

**PLAN D'ACTION EN FAVEUR DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
AU SEIN DE L'IRT SYSTEMX
POUR L'ANNEE 2022**

MAJ 30 juin 2022

Conformément aux dispositions légales, **L'Institut de Recherche Technologique SystemX, fondation de coopération scientifique (FCS), référencée sous le numéro SIREN 753 408 962**, dont le siège social est situé à Palaiseau (91120), 2 Boulevard Thomas Gobert, représenté par **Monsieur Michel MORVAN en qualité de Président**, ayant délégué sa signature à **Monsieur Paul LABROGERE en qualité de Directeur Général** a proposé la mise en place d'un Plan d'action en faveur de l'égalité des hommes-femmes.

Ce plan, soumis au Comité social et économique (CSE) du 28 janvier 2022, a vocation à s'appliquer pour la période du 1^{er} février 2022 au 31 janvier 2023.

Les objectifs du plan pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes sont :

- la réduction des écarts de salaires entre les femmes et les hommes
- l'augmentation de l'attractivité des métiers du numérique auprès des femmes
- l'augmentation de la part des femmes dans les postes de management

Pour répondre à ces objectifs, le plan d'action porte sur les indicateurs suivants :

- Promotion professionnelle, rémunération et écarts des salaires ;
- Recrutement;
- Formation professionnelle;
- Dimension de genre dans la recherche
- Harcèlement sexuel et violence

Le service des ressources humaines est un acteur majeur dans la promotion de l'égalité femmes-hommes et y consacre un temps dédié.

Il est notamment particulièrement vigilant lors du processus de révision salariale. Le CSE est également partie prenante dans l'analyse des données de la base de données économiques et sociales (BDES) qui est régulièrement mise à jour et discutée annuellement en séance.

Les résultats de l'index égalité femmes-hommes (88/100) ont été largement partagés en interne (présentation en réunion plénière) et en externe (publication sur le site internet). Les managers sont régulièrement sensibilisés par les ressources humaines sur le sujet de la parité.

Une personne de contact au sein du service RH est responsable d'assurer le suivi du plan et la mise en œuvre de ses actions : mathilde.pilarski@irt-systemx.fr; RRH.

Article 1. Promotion professionnelle, rémunération et écarts de salaire.

1.1. Diagnostic.

L'index 2022 sur l'année 2021 est de 84/100.

Ce résultat est le fruit d'une attention particulière portée depuis 2020 lors du processus de révision salariale à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes et des correctifs sont systématiquement apportés en cas de disparité non justifiés.

1.2. Plan d'action.

- Objectif de progression du résultat de l'index 2023 sur 2022 à 85/100 minimum
- Continuer à veiller à la progression salariale des femmes
- S'assurer de la cohérence de la rémunération des femmes ingénieurs-chercheurs à partir de 35 ans par rapport aux hommes de la même catégorie d'âge
- Vérifier la progression de la rémunération des femmes ingénieurs-chercheurs par rapport aux hommes dans les coefficients 2.3 et 3.1 de la CC SYNTEC
- Contribuer à lever les barrières sociales et culturelles des femmes vers les processus évolutifs

1.3 Indicateurs.

- Objectifs de progression :
 - Résultat de l'index 2023 sur 2022 à 85/100 minimum
 - Atteindre la note de 35/40 à l'indicateur relatif à l'écart de rémunération
- Diminution de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes pour les ingénieurs-chercheurs en particulier à partir de 35 ans
- Diminution de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes pour les ingénieurs-chercheurs en particulier dans les coefficients 2.3 et 3.1
- Taux de promotion des femmes au moins équivalent à celui des hommes
- promotion au minimum d'une femme en 2.3 ou 3.1

Article 2. Recrutement.

2.1. Diagnostic.

Part des femmes à l'IRT SystemX (CDI/CDD)

31 décembre 2021	31 décembre 2020	31 décembre 2019	31 décembre 2018
27%	29%	31%	27%

Taux de femmes recrutées à l'IRT SytemX (CDI/CDD)

proportion des femmes recrutées en 2021 en %	proportion des femmes recrutées en 2020 en %	proportion des femmes recrutées en 2019 en %	proportion des femmes recrutées en 2018 en %
28% (5% d'IC en CDI)	25% (20% d'IC en CDI)	25% (26% d'IC en CDI)	31% (30% d'IC en CDI)

La part des femmes au sein de l'IRT SytemX se stabilise autour de 28%, taux supérieur au marché des ingénieurs dans le numérique. En effet, selon l'association femmes@numérique, il y avait 23% de salariées dans les métiers du numérique en 2017.

Néanmoins, le taux de recrutement des femmes ingénieurs-chercheurs baisse d'année en année et tombe même à 5% de femmes IC en 2021 même si le taux globale de femme recrutée est de 27% en moyenne sur les 4 dernières années.

Ainsi, pour augmenter la part des femmes, il faudrait augmenter significativement le taux de femmes recrutées. Une attention particulière sera portée pour favoriser le recrutement des femmes à compétences égales.

2.2. Plan d'action.

- Continuer à formuler les offres d'emploi de manière asexuée en rédigeant les intitulés d'offres d'emploi et la description du poste en éliminant les terminologies suggérant un genre.
- Rééquilibrer le % de recrutements des femmes

2.3. Indicateurs.

- 100% d'offres d'emploi publiées dans ce sens
- 10% de femmes ingénieurs-chercheurs embauchées
- 29% de femmes dans l'entreprise

Article 3. Formation professionnelle.

3.1 Diagnostic.

Historiquement, la part des femmes formées parmi les femmes est proportionnellement plus importante que celles des hommes, les femmes étant très proactives pour bénéficier de formations.

3.2. Plan d'actions.

- Continuer à proposer des formations de manière équitable aux femmes et aux hommes.
- Veiller à proposer des formations au retour de congé maternité ou parental.

3.3. Indicateurs.

- Proportion au moins identique de femmes parmi les femmes bénéficiant d'une formation par rapport à la part des hommes.

Article 4. Dimension de genre dans la recherche

4.1. Diagnostic

Le secteur du numérique rencontre un problème structurel de pénurie de candidatures féminines car peu de femmes s'engagent dans des études d'ingénieurs dans ce domaine. Il s'agit d'un problème sociétal car les jeunes filles sont peu encouragées à choisir des filières scientifiques ou ne se sentent capable ou/et légitime pour s'y engager.

Il faut donc susciter l'appétence et la curiosité des filles pour les matières scientifiques, faire connaître les métiers du numérique, un secteur très porteur et les opportunités de carrière que ce secteur a à offrir.

4.2. Plan d'actions

- Participation de l'IRT SystemX dans les actions de l'association femmes@numérique qui permet de missionner des femmes exerçant des métiers techniques ou scientifiques afin qu'elles soient les ambassadrices de leur métier auprès des étudiantes

4.3. Indicateurs

- Participation à deux actions de promotion des femmes ingénieurs par an
- Réaliser une vidéo témoignage d'une femme ingénieur à poster sur les réseaux sociaux

Article 5. Harcèlement sexuel et violence

5.1. Diagnostic

Bien que les chiffres soient jugés comme très faibles, l'enquête sur la qualité de vie au travail réalisée au sein de tous les collaborateurs de l'IRT fin 2021 a révélé l'existence de comportements déplacés à caractère sexuel ou non.

5.2. Plan d'actions

Il est nécessaire d'engager des démarches de prévention et de protection :

- Nomination et formation d'un référent au sein du nouveau CSE
- Formation de sensibilisation au harcèlement sexuel et moral et aux agissements sexistes pour les managers
- Sensibilisation pour tous les collaborateurs et les partenaires
- Favoriser la parole

5.3. Indicateurs

- Formation du référent CSE
- 100% des managers auront suivi la formation de sensibilisation d'ici fin 2023
- Guide, formation ou campagne de communication pour tous les collaborateurs et les partenaires
- Identifier clairement les contacts dédiés

- Profiter d'occasions spécifiques (ex. Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes le 25 novembre), pour conscientiser le personnel sur ce thème

Fait à Palaiseau, le 30 juin 2022,

Paul LABROGERE
Directeur Général