	56	45%
Attaché d'administration de l'Etat	3	44	1	47	4	45	75%
Attaché d'administration de l'Etat classe normale	2	46			2	46	100%
Attaché d'administration de l'Etat hors classe			1	47	1	47	0%
Attaché principal d'administration de l'Etat	1	39			1	39	100%
Conservateur des bibliothèques	1	46			1	46	100%
Conservateur en chef des bibliothèques	1	46			1	46	100%
Directeur			1	60	1	60	0%
Directeur			1	60	1	60	0%
Directeur Général des Services-Groupe II			1	52	1	52	0%
Directeur Général des Services - Groupe II			1	52	1	52	0%
Infirmiers de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	1	33			1	33	100%
Infirmier de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur classe normale	1	33			1	33	100%
Ingénieur de recherche	5	52	2	45	7	50	71%
Ingénieur de recherche hors classe	1	47			1	47	100%
Ingénieur Recherche	4	54	2	45	6	51	67%
Ingénieur d'études	6	54	9	50	15	52	40%
Ingénieur d'études classe normale	4	50	5	48	9	49	44%
Ingénieur d'études Hors Classe	2	63	4	53	6	57	33%
B	75	47	35	46	110	47	68%
Contractuel CDI	51	46	21	45	72	46	71%
Contractuels BIATSS Catégorie B	51	46	21	45	72	46	71%
Contractuel BIATSS Niveau F1 CDI	45	46	15	44	60	46	75%
Contractuel BIATSS Niveau F2 CDI	6	43	5	44	11	43	55%
Contractuel privé			1	45	1	45	0%
Contractuel Budget Etabl.			1	45	1	45	0%
Contractuel BIATSS Niveau F1 CDI			1	45	1	45	0%
Fonctionnaire Stagiaire			2	40	2	40	0%
Technicien de recherche et de formation			2	40	2	40	0%
Technicien de recherche et de formation de classe normale			2	40	2	40	0%
Fonctionnaire Titulaire	24	50	11	49	35	50	69%
Bibliothécaire assistant spécialisé	1	41			1	41	100%
Bibliothécaire assistant spécialisé classe exceptionnelle	1	41			1	41	100%
Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	4	50	1	57	5	51	80%
Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur CE	1	62			1	62	100%
Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur CN	1	38	1	57	2	48	50%
Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur CS	2	50			2	50	100%
Technicien de recherche et de formation	19	51	10	49	29	50	66%
Technicien de recherche et de formation de classe exceptionnelle	2	52			2	52	100%
Technicien de recherche et de formation de classe normale	14	51	6	45	20	49	70%
Technicien de recherche et de formation de classe supérieure	3	47	4	55	7	51	43%
C	21	52	32	51	53	51	40%
Contractuel CDI	7	49	18	48	25	49	28%
Contractuels BIATSS Catégorie C	7	49	18	48	25	49	28%
Contractuel BIATSS Niveau F3 CDI	6	50	7	48	13	49	46%
Contractuel BIATSS Niveau G CDI	1	42	11	49	12	48	8%
Contractuel privé	1	60			1	60	100%
Contractuel Budget Etabl.	1	60			1	60	100%
Contractuel BIATSS Niveau F3 CDI	1	60			1	60	100%
Fonctionnaire Titulaire	13	53	14	54	27	54	48%
Adjoint administratif	3	56			3	56	100%
Adjoint administratif principal de 1ère classe A E	2	59			2	59	100%
Adjoint administratif principal de 2ème classe A E	1	51			1	51	100%
Adjoint technique de recherche et de formation	9	54	14	54	23	54	39%
Adjoint Technique Principal RF C2	6	53	6	52	12	52	50%
Adjoint Technique Principal RF C3	2	58	8	56	10	56	20%
Adjoint Technique RF C1	1	56			1	56	100%
Magasinier bibliothèque	1	29			1	29	100%
Magasinier des bibliothèques	1	29			1	29	100%
Total général	249	46	178	47	427	47	58%

b) Personnels enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs 2023

Statut/ corps / grade des EC	Féminin		Masculin		Total		% des femmes
	Effectifs physiques	Moyenne d'âge	Effectifs physiques	Moyenne d'âge	Effectifs physiques	Moyenne d'âge	
A	66	49	210	47	276	47	24%
Contractuel CDI	44	49	143	46	187	47	24%
Enseignants	10	56	18	52	28	53	36%
Enseignant CDI	4	57	10	53	14	54	29%
Enseignant contractuel 1ère classe	3	56	3	59	6	58	50%
Enseignant contractuel 1ère classe hors grille	1	63	1	65	2	64	50%
Enseignant contractuel 2ème classe	2	50	4	41	6	44	33%
Maître de conférences contractuels	23	44	68	40	91	41	25%
Maître de Conférence Contractuel Classe Exceptionnelle Hors grille	1	64	1	58	2	61	50%
Maître de Conférences Contractuel Classe Exceptionnelle	8	48	14	48	22	48	36%
Maître de Conférences Contractuel Classe Normale	12	39	52	37	64	37	19%
Maître de Conférences Contractuel Classe Normale Hors Grille	2	52	1	52	3	52	67%
Professeurs contractuels	11	51	57	52	68	52	16%
Professeur Contractuel 1ère Classe	4	52	20	53	24	53	17%
Professeur Contractuel 1ère Classe Hors Grille	1	60	5	57	6	57	17%
Professeur Contractuel 2ème Classe	5	49	21	47	26	48	19%
Professeur Contractuel 2ème Classe Hors Grille	1	53	8	60	9	59	11%
Professeur Contractuel Classe Exceptionnelle			3	49	3	49	0%
Contractuel privé			2	51	2	51	0%
Contractuel Budget Etabl.			2	51	2	51	0%
Enseignant-Chercheur CDI A			2	51	2	51	0%
Fonctionnaire Titulaire	22	48	65	48	87	48	25%
Enseignants			4	54	4	54	0%
Enseignant CDD			3	50	3	50	0%
Enseignant-Chercheur PR CDD			1	64	1	64	0%
Maître de conférences	5	40	19	40	24	40	21%
Maître de conférences classe normale	4	40	16	38	20	38	20%
Maître de conférences hors classe	1	43	3	50	4	48	25%
Professeur 1ère catégorie			1	54	1	54	0%
Professeur 1ère catégorie			1	54	1	54	0%
Professeur agrégé	3	48	4	50	7	49	43%
Professeur agrégé classe exceptionnelle			1	47	1	47	0%
Professeur agrégé classe normale	1	47	1	37	2	42	50%
Professeur agrégé hors classe	2	48	2	58	4	53	50%
Professeur certifié	1	64			1	64	100%
Professeur certifié classe exceptionnelle	1	64			1	64	100%
Professeur certifié EPS			6	54	6	54	0%
Professeur d'Education Physique et Sportive CE			1	56	1	56	0%
Professeur d'éducation physique et sportive CN			1	51	1	51	0%
Professeur d'Education Physique et Sportive HC			4	54	4	54	0%
Professeur des universités	13	50	31	52	44	51	30%
Professeur des universités de 1ère classe	6	48	14	51	20	50	30%
Professeur des universités de 2ème classe	4	47	6	47	10	47	40%
Professeur des universités de CE 1er échelon	2	57	6	53	8	54	25%
Professeur des universités de CE 2ème échelon	1	59	5	59	6	59	17%
Total général	66	49	210	47	276	47	24%

15. Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des personnes handicapées 2023

En 2023, CentraleSupélec compte 29 agents ayant déclaré un handicap (15 femmes et 14 hommes), soit 2,98% 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 à payer au titre de 2023 s'élèvera à environ 193 000€.

Années	Effectifs féminins	Effectifs masculins	Total	Titulaires Catégorie A	Titulaires Catégorie B	Titulaires Catégorie C	Non titulaires
2021	18	13	31				
2022	16	16	32	7	1	4	20
2023	15	14	29	5	3	4	17

16. Relations professionnelles 2023

a. Le Conseil d'administration 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 15 fois en 2023.

b. 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.

19 comités de sélection ont été réunis en 2023.

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

c. La Commission paritaire d'établissement

➤ **La commission paritaire d'établissement : CPE**

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 CPE s'est réunie 1 fois en 2023.

La part des femmes au sein de la CPE est de 44% (11/25ème).

➤ **Commission d'expert : CE**

3 commissions ont eu lieu en 2023.

La part des femmes au sein de la CE est de 63% (34/54).

d. Le Comité social d'administration d'établissement

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 5 reprises en 2023 et est composé de 26 membres.

La part des femmes au sein de CSAE est de 42% (11/26).

e. 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 deux fois en 2023 pour examiner les candidatures au dispositif de promotion des PAT contractuels.

La part des femmes au sein de la CCP est de 39% (9/23).

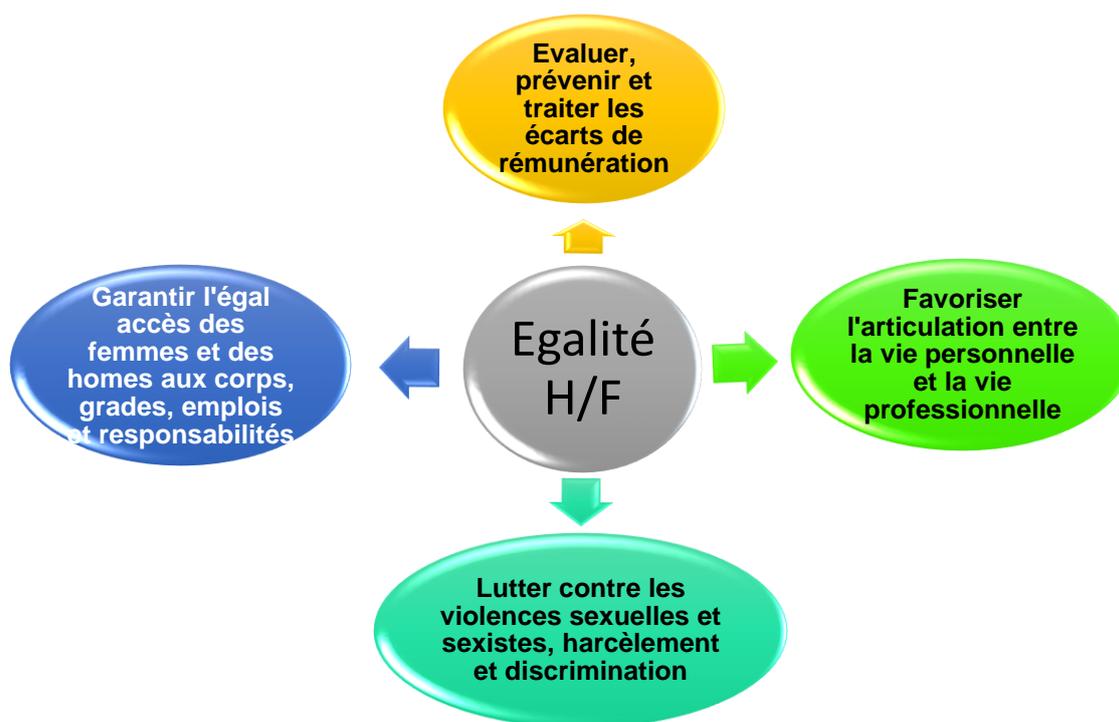
III – EVALUATION DE LA REALISATION DES OBJECTIFS DU PLAN 2021-2023

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit l'élaboration d'un plan d'actions trisannuelles 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 femmes -hommes a toujours été une préoccupation forte pour sa Direction, CentraleSupélec a proposé un plan d'actions 2021-2023 structuré en quatre principaux axes et décliné en actions prioritaires :

- Axe 1 : Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération
- Axe 2 : Garantie l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois et responsabilités dans les procédures de recrutement
- Axe 3 : Favoriser l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle
- Axe 4 : Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, harcèlements et discriminations.

Les actions étaient 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 recherche¹ – s'appliquant aux personnels. Il convient à présent d'évaluer ces différentes actions au regard des indicateurs présentés en amont.



Le plan précédent se focalisait principalement sur les actions destinées aux élèves. Il convient de noter que toutes les actions prévues pour le personnel ont été globalement mises en œuvre, malgré des changements majeurs au sein des équipes concernées.

Depuis 2022, ces actions ont même été renforcées grâce à un plan de formation spécifique visant à sensibiliser et à lutter contre les discriminations. De plus, un rapport social unique détaillé, comprenant 250 indicateurs analysés depuis 2020, a été produit, accompagné d'une veille sur les écarts de rémunérations.

¹ 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>

1. Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération

Objectifs – livrables	Pilotes	Délais	Ressources	Indicateurs de résultat
Calculer les écarts de rémunérations H/F	DRH Pilotage de la masse salariale	31/03/2023	Outil DGAFP	Taux de réalisation : 100% au 31/03/2023
Analyser les écarts de rémunérations H/F	DRH (mission Pilotage de la masse salariale)	31/12/2023		Taux de réalisation : 100% au 31/12/2023

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 outil² spécifique permettant de parvenir, *in fine*, à une grille de lecture harmonisée.

Cette action a été soutenue par la Loi du 19 janvier 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique. Elle instaure un index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique. Cette nouvelle obligation, sur le modèle du secteur privé, s'applique à toutes les administrations de plus de 50 agents. Les établissements de l'enseignement supérieur et la recherche doivent ainsi calculer annuellement un index égalité prenant en compte plusieurs critères relatifs aux rémunérations et à la promotion des femmes et des hommes, lequel index sera publié sur le site internet de CentraleSupélec et transmis au MESRI.

Cet index correspond à une note sur 100 points tenant compte de 3 indicateurs distincts :

- L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à corps, grade et échelon équivalents (noté sur 40 points).
- L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à catégorie hiérarchique équivalente (noté sur 40 points)
- Le nombre d'agents publics du sexe sous représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations (note sur 20)

A noter que si le résultat est inférieur à la note cible de 75/100 définie par décret, les employeurs disposeront alors de trois ans pour atteindre cette cible. À défaut, ils pourront se voir appliquer une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale.

En 2023, le calcul de l'index, basé sur les données 2022, attribue une note globale de 76/100 pour CentraleSupélec selon les 3 index présents ci-dessous :

Index de rémunération Femmes/hommes	Note maximale initiale	Score initial de CS
Egalité de rémunération pour les fonctionnaires	40	38
Egalité de rémunération pour les non titulaires	40	34
Dix plus hautes rémunérations	20	4
TOTAL	100	76

* L'analyse des écarts de rémunération a été menée à partir de l'outil fourni par la DGAFP-DESSI et des données pour l'année 2022

L'analyse de ces notes montre clairement que l'ensemble des outils de la politique RH produit ses effets pour la majorité du personnel avec une légère disparité pour la population contractuelle.

L'index sur la rémunération des dix plus hautes rémunérations devra être particulièrement surveillé. Il reflète les proportions d'effectifs entre hommes et femmes à travers l'ensemble de CentraleSupélec, notamment dans la population des enseignants-chercheurs, tout en tenant compte des biais liés à l'ancienneté.

À la sortie de la crise sanitaire (COVID 19), le paysage de l'emploi a subi une transformation significative, et les candidats aux postes publics deviennent de plus en plus exigeants tant en ce qui concerne les conditions de travail que la rémunération.

² 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>

L'offre d'emploi public est abondante et la perception de l'emploi a évolué. Afin de renforcer l'efficacité des politiques de recrutement, en particulier dans certains domaines en tension comme l'informatique, les rémunérations contractuelles sont alignées sur les standards actuels du marché, tout en respectant les grilles de rémunération établies par CentraleSupélec.

La sécurité de l'emploi traditionnellement associée à la Fonction Publique ne constitue plus un avantage attractif majeur. Certains candidats préfèrent même tester l'emploi et les conditions de travail en choisissant des contrats à durée déterminée plutôt que des CDI.

Au-delà de ces contraintes de recrutement et de pression sur les rémunérations à l'embauche, ces indices révèlent la composition générale de CentraleSupélec. Les hommes prédominent parmi les enseignants et les enseignants-chercheurs, tandis que dans les métiers administratifs et techniques, cette tendance tend à s'inverser.

CentraleSupélec s'est engagé depuis 2022 dans une refonte de sa politique de rémunération indemnitaire, à la fois pour les enseignants et les enseignants-chercheurs (RIPEC) et pour le personnel administratif et technique (RIFSEEP). Un objectif de convergence entre les personnels fonctionnaires et contractuels a été établi par le Conseil d'administration depuis 2022, avec une trajectoire fixée jusqu'en 2027, sous réserve de la variabilité et de la soutenabilité budgétaire des mesures Etat. Ces mesures ont pour impact de réduire les biais de rémunération entre les femmes et les hommes en fixant un cadre de gestion homogène.

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 indemnitaire, les possibilités de promotion et les dispositifs de mobilité interne.

a. 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 en lien avec l'expérience.

Les règles de gestion applicables aux personnels contractuels de CentraleSupélec³ 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
- La convergence des rémunérations au fur et à mesure des opérations de mobilité des agents en fonction avec une prise en compte du niveau de compétences et de responsabilité attendue.

Ce cadrage est toujours en vigueur en 2023. Il est affiché dans les annonces d'offres d'emplois internes, permettant à chaque agent de se repérer et de construire leur projet de mobilité professionnelle et d'accès à des fonctions supérieures.

b. La politique d'attribution des primes du personnel

i. Le régime indemnitaire des enseignants-chercheurs

Le régime indemnitaire des enseignants et chercheurs (RIPEC) a été créé dans le cadre de la Loi de programmation pour la recherche (LPR), l'objectif étant d'aligner les régimes indemnitaires des enseignants-chercheurs et des chercheurs et de les revaloriser.⁴

Ce dispositif de primes est composé de 3 parts : une composante statutaire (C1), une composante fonctionnelle (C2) liée aux responsabilités et missions et une composante individuelle (C3) liée à l'engagement :

- **Le montant de la part C1** remplace la prime de recherche et d'enseignement supérieur dont le montant est fixé annuellement par décret. Ce montant a été fixé pour 2022 à 2800€ pour chaque enseignant-chercheur et doit suivre une trajectoire jusqu'en 2027. Le montant prévu pour 2023 est de 3500€ brut annuel pour parvenir à un versement annuel de 6400€ par an en 2027. Cette revalorisation

³ Disponibles sur l'Intranet de l'Etablissement

⁴ Décret n° 2022-1231 du 13 septembre 2022 modifiant le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC))

a été appliquée pour l'ensemble des personnels fonctionnaires depuis l'année 2022 et est versée mensuellement.

- **Le montant de la part C2** est liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières : cette part a fait l'objet d'un groupe de travail qui a proposé une grille de fonctions et de responsabilités éligibles à cette prime ainsi que le montant associé. Elle remplace les primes pour charges administratives et de responsabilité pédagogique et fera l'objet d'une décision ultérieure.
- **Le montant de la part C3**, prime individuelle, est liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents, CentraleSupélec s'alignant sur les lignes directrices de gestion du Ministère pour ses bénéficiaires et sur les réflexions d'un groupe de travail dédié avec les représentants du personnel.

Les montants des indemnités, fixés à la fois par la réglementation, et par décision collective du Conseil d'administration de CentraleSupélec, sont attribués sans aucun biais perceptible en termes d'égalité femmes-hommes. Le seul biais observable réside dans la répartition de l'effectif, avec une majorité d'hommes parmi les enseignants-chercheurs et dans l'attribution des fonctions sur lesquelles une vigilance doit être de mise.

Les possibilités offertes par le RIPEC et les revalorisations qu'il porte donnent aux établissements des leviers supplémentaires pour lutter contre les écarts indemnitaires entre les femmes et les hommes. Les conseils académiques, les conseils d'administration et les dirigeants devront avoir l'objectif de parvenir à la parité lors de l'établissement de leur politique indemnitaire, de la détermination des critères de répartition et de la fixation des montants individuels.

En ce qui concerne les personnels enseignants-chercheurs contractuels, aucun régime indemnitaire spécifique n'est prévu par la réglementation. CentraleSupélec s'engage à appliquer un principe de convergence entre ses personnels fonctionnaires et contractuels selon des grilles de rémunération fixes selon la fonction occupée et la reconnaissance d'un investissement remarquable.

L'égalité indemnitaire constitue un aspect important de convergence salariale et devra être engagée dès l'année 2022. Il sera demandé aux recteurs et aux recteurs délégués à l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation d'y veiller à l'occasion du contrôle de légalité des délibérations relatives au régime indemnitaire.

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, vient s'ajouter à ces dispositifs. Cette politique viendra nourrir les plans égalité femmes hommes mis en œuvre dans tous les établissements publics de l'enseignement supérieur et de la recherche depuis cette année, notamment grâce à l'outil de calcul des écarts de rémunération réalisé par la DGAFP. En ce qui concerne les personnels enseignants-chercheurs contractuels, aucun régime indemnitaire spécifique n'est prévu par la réglementation. CentraleSupélec s'engage à appliquer un principe de convergence entre ses personnels fonctionnaires et contractuels selon des grilles de rémunération fixes selon la fonction occupée et la reconnaissance d'un investissement remarquable.

ii. Le régime indemnitaire des personnels administratifs et techniques (RIFSEEP)

Quelle que soit leur catégorie d'appartenance (A, B, C), le régime indemnitaire des personnels administratifs et techniques 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 et s'établit en fonction du corps et du grade d'appartenance et des responsabilités exercées dans la limite des planchers et plafonds réglementaires.
- 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.

Ainsi objectivée, cette politique d'attribution des primes favorise la lutte contre les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes. Ces mesures d'objectivation et de convergence des régimes indemnitaires entre les personnels fonctionnaires et contractuels, contribuent à réduire les écarts de rémunération entre les

hommes et les femmes à CentraleSupélec. Les écarts mesurés sont attribuables à la structure des effectifs dans la population enseignants et enseignants-chercheurs.

c. La construction d'un observatoire des rémunérations

Au sein de la direction des ressources humaines, une cellule pilotage des données a permis la construction depuis 2023 d'un observatoire des rémunérations avec différentes études qui apparaissent dans le rapport social unique et la mise au jour des écarts sur le Top 100 des rémunérations. La Direction générale a déjà corrigé des biais qui dans le traitement de situations individuelles ont été amoindris.

d. La politique de promotion

Dans le cadre de ses lignes directrices de gestion⁵, applicables depuis 2021, CentraleSupélec a renforcé sa politique en matière de promotion des personnels administratifs et techniques et des enseignants et enseignants-chercheurs, fonctionnaires et contractuels. Cette politique identifie 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) avec des comités de sélection paritaire.

e. 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.

⁵ Consultables sur l'Intranet de CentraleSupélec

2. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades, emplois et responsabilité

a. Le développement de la mixité des emplois

Grâce aux informations synthétisées au § 1.9. 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-types⁶,
- Emplois repères, pour ce qui a trait à la nomenclature des emplois propre à CentraleSupélec⁷.

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.

b. La cartographie de la répartition femmes - hommes 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	RéFéreus III	Taux de réalisation : 100% au 31/12/2023
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
Rapport social unique 2021-2022	DRH	30/03/2023	Indicateurs	Taux de réalisation : 100% depuis le 30/06/2022

Dans un marché de l'emploi de plus en plus compétitif, bien que les pratiques en matière de ressources humaines visent à promouvoir la diversité des emplois, certains métiers continuent d'attirer fortement soit les femmes, soit les hommes. Ce travail se poursuit pour mesurer l'évolution des pratiques de recrutement.

c. L'accompagnement des parcours et égal accès aux responsabilités professionnelles

i. Recruter sans discrimination

• Le recrutement des enseignants-chercheurs

La circulaire du 18/06/2020⁸, 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 fournit 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) ;
- Le poste à pourvoir (i.e. candidatures reçues et examinées, candidatures retenues pour les auditions, candidatures classées et transmises).

⁶ Détaillés par le MESRI sur https://data.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pages/les_bap/

⁷ Le référentiel des emplois repères est disponible sur l'Intranet de l'Etablissement.

⁸ Voir : https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid20536/bulletin-officiel.html?cid_bo=152762&cbo=1

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

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 ⁹	

- **Le recrutement des personnels administratifs et techniques**

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 implicites¹⁰ – au sens large – influençant l'évaluation et la sélection des candidats.

Dans cette perspective, pour les futures campagnes de recrutement, 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.

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	DRH Référents égalité F/H	Taux de réalisation : 0% 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 : 0% dès l'ouverture d'un recrutement

ii. Développer et accompagner les viviers

CentraleSupélec a, dès 2021, créer des 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 font l'objet d'un suivi et d'un accompagnement spécifiques. Certains projets notamment en lien avec le Pôle Relations internationales sont en cours d'élaboration dans ce cadre (Echanges avec des Universités dans le périmètre Erasmus pour valoriser et mettre en valeur les potentiels féminins de l'Ecole). CentraleSupélec s'associe également aux actions de l'Université Paris-Saclay pour l'organisation de formation tel que le programme de leadership « Women in Business »

« Women in Business » a pour objectif de développer le leadership de jeunes femmes. Il a pour originalité de ne pas s'adresser qu'aux cadres ++ exclusivement souvent facilement identifiés dans les organisations, mais à des jeunes femmes de profil bac +2/3 avec 8-10 d'expérience. Ce projet, qui va bien au-delà d'une formation, porte une ambition de détection et de catalyse de talents féminins. Il peut avoir une réelle portée sociale. Trois places sont réservées à des femmes en début de carrière et à potentiel du périmètre Paris Saclay.

⁹ Visionnable sur <https://www.youtube.com/watch?v=TQG7zySAyaE>

¹⁰ E.g. les stéréotypes, l'effet de halo, l'ancrage mental ou encore les biais d'appartenance.

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

iii. Permettre un égal accès à la formation et au développement des compétences :

Afin de sensibiliser à l'égalité F/H, plusieurs actions de formation sont organisées pour à la fois sensibiliser, prévenir les discriminations et contribuer à mettre à disposition des contenus variés de formation à distance, mais aussi des moments de rencontre pour échanger sur cette thématique. Il conviendra de :

- Viser plus précisément les personnels féminins (EC et PAT de catégorie A) pour participer aux formations proposées par la DRH (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.
- Sensibiliser les managers par des actions courtes sur les principes de l'égalité F/H et de non-discrimination
- Construire des indicateurs pertinents qui apparaissent à présent dans le rapport social unique.

Objectifs – livrables	Pilotes	Délais	Ressources	Indicateurs de résultat
Informer de manière récurrente l'ensemble des personnels sur les 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
Développement d'un cursus de formation dédié pour l'ensemble du personnel	DRH	01/02/2022		Taux de réalisation au 31/12/2022 : 100%
Déployer l'outil LinkedIn Learning pour mettre à disposition des contenus de formation à distance	DRH	31/03/2021	Partenariat LinkedIn	Taux de réalisation : 100% au 31/03/2023
Permettre à tout nouveau collaborateur recruté d'être impliqué dans cette thématique par une journée d'accueil dédiée aux valeurs	DRH	01/02/2023	Théâtre d'entreprise	Taux de réalisation : 100% au 31/12/2022

iv. Mentorer et coacher les pratiques professionnelles

Dans le cadre de son programme de Mentorat « Femmes et Sciences » adressé aux doctorantes¹¹, 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 similaire

Par ailleurs, un marché d'achat mutualisé avec l'Université de Paris-Saclay de prestations de coaching et de formation des cadres permet aujourd'hui de proposer aux managers, et aux cadres en responsabilité transversale une offre de formation permettant le développement d'une culture managériale sur le périmètre employeur de Paris-Saclay. Une attention toute particulière est apportée au coaching des femmes managers pour briser « les plafonds de verre » et l'autocensure.

¹¹ Plus d'informations sur <https://www.universite-paris-saclay.fr/programme-de-mentorat-femmes-sciences>

v. Permettre et mettre en œuvre des 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 – était composé de personnalités exclusivement masculines jusqu'en septembre 2023 qui a vu le recrutement d'une directrice générale adjointe et d'une directrice de cabinet/directrice de la communication.

Le Comité de direction élargie et le comité de direction (CODIR), présidés par le Directeur Général qui s'appuient sur les principaux directeurs de l'Ecole, pour partager ensemble la vision à long terme, des sujets d'actualité (projets de direction, études, etc.) ou des points sur les ressources financières, matérielles, et humaines de manière à optimiser et d'améliorer les performances et résultats de CentraleSupélec. Cette réunion des membres du CODIR permet une réelle communication entre les différents services et la diffusion efficace des informations dans les équipes. Les sujets de diversité ont toute leur place dans cette

Concernant les nominations, CentraleSupélec veille de par ses statuts à respecter un équilibre de parité dans les instances à la fois parce que réglementaire, cet indicateur est imposé mais aussi par conviction profonde.

3. Permettre une articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

a. Adapter l'organisation du travail et aménager le temps de travail

iii. Cycle de travail

CentraleSupélec permet à ses personnels administratifs et techniques de choisir – en concertation avec les responsables hiérarchiques – entre deux durées hebdomadaires de travail (cf. § I.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.

iv. Télétravail

Depuis 2017 et, sous réserve que les responsables hiérarchiques y soient favorables, CentraleSupélec propose aux PAT de télé-travailler sous conditions. Depuis 2020, le dispositif a été complété pour permettre de télé-travailler jusqu'à deux jours maximum par semaine sous réserve que l'absence sur site n'excède pas trois jours dans la semaine ;

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, procédure de déclaration qui fait aujourd'hui l'objet d'une dématérialisation.

b. Soutenir la parentalité

Soutenir la parentalité est un objectif fort de la politique sociale de l'Ecole pour permettre aux parents de concilier leurs responsabilités familiales avec leurs obligations professionnelles en offrant un environnement de travail favorable (réduction du stress lié à la parentalité, promotion de l'égalité des sexes qui favorise une culture organisationnelle plus égalitaire, etc.).

En offrant un soutien efficace à la parentalité, CentraleSupélec se dote d'outils pour fidéliser ses personnels, contribue à promouvoir la diversité et l'inclusion, favorise l'engagement, le « bien-vivre » et renforce l'attractivité de l'Ecole.

i. 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 agentes revenant d'un congé maternité sur le Campus de Gif-sur-Yvette. Dès que la demande émergera dans les campus de Metz, Rennes et Pomacle, cet aménagement pourra être envisagé.

ii. Un accès à des modes de garde négociés et flexibles

Depuis son installation à Gif-sur-Yvette, CentraleSupélec propose aux personnels d'accéder à une crèche inter-entreprises pour l'accueil de leur(s) enfant(s), dans la limite de sept berceaux. Ce nombre de berceaux est monté progressivement jusqu'en 2023 avec la conclusion d'un marché public avec un groupement de crèches pour 12 berceaux. Ce dernier offre un accueil de qualité, respectant les normes d'encadrement réglementaire sur l'ensemble du territoire français pour s'adapter au mieux aux nouvelles modalités de travail (hybrides, etc.). L'objectif de ce projet est de rapprocher la crèche du domicile des parents pour éviter des durées de transport aux enfants et s'adapter aux nouvelles modalités de travail hybride.

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

a. Mettre en place un 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 discriminations¹², 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 psychologique 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 F/HF.

Conformément au décret n°2020-256 du 13 mars 2020¹³, deux actions ont été mises en place dans le cadre du présent plan d'actions :

Objectifs – livrables	Pilotes	Délais	Ressources	Indicateurs de résultat
Formaliser les processus associés à tous les motifs de saisine	Cellule de lutte contre les VSSHD	31/12/2021	Référentes Egalité F/H DRH	Formalisation des processus réalisée et consultable sur l'Intranet au 31/12/2021
Etablir un diagnostic des besoins en matière de traitement du sexisme	DRH DGS	01/01/2022	Référentes Egalité F/H DRH	Enquête réalisée début 2022 sur l'ensemble du personnel Taux de réalisation : 100% au 02/02/2022

L'enquête menée en 2022 auprès de l'ensemble du personnel n'a pas révélé de résultats significatifs concernant l'exposition des employés aux stéréotypes de genre et aux violences sexuelles et sexistes.

Bien qu'elle offre un aperçu de la situation de l'année 2022, cette enquête ne met pas en lumière de situations alarmantes, et les cas signalés ont été partagés soit avec les intervenants sociaux, soit avec les référents de l'école. Cependant, il est crucial de maintenir une vigilance constante, car le climat décrit révèle une tendance à exprimer fortement des stéréotypes.

Il est important de rester attentif à l'évolution de la situation, dans le but d'anticiper et de prévenir toute forme de violence. La présence de stéréotypes et de sexisme ordinaire justifie une vigilance accrue et la mise en place de mesures préventives. Concernant les violences sexistes et sexuelles, la situation semble être maîtrisée, car la majorité des incidents graves avaient déjà été signalés. Cependant, cela ne signifie pas pour autant que la situation soit parfaite. En effet, chaque signalement est associé à une victime qui en souffre. Ce diagnostic doit être réinitialisé en 2024 pour mesurer l'évolution de la situation.

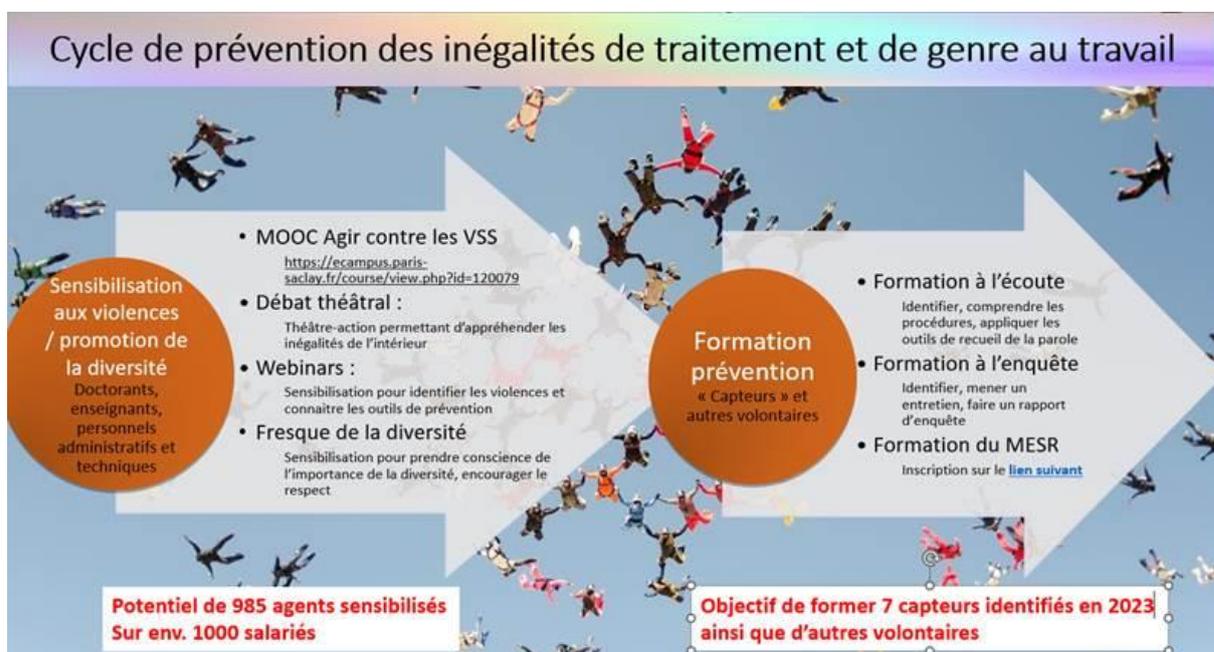
¹² Violences sexuelles et sexistes, harcèlements et discriminations

¹³ Décret relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique

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

Dans le cadre de la CVEC¹⁴, un financement a 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 et des personnels au sexisme et au harcèlement par le repérage, la reconnaissance et l'action.

Des formations sont proposées aux personnels de CentraleSupélec en tant que de besoin, par l'intermédiaire de la DRH et/ou de l'Université Paris-Saclay selon un plan de formation dédié qui comprend également la formation des personnels en charge des enquêtes administratives.



Dans ce cadre et chaque année depuis 2022, une journée d'accueil dédiée aux nouveaux arrivants de CentraleSupélec permet d'informer, de sensibiliser et de faire vivre au travers de formats innovants des expériences pour être immergé dans des situations de harcèlement et de discrimination dans l'emploi : comédie musicale, enquête party, saynètes théâtralisées. Ces formats rencontrent un vif succès et doivent être reproduits pour faire prendre conscience et susciter l'intérêt.

Agir contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) est une priorité pour l'Université Paris-Saclay. La prévention de ces violences est l'un des piliers de l'égalité entre les femmes et les hommes pour laquelle l'Université est fortement engagée. Pour renforcer sa politique en la matière, l'Université a lancé, à la rentrée universitaire 2023-2024, un module de formation et de sensibilisation e-learning destiné à l'ensemble de sa communauté étudiante, enseignante et personnels.

L'Université souhaite ainsi renforcer son plan d'actions en proposant dès la rentrée 2023 un module de formation certifiant et progressivement déployé auprès de toute sa communauté étudiante et personnels (périmètre employeur).

D'une durée totale de 1h15, ce module en e-learning se compose de quatre parcours distincts qui correspondent aux différentes situations personnelles et professionnelles qui peuvent être rencontrées dans la vie universitaire. Tout au long de la progression, le module met à disposition des outils pour repérer et connaître les VSS, pour s'interroger au travers de cas pratiques, pour connaître les dispositifs d'accompagnement et d'écoute externes et internes et toutes les ressources disponibles.

Il s'adressera tout particulièrement à la population doctorante (en moyenne 1 000 soutenances par an) et aux encadrant(e)s de thèses (4 500 déclarés sur la plateforme ADUM) car la relation de subordination et de dépendance qui les lie est plus facilement susceptible de donner lieu à des situations de harcèlement.

¹⁴ Contribution Vie étudiante et de Campus

Toute personne candidate à l'encadrement de thèse devra suivre en priorité cette formation et, dès la rentrée 2023, présenter son attestation de suivi du module de formation à la prévention et à la lutte contre les VSS de l'Université Paris-Saclay, qu'elle soit ou non un membre du personnel de l'Université.

Ce module e-learning, financé en partie par l'appel à projet ministériel « Soutien aux établissements de l'ESR dans la lutte contre les VSS », a été élaboré conjointement par les équipes de la cellule Harcèlements, de la Mission Égalité-Diversité et de l'Institut de formation de l'Université. La réalisation du module s'est en outre appuyée sur l'expertise juridique d'une association spécialisée au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Ce module de formation s'inscrit dans le continuum de la lutte contre les VSS dans notre Université (prévention, cellule d'écoute, enquête administrative, suites disciplinaires) et dans un plan plus global de formation et de sensibilisation à la lutte contre les VSS pour favoriser le bien vivre ensemble.

Enfin, depuis 2023, La Direction des ressources humaines organise une journée d'accueil dédié aux nouveaux recrutés de l'année précédente orientée sur les valeurs. Cette journée permet de sensibiliser aux questions de responsabilité sociale et environnementale. A ce titre, plusieurs événements interactifs sont organisés (enquête party, comédie musicale sur le thème de la discrimination Femmes/Hommes dans le monde du travail, saynètes théâtralisées, etc.) pour sensibiliser et diffuser des messages de prévention.

c. Accompagnement et soutien des victimes

La cellule de lutte contre les VSSHD propose une prise en charge psychologique interne ou externe aux personnels en exprimant le besoin. Un partenariat avec l'association Frances-Victimes, mis en place fin 2021, a permis jusqu'en décembre 2024 d'offrir un accompagnement pluridisciplinaire à l'ensemble du personnel. Au vu du faible nombre de signalements remontés par cette voie, ce partenariat dédié a été stoppé, mais la ligne téléphonique d'écoute continue à être opérationnelle.

Jusqu'en 2024, 3 signalements de violences sexuelles et sexistes ont été remontés en lien avec le réseau des capteurs RPS, la direction des ressources humaines et les référentes égalité Femmes/Hommes. Ils n'ont pas donné lieu à un traitement judiciaire, ni à une enquête administrative. Il est important de libérer la parole, de lever les tabous en affirmant la responsabilité de chacun dans les procédures qu'il convient de faire respecter, tout en respectant les droits de chacun.

d. Valorisation des personnels réalisant les enquêtes administratives

Les enquêtes administratives sont organisées au sein de CentraleSupélec dès lors que la direction de l'Ecole a connaissance de faits, d'événements, de comportement ou de situation spécifique. Elles constituent une démarche exploratoire permettant à l'administration de prendre une décision concernant la matérialité des faits signalés et d'engager les suites qui lui semblent appropriées soit dans le cadre de l'engagement d'une procédure disciplinaire, soit dans le cadre du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.

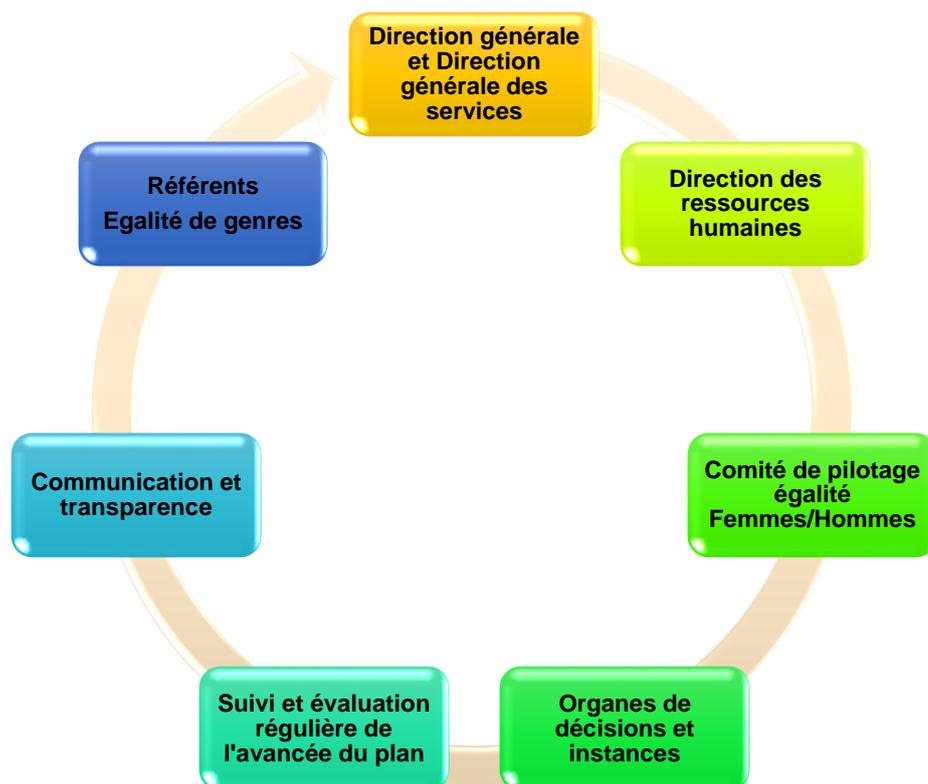
Les enquêtes administratives sont menées par des enquêteurs spécialement désignés ou formés, souvent personnels de l'Ecole (enseignants-chercheurs ou personnels administratifs et techniques) assistés parfois de tiers externes apportant une plus grande neutralité et objectivité.

Le processus d'enquête administrative mobilise un temps important en plus de leur activité professionnelle pour la réalisation des entrevues avec des témoins, la collecte et l'examen de documents, l'analyse de données, et d'autres méthodes d'investigation nécessaires pour établir les faits et parvenir à des conclusions objectives sous forme de rapport.

La valorisation des personnels chargés de ces enquêtes revêt une importance cruciale dans le bon fonctionnement de l'Ecole. Ces professionnels jouent un rôle essentiel dans la préservation de l'intégrité, de la transparence et de la légitimité des processus administratifs. Leur action exige rigueur, impartialité et expertise technique et donc reconnaissance. En effet, ces professionnels sont souvent confrontés à des situations délicates nécessitant à la fois des compétences juridiques, d'investigation et relationnelles tout en respectant les droits fondamentaux des individus. Il est donc primordial de reconnaître et de valoriser cette action. Cela passe par une formation de qualité (obligatoire), un soutien logistique adéquat et une rémunération accessoire à la hauteur de leurs responsabilités. En valorisant ces personnels et en leur fournissant un environnement de travail propice, l'Ecole renforce sa crédibilité, et sa capacité à assurer une

gestion transparente et éthique des faits signalés et permet d'attirer de nouveaux collaborateurs dans ces enquêtes.

5. La gouvernance de l'égalité F/H à CentraleSupélec



Le comité égalité Femmes/hommes se réunit tous les deux mois environ avec l'ensemble des acteurs de l'égalité Femmes/Hommes. Il est présidé par le Directeur général de CentraleSupélec. Il a vocation à réaliser un état d'avancement des actions en cours et de mettre en perspective les programmes à initier. Il regroupe à la fois des personnels enseignants-chercheurs, des directeurs de laboratoire et de département, et accueille des membres de l'association « ça pèse », acteur de la prévention sur les discriminations de genre sur le Campus.

A compter de la rentrée 2024, le comité Egalité Femmes/Hommes sera scindé en deux instances permettant de piloter distinctement les actions en direction des élèves et des personnels. Ce dernier comité égalité Femmes/Hommes est en cours de constitution.

Ce comité égalité Femmes/Hommes dédié aux personnels sera guidé par quelques principes clés :

- Réaliser une analyse approfondie de la situation de l'égalité femmes/hommes dans l'organisation. Cela peut inclure l'examen des données sur la rémunération, les promotions, la représentation dans les postes de direction, ainsi que les politiques et pratiques existantes liées à l'égalité des genres.
- Fixer des objectifs clairs et compréhensibles de tous pour une meilleure appropriation, des objectifs alignés sur la vision et les valeurs de CentraleSupélec en lien avec le plan annuel de performance et le plan stratégique de l'Ecole.
- Impliquer dans sa mise en œuvre, l'ensemble des parties prenantes clés de l'organisation, y compris les managers, les personnels, les représentants des personnels reconnus comme experts, ou fortement engagés en favorisant une démarche participative et consultative.
- Attribuer des rôles et responsabilités clairs à chaque membre de l'équipe chargée de piloter le plan égalité Femmes/Hommes.
- Développer des initiatives en veillant à ce qu'elles soient correctement exécutées et suivies.
- Suivre et évaluer les avancées majeures par des mécanismes et outils de suivi et de pilotage en cohérence avec les ressources humaines et par des indicateurs de performance permettant de réviser périodiquement les objectifs en fonction des résultats obtenus.
- Communiquer et célébrer les réussites : une communication transparente sur les progrès réalisés pour engager l'ensemble de l'organisation et des personnels dans la promotion d'une culture d'égalité de genre.

6. Proposition d'un plan égalité F/H 2024-2027 pour le personnel de CentraleSupélec

N°	Thématiques	Objectifs	Actions
1	Recrutement et sélection équitables	Mettre en place des pratiques de recrutement et de sélection qui garantissent l'égalité des chances pour les femmes et les hommes, en évitant toute forme de discrimination basée sur le genre..	<ul style="list-style-type: none"> - Élimination des biais de genre dans les descriptions de poste et les critères de sélection - Utilisation de panels de recrutement diversifiés pour réduire les préjugés inconscients - Mise en place de processus de recrutement transparents et basés sur la compétence - Encouragement des femmes à postuler pour des postes traditionnellement masculins et vice versa - Former les managers aux techniques de recrutement pour éviter les biais inconscients - Promouvoir les métiers de CentraleSupélec
2	Formation et développement professionnel	Offrir des programmes de formation et de développement professionnel qui favorisent l'avancement des femmes dans l'entreprise, en veillant à ce qu'elles aient accès aux mêmes opportunités de formation et de progression de carrière que leurs homologues masculins.	<ul style="list-style-type: none"> - Identification des besoins de formation spécifiques pour les femmes afin de développer le potentiel féminin et de permettre l'accès à des responsabilités supérieures et/ou à une évolution de carrière - Renforcer l'accès égal aux programmes de développement professionnel et aux opportunités de mentorat - Promotion de la formation continue pour favoriser l'avancement professionnel des femmes - Sensibilisation aux stéréotypes de genre dans les programmes de formation et de leadership - Initier des projets communs pour mettre en valeur le potentiel de certaines femmes repérées dans des viviers à potentiel (Erasmus,
3	Equité salariale	Veiller à ce que les politiques de rémunération et d'avantages sociaux soient équitables pour les femmes et les hommes, en éliminant les écarts de rémunération injustifiés et en garantissant une transparence dans les pratiques salariales.	<ul style="list-style-type: none"> - Audit régulier des pratiques salariales pour détecter et corriger les écarts de rémunération injustifiés. - Transparence salariale pour garantir l'équité et lutter contre les discriminations salariales basées sur le genre - Sensibilisation des managers sur l'importance de l'équité salariale et des pratiques de rémunération équitables pour mieux entendre les propositions de la Direction des ressources humaines.

4	Conciliation travail-vie personnelle	Poursuivre les politiques de conciliation travail-vie personnelle qui permettent aux employés, qu'ils soient femmes ou hommes, de concilier leurs responsabilités professionnelles avec leurs obligations familiales et personnelles, par le biais de mesures telles que le télétravail, les horaires flexibles et les congés familiaux.	<ul style="list-style-type: none"> - Offre de solutions flexibles telles que le télétravail, les horaires flexibles et les congés payés pour permettre aux employés d'équilibrer leurs responsabilités professionnelles et personnelles. - Création d'un environnement de travail favorable à la parentalité, avec des politiques de congé parental équitable et de soutien à la parentalité (modes de garde) - Sensibilisation des personnels sur l'importance de soutenir la conciliation travail-vie personnelle pour tous les employés, quel que soit leur genre.
5	Prévention du harcèlement et de la discrimination	Élaborer des politiques et des procédures claires pour prévenir et traiter les questions de harcèlement et toute autre forme de discrimination liée au genre sur le lieu de travail.	<ul style="list-style-type: none"> - Élaboration et diffusion de politiques affirmées contre le harcèlement sexuel et la discrimination fondée sur le genre et toute autre forme de discrimination - Formation obligatoire sur la prévention du harcèlement et de la discrimination pour tous les personnels - Mise en place de procédures efficaces pour signaler et traiter les cas de harcèlement et de discrimination. - Promotion d'une culture organisationnelle où le respect mutuel est prédominant - Réalisation d'enquête interne pour mesurer le harcèlement et la discrimination
6	Leadership inclusif	Favoriser un environnement de travail inclusif où la diversité est valorisée et où les femmes sont encouragées à occuper des postes de direction et de prise de décision, en mettant en place des programmes de mentorat et de développement du leadership pour les femmes.	<ul style="list-style-type: none"> - Promotion active de la diversité dans les postes de direction et de prise de décision. - Établissement de quotas ou d'objectifs de représentation des femmes dans les postes de direction - Mentorat et parrainage pour les femmes afin de favoriser leur développement professionnel et leur progression vers des postes à haut leadership. - Sensibilisation des personnels sur l'importance d'un leadership inclusif et diversifié pour favoriser l'innovation et la réussite organisationnelle
7	Communication et sensibilisation	Sensibiliser les employés sur les questions d'égalité des sexes et promouvoir une culture organisationnelle qui valorise la diversité et le respect mutuel entre les sexes, par le biais de campagnes de communication, de formations et d'activités de sensibilisation	<ul style="list-style-type: none"> - Campagnes de sensibilisation régulières sur les questions d'égalité de genre et de diversité. - Formation continue sur les préjugés de genre et les comportements inclusifs pour tous les personnels. - Création de groupes de travail ou de comités sur l'égalité de genre pour encourager le dialogue et la participation des personnels. - Utilisation de canaux de communication internes pour promouvoir une culture organisationnelle inclusive et respectueuse de l'égalité des sexes en mettant en avant les initiatives internes et/ou externes.

CONCLUSION

Depuis plusieurs années, CentraleSupélec s'engage activement dans la promotion de l'égalité hommes-femmes, tant au sein de ses équipes administratives et techniques que parmi ses enseignants et chercheurs. Le plan égalité hommes-femmes vise à instaurer une culture d'égalité, à éliminer les disparités de genre et à garantir un environnement de travail inclusif et respectueux. Ce bilan fait le point sur les principales actions menées, les résultats obtenus, ainsi que les défis rencontrés.

Les actions majeures menées en faveur de l'égalité Femmes/hommes s'orientent autour :

- de la formation et de la sensibilisation sur l'égalité des genres et ont couverts des thématiques telles que la lutte contre les stéréotypes de genre, le harcèlement sous toute ses formes et les discriminations. Des ateliers interactifs ont été tenus pour sensibiliser les employés aux enjeux de l'égalité de genre et encourager une culture d'inclusion
- du recrutement et de la promotion : des politiques de recrutement équitables ont été mises en place pour garantir une représentation équilibrée des genres dans toutes les catégories de personnel. Des initiatives spécifiques ont été lancées pour identifier et promouvoir les talents féminins, notamment dans les postes à responsabilité.
- de la veille sur les disparités salariales : un rapport social unique regroupant 250 indicateurs a été produit, fournissant une analyse détaillée des écarts de rémunération entre hommes et femmes et une veille continue sur les écarts constatés a été instituée.
- De la conciliation entre la vie professionnelle et vie personnelle : des mesures ont été prises pour offrir plus de flexibilité dans les horaires de travail, une politique favorable autour des congés parentaux et des modes de garde a été adoptée pour encourager un partage équitable des responsabilités familiales.

Des résultats déjà mesurables :

- Augmentation de la représentation féminine : la proportion de femmes dans les postes de direction a augmenté de 15% depuis le lancement du plan. Le nombre de femmes recrutées dans les équipes techniques et administratives a progressé de 20%.
- Grâce à des ajustements ciblés, les écarts de rémunération ont diminué de 10% et une transparence accrue dans les processus de rémunération a été instaurée, contribuant à une plus grande équité salariale, un effort est encore de mise sur ce sujet très sensible.

Des défis à relever :

- Des changements culturels avec une transformation à accompagner dans les mentalités et les comportements au sein de l'organisation, nécessitant un engagement constant et des actions de sensibilisation continue.
- La participation des hommes aux initiatives d'égalité des genres demeure limitée, nécessitant des efforts supplémentaires pour les impliquer activement dans ces programmes.
- Malgré les avancées, la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle continue de poser des défis, en particulier pour les femmes ayant des responsabilités familiales.

Des perspectives et des actions à développer :

- La poursuite et l'intensification des formations et ateliers pour maintenir la dynamique de changement et le renforcement de la culture d'égalité et de lutte contre les discriminations
- Le mentorat et le leadership féminin à promouvoir dans tous les secteurs de l'organisation
- La mise en place des mécanismes de suivi et d'évaluation réguliers pour mesurer l'impact des actions menées et ajuster les stratégies en conséquence

En conclusion, le plan égalité Femmes-hommes à CentraleSupélec a permis de réaliser des progrès notables vers une plus grande équité de genre. Toutefois les efforts doivent être maintenus et intensifiés pour surmonter les défis restants et instaurer une égalité véritable et durable au sein de notre institution.

REMERCIEMENTS

Nous tenons à exprimer notre profonde gratitude à toutes les équipes qui ont contribué à la réalisation du plan pour l'égalité femmes/hommes. Ce projet ambitieux n'aurait pas été possible sans l'engagement et le dévouement des référentes égalité Femmes/Hommes Alexandrine Urbain et Aline Faes pour leur soutien dans ces actions, les équipes de la Direction des ressources humaines Marion Taupin, Nouha Sabbagh, Hicham Alaoui et Christelle Fitamant pour la compilation des données. Face à une problématique complexe concernant la collecte et l'analyse des données, leur rigueur et leur persévérance ont été déterminantes.

Nous remercions également chaleureusement celles et ceux qui ont assuré l'animation du plan, garantissant ainsi une mise en œuvre dynamique et efficace pour mobiliser l'ensemble des collaborateurs autour de cette cause primordiale. L'égalité femmes/hommes représente bien plus qu'une simple obligation légale : c'est un enjeu fondamental de justice sociale et de performance collective. Promouvoir cette égalité est essentiel pour garantir un environnement de travail inclusif et équitable, où chaque individu peut s'épanouir pleinement.

Grâce à des efforts collectifs, nous faisons un pas de plus vers une égalité réelle et durable entre les femmes et les hommes au sein de notre organisation. En agissant ensemble, nous pouvons faire de notre lieu de travail un modèle de respect et d'équité, bénéfique pour toutes et tous.

La Direction des Ressources Humaines