

Plan égalité Femmes/Hommes de l'Institut Mines-Télécom

Pour la période 2021-2023

La loi du 6 août 2019 *relative à la transformation de la fonction publique* et le décret 2020-528 du 4 mai 2020 *définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique*, impose désormais aux établissements publics et leurs administrations à prévoir un plan d'action effective et concrète en faveur de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Depuis plusieurs années cependant, l'Institut Mines-Télécom a mis en place plusieurs mesures contribuant à encourager l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes : mesures d'aide à la parentalité, dispositif spécifique de rattrapage salarial en faveur des parcours salariaux décrochés.

Ce plan, désormais obligatoire, permet toutefois à l'établissement de structurer son action et d'encourager son objectivation. C'est donc à la lumière du référentiel de la fonction publique en la matière, paru en 2019, que ce plan a été élaboré.

Par ailleurs, compte tenu des événements mis en lumière au sein de l'établissement relatifs à des actes de violences sexuelles et sexistes, un travail de réflexion collective, au sein de groupes de travail spécialement constitués et comprenant des agents et des étudiants, a été mené entre février et mai 2021. Il a abouti à une série de propositions de lutte contre ces violences, qui font l'objet d'une présentation à part de ce plan.

L'ensemble des dispositions présentées seront mises en place sur la période 2021-2023. Elles feront l'objet de la présentation d'un bilan devant les instances de l'établissement.

1. Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre femmes et hommes

Le contexte de construction de l'IMT, en rassemblant progressivement ses écoles au sein d'un même établissement, a impliqué un travail important de consolidation des bases de données de personnel, nécessaire à toute étude fiable sur le sujet des rémunérations. Ce travail étant en phase de finalisation, les travaux d'analyse vont pouvoir être entamés, en particulier sur les rémunérations des personnels fonctionnaires, dont les données figuraient jusque-là dans 5 bases de données différentes.

Ainsi, la question de l'analyse des écarts de rémunération va-t-elle pouvoir être traitée dans les 3 prochaines années, selon le déroulé suivant :

référentiel plan d'action égalité F/H fonction publique	engagements de l'IMT (mesures)	objectifs visés pour chaque mesure	indicateur de suivi	moyen/ outil	calendrier/ échéance
1-1 identification et analyse des écarts de rémunération pour l'ensemble des agents concernés, par genre, sur le fondement de la méthodologie de calcul des écarts de rémunération mise à disposition par la DGAFF-DESSI					
1-1-a pour les fonctionnaires	dresser un bilan de l'existant, sur les années 2019 et 2020	effectuer un constat de la politique salariale menée pour les agents fonctionnaires et vérifier qu'elle ne crée pas d'écarts entre les situations des agents féminins de celles des agents masculins, réaliser ce constat par école	existence de l'étude	étude DG avec KASAP et compléments écoles	2022
1-1-b pour les contractuels	réaliser un nouveau bilan, le premier ayant été effectué en 2018, pour vérifier le premier constat : les parcours salariaux des agents féminins semblent plus étirés dans le temps que pour les agents masculins (promotions et changements de catégories plus lentes)	vérifier que l'action corrective (réserver une ligne de l'augmentation de la RMPP aux rattrapages salariaux) initiée en 2019 a produit des effets	existence de l'étude, mesures correctives apportées	étude DG avec KASAP et compléments écoles	2022
1-2 mesures de traitement des écarts de rémunération relevant de la compétence de l'employeur, accompagnés d'objectifs chiffrés de résorption					
1-2-a cotation de poste	à voir en fonction de l'étude menée concernant les fonctionnaires (1-1-a)				
1-2-b modalités d'attribution des primes, dont la part variable au mérite et les primes liées au temps de travail					
1-2-c politique de promotion					
1-2-d règles de gestion des retours de congés familiaux	cf 3-2				
1-2-e mixité des métiers	cf 2-1				

2. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois

En l'absence de véritable mesure sur la question de l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois pour en tirer des éléments d'analyse objectivés, il est cependant possible de partager davantage les pratiques de recrutement en vigueur au sein des entités de l'établissement, écoles et direction générale. C'est l'objet des efforts à effectuer sur ce sujet pour les années 2021-2023 : s'inspirer de bonnes pratiques, déjà en place dans certaines écoles, pour les faire « infuser » au sein des autres.

référentiel plan d'action égalité F/H fonction publique	engagements de l'IMT (mesures)	objectifs visés pour chaque mesure	indicateur de suivi	moyen/ outil	calendrier/ échéance
2-1 mixité des métiers					
2-1-a recrutement	pour chaque recrutement, vérifier la proportion de candidats de chaque genre	s'assurer qu'il n'existe pas de biais au moment du recrutement, sur des choix implicites de candidats masculins ou féminins	répartition F/H des candidatures, des candidatures auditionnées	faire compléter l'identité du candidat au moment de son inscription (concours ou autre recrutement)	initier le suivi en 2021, disposer d'études complètes en 2023
	préalablement au recrutement d'enseignant-chercheur, faire visionner une petite vidéo relative aux biais souvent existants dans le choix d'un enseignant-chercheur	sensibilisation des comités de sélection aux biais existants lors des recrutements d'enseignants-chercheurs, de sorte qu'ils puissent les corriger en situation	le service RH s'assure de cette mesure avant le démarrage du recrutement	faire démarrer les jurys de sélection d'EC par le visionnage des vidéos ad hoc	dès 2021
	Constituer les comités de sélection pour le recrutement des agents contractuels d'au moins 1/3 de chaque sexe, en visant la parité	S'assurer de la mixité des comités de sélection des candidats	le service RH s'assure de cette mesure avant le démarrage du recrutement	Disposer de la formalisation écrite de la constitution de chaque comité	Dès 2021
	s'assurer que toutes les offres d'emploi soient rédigées avec les deux genres (féminisation des fonctions, des articles et pronoms...) et restent suffisamment ouvertes	s'assurer qu'il n'existe pas de biais au moment du recrutement, sur une rédaction qui pourrait supposer que l'on cherche un agent masculin plutôt que féminin, tout particulièrement pour un poste à responsabilité ou dans un domaine très spécialisé	le service RH s'assure de cette mesure avant la publication de l'offre		dès 2021

référentiel plan d'action égalité F/H fonction publique	engagements de l'IMT (mesures)	objectifs visés pour chaque mesure	indicateur de suivi	moyen/ outil	calendrier/ échéance
2-1-b management	sensibiliser les managers à la lutte contre les stéréotype de genre et à la discrimination	éveiller les consciences aux biais implicites existant avec des stéréotypes de genre	taux de formation des managers		2022
	Proposer une version féminisée des intitulés de fonction, des corps et grades, conformément à la circulaire du 21 novembre 2017 et du guide d'aide à la féminisation des noms de métiers, titres, grades et fonctions du CNRS et de l'Institut national de la langue française Ainsi que des métiers auxquels préparent nos écoles. Proposer des modes d'expression pour les services de communication	afficher l'accès aux fonctions, corps, grades et métiers auxquels nous formons, comme ouverts indifféremment aux femmes et aux hommes	Existence d'un référentiel, existence de consignes pour les services de communication	mise en place d'un groupe de travail sur ce sujet	2021 (SIRH)

référentiel plan d'action égalité F/H fonction publique	engagements de l'IMT (mesures)	objectifs visés pour chaque mesure	indicateur de suivi	moyen/ outil	calendrier/ échéance
2-2 accompagnement des parcours et égal accès aux responsabilités professionnelles					
2-2-a recrutement	au moment d'un recrutement/d'une nomination d'un manager, assurer une sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes de genre et à la discrimination	éveiller les consciences aux biais implicites existant avec des stéréotypes de genre, dès la prise de fonction d'un manager	taux de formation des managers		2022
2-2-b formation	reproduire annuellement l'étude relative à la formation des agents de l'IMT, en rapportant, par catégories et familles de métiers, le nombre d'agents formés aux effectifs de la catégorie/famille considérée	vérifier que l'action de formation des agents bénéficient à tous les types d'agents, dans des proportions comparables, tout particulièrement pour les agents féminins des catégories C ou III, métiers N et O	existence de ces % dans l'étude annuelle sur la formation des agents		2021
2-2-c politique salariale et promotions	reproduire annuellement l'étude relative à la politique salariale des agents gérés par le cadre de gestion de l'IMT, en rapportant, par catégories et familles de métiers, le nombre d'agents promus aux effectifs de la catégorie/famille considérée	vérifier que les promotions attribuées sur les 3 dernières années sont réparties dans des proportions comparables entre les agents féminins et les agents masculins	existence de ces % dans l'étude annuelle sur la politique salariale des agents gérés par le cadre de gestion de l'IMT		2021
	en ce qui concerne les fonctionnaires, réaliser annuellement le bilan des propositions de promotions aux différents chefs de corps, en rapportant ces propositions aux effectifs de la catégorie considérée	vérifier que les propositions de promotion sur les 3 dernières années sont réparties dans des proportions comparables entre les agents féminins et les agents masculins	existence de ces % dans une étude annuelle		initier le suivi en 2021, disposer d'études complètes en 2023

référentiel plan d'action égalité F/H fonction publique	engagements de l'IMT (mesures)	objectifs visés pour chaque mesure	indicateur de suivi	moyen/ outil	calendrier/ échéance
2-2-d composition H/F des instances de gouvernance	réaliser le bilan biennal de la répartition F/H des comités de direction de chaque entité de l'IMT	s'assurer que les responsabilités de gouvernance sont confiées aussi bien à des agents féminins qu'à des agents masculins (40% de chaque sexe)	existence de ce bilan		2021 puis 2023
2-2-e aide à la préparation de l'habilitation à diriger des recherches	décider d'une mesure d'aide à la préparation de l'habilitation à diriger les recherches, par un aménagement d'activité pendant un temps donné	s'assurer que les enseignantes-chercheuses puissent préparer leur HDR sur leur temps de travail et non sur le seul temps personnel, compte tenu de leur charge de famille	existence d'une instruction interne sur le sujet		2021

3. Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

Le souci historiquement partagé de la conciliation, pour chaque agent, de sa vie personnelle et de sa vie professionnelle, a donné lieu à des mesures spécifiques, déjà anciennes (aide à la parentalité, datant de 2013) ou plus récentes (mise en place d'un accord collectif sur le temps de travail, comprenant la possibilité de moduler ses horaires de travail). Par conséquent, même si des modalités de fonctionnement méritent encore d'être précisées, en particulier à la suite des observations réalisées pendant la période de crise sanitaire, l'accent du plan Égalité F/H ne sera pas mis sur cet item.

référentiel plan d'action égalité F/H fonction publique	engagements de l'IMT (mesures)	objectifs visés pour chaque mesure	indicateur de suivi	moyen/ outil	calendrier/ échéance
3-1 adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail					
3-1-a flexibilité et individualisation des horaires de travail	La charte des temps de l'IMT prévoyant à la fois un régime de forfait pour les cadres et à la fois un système soit d'horaires variables, soit de fiche horaire à la carte pour les non cadres, il n'y a pas de mesure spécifique à prendre sur ce sujet, pour la période 2021-2023. Un groupe de réflexion sur la Qualité de Vie au Travail (QVT) travaille actuellement sur les questions d'horaires de réunion, déconnexion,....				
3-1-b télétravail et travail en site distant	la mise en place du télétravail à l'IMT date de 2017 : une réflexion est en cours concernant les enseignements tirés de la crise sanitaire				fin 2021
3-1-c charte des temps	dans le cadre de sa réflexion sur la qualité de vie au travail, ajouter un volet relatif aux modalités de travail en télétravail ou en travail sur site, relatif aux horaires des réunions, à leur durée, ...	s'assurer que les injonctions hiérarchiques n'empiètent pas sur la vie personnelle et familiale	compléter la charte des temps par ces dispositions	le groupe ad hoc (QVT) va travailler sur ce sujet	2022
3-2 soutien à la parentalité					
3-2-a facilitation de la prise de congés familiaux et de la reprise à l'issue	une instruction interne relative à l'aide à la famille comprenant des dispositifs particuliers est déjà en vigueur pour l'ensemble de l'IMT				
3-2-b sécurisation de la situation des femmes enceintes					
3-2-c modes de garde et organisation personnelle					

4. Lutte contre les violences sexuelles et sexistes et toute forme de harcèlements et de discriminations

Compte tenu des événements révélés il y a quelques mois au sein de l'établissement, un accent particulier concernant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, le harcèlement et les discriminations est mis sur cette question, pour les années 2021-2023.

Le plan détaillé des propositions figure dans une annexe spécifique de ce document.

référentiel plan d'action égalité F/H fonction publique	engagements de l'IMT (mesures)	objectifs visés pour chaque mesure	indicateur de suivi	moyen/ outil	calendrier/ échéance
4-1 préciser les modalités de fonctionnement des dispositifs de signalement, de traitement et de suivi de ces actes					
4-1-a écrire et afficher des procédures claires de prise en charge	définir des procédures pour les différents cas rencontrés et assurer leur large diffusion dans toutes les entités de l'IMT	s'assurer que chaque agent sache comment faire et à qui s'adresser en cas de difficultés de cette nature	disposer d'instructions diffusées auprès de tous		initier ces dispositions en 2021
4-2 organiser la prévention de ces actes					
	voir le plan spécifique de lutte contre les violence sexuelles et sexistes				
4-3 assurer l'accompagnement et le soutien aux victimes					
	voir le plan spécifique de lutte contre les violence sexuelles et sexistes				

5. Gouvernance

La mise en place d'un suivi objectif de la question de l'égalité F/H est indispensable, pour apporter des corrections réalistes à des problématiques qui pourraient apparaître sans avoir été soupçonnées. La structure de l'établissement, géographiquement réparti sur le territoire français, renforce la nécessité d'un pilotage général de cette question.

référentiel plan d'action égalité F/H fonction publique	engagements de l'IMT (mesures)	objectifs visés pour chaque mesure	indicateur de suivi	moyen/ outil	calendrier/ échéance
<i>(pas de recommandations particulières du référentiel égalité F/H de la fonction publique sur ce point)</i>	créer un observatoire interne de l'égalité F/H au sein de l'établissement	assurer un suivi régulier et objectif de la politique menée et de ses effets et proposer des mesures correctives	constitution effective de l'observatoire		2021
	vérifier la représentation des femmes à chaque recrutement de directeur au sein de la direction générale et des écoles	s'attacher à ce que les femmes représentent au moins 40% des postes de direction au sein de la direction générale et des écoles de l'IMT	existence de ce bilan		2021 puis 2023
	créer un collectif des référents égalité F/H et partager les pratiques	s'attacher à adopter les meilleures pratiques afin d'être efficace dans la mobilisation de tous sur ce sujet	nombre de réunions annuelles du collectif, bilan des pratiques partagées		initier ces dispositions en 2021