

Bilan Plan d'action Égalité Professionnelle

Secrétariat Général
J. BOURDON
CA du 12 mars 2024

	Actions déjà engagées	Mesures nouvelles à envisager	Indicateurs de suivi	Moyens et outils mis à disposition	Calendrier	Suivi à date
AXE 1 : Evaluer, prévenir et le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	Mise en place d'un barème de rémunération à l'embauche par groupe de fonctions et par ancienneté / niveau d'expérience	Identification et analyse des écarts de rémunérations pour l'ensemble des fonctions, en vue de les traiter	taux d'écart de rémunération par fonction	Répartition homme/femme par emploi-type et cartographie des rémunérations par genre et par fonction	1er semestre 2023 / Elaboration du RSU	Mise en place au 1er septembre 2023 d'un nouveau barème de rémunération avec cartographie des emplois/ Répartition genrée et taux d'écart par fonction à finaliser/ INDEX EGALITE calculé pour 2023: écart de rémunération, score de 35/40, 10 plus hautes rémunérations, score de 8/20
AXE 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique	Ateliers de sensibilisation des encadrants à la lutte contre les stéréotypes de genre et à la discrimination par le biais de formation en octobre 2020	Campagne de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes de genre et à la discrimination à destination de l'ensemble de la communauté	Taux d'agents formés sur ces thématiques	Plan de formation 2023-2024 / Campagne de communication interne	à partir du 1er semestre 2024	Campagne de communication "poule poulette" 1er semestre 2022/ Formations prévues en 2024 avec le marché interministériel (prestataire Groupement EGAE)
	Attention particulière portée à la mixité dans les propositions de promotion au choix des fonctionnaires	Mesures d'accompagnement de viviers pour l'accès aux emplois de direction, en particulier direction des départements pédagogiques, et pour l'avancement des enseignants-chercheurs	Mise en oeuvre de nouveaux dispositifs ou mobilisation de leviers statutaires existant	Mise en place d'un groupe de travail sur les parcours de carrière des enseignants-chercheurs	à partir du 1er semestre 2023	Rédaction d'une note de procédure à destination des EC, diffusion au printemps 2024 / 5 réunions du GT à ce jour, élargissement sur les sujets formation et mentorat
AXE 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale	Adoption et mise en œuvre du télétravail avec l'instauration de jours flottants	Communication à l'usage des encadrants et des agents	Nombre d'agents bénéficiant du dispositif	Evaluation du dispositif de télétravail	2è semestre 2023	Résultats positifs dans le baromètre QVT: 80% des répondants satisfaits des modalités mises en œuvre pour le télétravail / Environ 100 personnes pratiquent le télétravail
	Formation des encadrants à la mise en place du télétravail	Systématisation de la formation des encadrants au management des collaborateurs en télétravail	Taux d'encadrants formés	Plan de formation 2023-2024/ Mise en place du parcours managérial	Démarrage fin 2022/ poursuite années 2023 et 2024	Modules obligatoires du cycle managérial : 2 sessions de 6 demies-journées en 2023/1 session de 3 jours au 1er semestre 2024, soit 25 managers / Organisation de 8 ateliers et cafés thématiques
	Flexibilité et individualisation des horaires de travail lorsque l'organisation du service le permet	examen du RIALTO avec enrichissement des mesures relatives aux plages de travail / télétravail	Adoption d'un RIALTO rénové	GT Restauration et pause méridienne à organiser en 2024	1er semestre 2024	Réflexion non engagée à ce jour
	Adhésion de l'établissement aux prestations sociales interministérielles en 2021	Poursuite de l'adhésion	Taux des demandes émanant des agents contractuels sur établissement	Bilan de l'utilisation des dispositifs proposés	2024	Adhésion reconduite malgré un très faible taux de demande de prestation

	Actions déjà engagées	Mesures nouvelles à envisager	Indicateurs de suivi	Moyens et outils mis à disposition	Calendrier	Suivi à date
AXE 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale		Mesures visant à améliorer la qualité de vie au travail et les conditions de travail	Taux de personnes déclarant être dans une situation de qualité de vie au travail/bonnes conditions de travail	Enquête biennale sur la qualité de vie au travail	2nd semestre 2023	Lancement du baromètre le 2 octobre 2023 avec le prestataire OBEA: 70% de répondants, 75% se déclarent satisfait de leur qualité de vie au travail
		Entretien de reprise à l'issue des congés pour raisons familiales (maternité, congé parental, disponibilité...)	Taux d'entretiens menés	Suivi et entretiens conduits par la DRH	Année 2023	1 agent concerné: entretien conduit par la Drh

AXE 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes	Mise en place d'une cellule de veille et d'accompagnement depuis 2018	Consolider le dispositif de signalement et de traitement et améliorer sa visibilité	Nombre de signalements en cellule de veille	Communication interne / Adhésion au dispositif interministériel AlloDiscrim puis RSE Concept	Année 2023	Nouvelle information sur les dispositifs en septembre 2023 / 5 réunions de la cellule année universitaire 2022-23
	Conventionnement annuel avec le GIMAC, reconduit depuis 2016, pour la prise en charge de la médecine de prévention des agents de l'établissement	Renforcer les modalités de soutien des victimes par le biais des acteurs de la prévention		Mobilisation des acteurs de la prévention (médecin et infirmier du travail, assistante sociale, membres du CSA) et renforcement du pôle hygiène-sécurité par le recrutement d'un conseiller de prévention	Année 2023	Suivi individualisé et renforcé notamment par la mise en place de référents VSS, handicap
		Formations à la prévention des violences sexistes et sexuelles, et de toute forme de harcèlement	Taux d'agents formés	Plan de formation 2023-2024 / Adhésion au marché interministériel pour ces formations / Intégration de ces enjeux dans le parcours managérial	Année 2023	Conférence-formation relative à la lutte contre les VSS le 12 janvier (environ 100 participants)/ Autres actions programmées en 2024
		Procédure de recrutement à formaliser visant à encadrer et harmoniser les pratiques au sein de l'établissement	Adoption d'un guide du recrutement	Outil informatisé et centralisé de traitement des candidatures / Guide de recrutement ministériel et lignes directrices de gestion	1er semestre 2024	Guide en cours de rédaction / diffusion en 2024