



PLAN D'ACTION EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DE L'EPITA (GENDER EQUALITY PLAN – in French)

Ce plan d'action s'inscrit à la fois dans le cadre de la Convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant du 27 novembre 2007 qui reprend les dispositions légales en vigueur notamment la Loi 2014-873 pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes, et dans le cadre des Objectifs Statutaires de l'EPITA en tant que Société à Mission.

Parmi les 5 objectifs statutaires, l'EPITA s'est notamment engagée à :

- Favoriser la réussite du plus grand nombre et l'égalité des chances des apprenants, en proposant un environnement épanouissant, favorisant le développement personnel et collectif, dans le respect de toutes les diversités ;
- Favoriser l'épanouissement professionnel de ses collaborateurs et le développement d'une culture du respect, de la confiance, du résultat et de la responsabilité individuelle et collective dans le travail ;
- Faire de l'éthique, du respect, de l'intégrité et de la confiance des valeurs fortes, partagées par tous à l'EPITA.

Le présent plan d'action a pour finalité de répondre à une obligation légale mais traduit aussi la volonté de l'EPITA d'agir concrètement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ainsi pour affirmer cet engagement en faveur de l'égalité professionnelle, l'EPITA s'est dotée d'une part d'un référent égalité dont la mission principale est de veiller aux égalités entre les femmes et les hommes, d'autre part d'un comité d'amélioration continue veillant à mesurer et faire progresser les engagements statutaires de l'EPITA en tant que Société à Mission.

La rédaction de ce plan d'action a nécessité la réalisation au préalable, d'un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'École, en exploitant des indicateurs sexués issus du bilan social et en tirant le bilan des actions passées.

L'élaboration de ce plan d'action a été réalisée en synergie avec la responsable RSE, le référent égalité, la Direction des ressources humaines et les représentants du personnel.

Cela a permis de valoriser l'existant en matière d'égalité, en préconisant la poursuite d'actions jugées pertinentes ou dans le cas contraire de mesures correctrices ou complémentaires.

Ce plan d'action a pour objectif de se vouloir exemplaire en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de susciter l'adhésion commune.

Le présent plan d'action a été approuvé par la Direction Générale et a été présentée aux membres du Comité Social et Economique dans l'année universitaire 2024-2025.

Introduction

Ce plan d'action à visée triennale (2025 à 2028) s'adresse à toutes les catégories de salariés selon 4 axes :

- 1) Evaluer, prévenir et traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- 2) Garantir l'accès égal des femmes et des hommes à une évolution de carrière et aux responsabilités professionnelles (recrutement, avancement, formation)
- 3) Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
- 4) Prévenir et traiter les discriminations, le harcèlement et les violences sexuelles et sexistes.

Pour chacun des 4 axes susmentionnés, le plan d'action précise les objectifs à atteindre, les actions à mener, le calendrier de réalisation et la liste des indicateurs de suivi.

Axe 1 : Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Constat :

Au 30 juin 2025, les femmes représentent 46% des personnels permanents de l'EPITA, 60% des personnels non-cadre et 35% des personnels cadre.

L'EPITA affirme son engagement à respecter une rémunération de son personnel exclusivement basée sur la formation, les compétences, l'expérience et les qualifications à l'exclusion de tout critère lié au genre.

A ce titre, les Négociations Annuelles Obligatoires rassemblant les délégués syndicaux et les membres de la direction générale mentionnent explicitement l'égalité salariale entre les hommes et les femmes depuis 2021.

Les données du bilan social 2024-2025 font apparaître une différence de rémunération brute globalement en défaveur des femmes mais l'écart s'est sensiblement réduit : la rémunération moyenne brute annuelle des personnels permanents femmes est de 40 535€ et celle des hommes de 40 706€ soit un différentiel de 271 € annuel. De plus, l'augmentation moyenne de la rémunération des femmes a été portée à 3,3% de la masse salariale totale contre 2,8% de la masse salariale des hommes, validant l'engagement pris par la direction générale au titre de la Négociation Annuelle Obligatoire de juin 2024.

Mesures à horizon 2028

Actions	Mesures et indicateurs
Maintenir une hausse de rémunération différenciée entre les femmes et les hommes afin de rattraper l'écart	Ecart moyen d'augmentation femmes versus hommes
Conserver un engagement de la direction générale dans les Négociations Annuelles Obligatoires	NAO 2025, 2026 et 2027

2. Axe 2 : Garantir l'accès égal des femmes et des hommes à une évolution de carrière et aux responsabilités professionnelles

Constat :

L'EPITA s'est engagée en faveur d'une mixité accrue dans l'ensemble des métiers.

Le Comité de Direction rassemblé autour du Directeur Général est quant à lui paritaire ce qui assure un rôle-modèle auprès des salariées de l'Ecole.

A l'EPITA la part des femmes varie de façon importante selon les métiers. Dans les métiers administratifs, elles sont sur-représentées mais sous-représentées dans le Laboratoire de Recherche de l'EPITA (LRE) : 14% seulement d'enseignantes-chercheuses.

Les enseignantes permanentes représentent quant à elles 29% des enseignants permanents au 30 juin 2025.

En conséquence, les mesures prioritaires identifiées pour cet axe visent à avoir un impact direct sur la représentation des femmes parmi ces deux populations.

Mesures à horizon 2028

Actions	Mesures et indicateurs
Augmenter le nombre d'embauches des enseignantes-chercheuses	Taux d'enseignantes-chercheuses sur les embauches d'enseignants-chercheurs en 2025, 2026 et 2027
Veiller à insérer les étudiantes EPITA dans le Parcours Recherche	Taux d'étudiantes rejoignant le Parcours Recherche de l'EPITA
Augmenter le nombre d'embauches des doctorantes	Taux de doctorantes sur les embauches de doctorants en 2025, 2026 et 2027
Augmenter le nombre d'embauches des enseignantes permanentes	Taux d'enseignantes permanentes sur les embauches d'enseignants permanents en 2025, 2026 et 2027
Maintenir la parité au sein du Comité de Direction	Nombre de femmes membres du Comité de Direction rapporté au total

3. Axe 3 : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Constat :

L'ensemble des salariés bénéficient d'une possibilité de télétravail et seule la Logistique composée de 47 salariées ne bénéficie pas du télétravail : elle ne compte que 17% de femmes.

L'enquête annuelle Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT) menée depuis 2023 montre un équilibre de vie professionnelle/personnelle suffisamment équilibré : 85% des salariés (stable sur 2 ans) estiment que « EPITA me laisse disposer de souplesse et d'autonomie dans l'organisation de mon travail » et 57% (58% en 2024) estiment que « L'organisation de l'école ne me gêne pas pour assumer mes responsabilités familiales et mener mes projets personnels ».

Cependant, l'anonymisation de l'enquête QVCT ne permet pas de situer les femmes par rapport aux hommes.

Le CSE a par ailleurs négocié l'accès à des berceaux pour les salariés du site du Kremlin-Bicêtre.

L'engagement des salariés envers leurs missions est significatif et certaines périodes sont plus chargées que d'autres, mais dans l'ensemble le constat est satisfaisant.

Mesures à horizon 2028

Actions	Mesures et indicateurs
Maintenir l'accord sur le télétravail dans un contexte de suppression progressive de ces avantages chez une partie importante des entreprises	Maintien de la Charte Télétravail dans le Règlement Intérieur de l'EPITA
Rester vigilant au quotidien sur la charge des salariées et salariés et maintenir une position affirmée sur l'équilibre de vie professionnel/personnel	Absence de remontées dans les instances du CSE
Mesurer la qualité de l'équilibre professionnel/personnel dans les enquêtes QVCT	Taux de satisfaction > 85% sur la souplesse d'organisation du travail Taux de satisfaction > 60% sur la capacité de l'Ecole à permettre d'assumer ses responsabilités familiales et mener ses projets personnels
Distinguer les salariées des salariés hommes dans l'enquête QVCT	Taux de répondantes

4. Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, le harcèlement et les violences sexuelles et sexistes

Constat :

L'article 6 quater A de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 impose de mettre en place un dispositif de signalement et de traitement pouvant être saisi par tout agent qui s'estime victime d'un acte de violence, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissement sexiste.

L'EPITA a mis en place un dispositif de prévention-signalement-traitement du Harcèlement et Violences Sexistes et Sexuelles (HVSS) à destination des étudiantes et étudiants depuis 2021 en lien avec la création de son statut de Société à Mission, qui avait pour objectif de traiter également les salariés.

En 2024, l'Ecole a souhaité distinguer ce dispositif avec des référents HVSS dédiés aux salariées et salariés.

L'EPITA s'engage à mettre en place, selon les situations, des mesures collectives de prévention, des mesures individuelles de protection, à prendre des sanctions disciplinaires le cas échéant voire à signaler aux autorités compétentes s'il existe un danger pour la victime et/ou la communauté. L'EPITA réitère son engagement à assurer la protection des victimes de manière effective en sensibilisant et formant l'ensemble des acteurs du dispositif, en renforçant l'accompagnement des victimes et en les encourageant à se manifester en justice.

L'enquête annuelle Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT) menée depuis 2023 montre un taux satisfaisant sur ce sujet : 70% en 2023 et 78% des répondants estiment que « Je n'ai jamais été victime ou assisté à des violences psychologiques (harcèlement, menaces, mise à l'écart...) »

Mesures à horizon 2028

Actions	Mesures et indicateurs
Maintenir un dispositif de signalement HVSS dédié aux salariés (en plus de celui dédié aux étudiants)	Présence de référents HVSS salariés clairement identifiés
Traiter avec fermeté les signalements avérés	Nombre de signalements avérés en décroissance continue
Mesurer les risques HVSS dans l'enquête QVCT	Taux de répondants positifs > 80%
Mettre en place des dispositifs de prévention	Budget dédié aux formations ou informations concernant le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles

5. Communication

L'EPITA s'engage à présenter annuellement au Comité Social et Economique (CSE) le suivi du plan d'action en produisant un bilan des actions conduites et leurs évaluations.

Ce plan d'action est accessible sur l'intranet afin que cet engagement en faveur de l'égalité des femmes et des hommes soit connu de tout le personnel de l'EPITA.

le 29 octobre 2025



14-16 rue Voltaire
94276 LE KREMLIN-BICÊTRE CEDEX
FRANCE