

Direction des ressources humaines IMT

PLAN EGALITE FEMME-HOMME DE L'IMT POUR LA PERIODE 2024-2026

Références réglementaires :

- *Code général de la fonction publique articles L.132-1 à L.132-4 ;*
- *Loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique ;*
- *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 ;*
- *Référentiel DGAFP de plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de 2019 ;*
- *Plan égalité femmes/hommes de l'IMT pour la période 2021-2023, en date du 17 juin 2021.*

L’Institut Mines-Télécom, premier groupe public de grandes écoles d’ingénieries et d’ingénieurs et de management de France, attache une importance particulière depuis plusieurs années à la thématique de l’égalité entre les femmes et les hommes, inscrite en tant que telle parmi les quatre engagements que s’est fixés l’Institut.

Pour répondre à cet engagement, un premier plan d’action égalité femme-homme triennal a vu le jour en 2021. Le bilan réalisé au terme de la période, a permis de mesurer les avancées mises en place en matière d’égalité.

Le renouvellement de ce plan égalité, pour la période 2024-2026, va néanmoins permettre d’aller encore plus loin et de développer davantage d’actions communes à l’échelle du groupe.

Les mesures et dispositifs proposés sont issus d’un travail réalisé avec les référents égalités des écoles, d’une part et les DRH des différentes entités du groupe, d’autre part, au travers de réunions de travail, qui ont permis de mettre en lumière les écarts d’une entité à l’autre qu’il convient de résorber, mais également les réalisations dans chacune d’entre elles et enfin les bonnes pratiques à généraliser à l’échelle du groupe, ainsi que les propositions de nouvelles actions à déployer.

Le présent plan est basé, comme le précédent, sur le modèle du Référentiel DGAFP de 2019 susvisé.

A cet égard, ce plan reprend les thématiques du référentiel précité, pour se décliner en quatre parties suivantes :

- Evaluer et prévenir les écarts de rémunération ;
- Garantir l’égal accès aux corps, grades et cadres d’emplois ;
- Favoriser l’articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence et les violences sexistes et sexuelles (VSS).

Ce plan deviendra effectif après le passage dans les instances de l’IMT prévues dès la rentrée 2024.

I - Evaluer et prévenir les écarts de rémunération à l'IMT

Depuis 2023, la réglementation impose le calcul et la publication d'un index relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'Etat, ainsi que les mesures mises en œuvre afin de réduire ces écarts.

L'index de l'IMT est de 87/100 pour l'année 2022.

Il est donc important d'intégrer cette donnée dans le plan égalité femme-homme, afin de décliner les actions nécessaires à l'amélioration de la production chaque année de cet index.

Par ailleurs, l'IMT s'est doté depuis le 1^{er} janvier 2023, d'un SIRH unique et commun à l'ensemble de ses entités, qui permet désormais d'obtenir des données de manière transverse et une analyse plus fine et comparative de ces dernières.

A l'aide de ces différents outils, l'IMT a identifié un certain nombre d'enjeux liés à l'évaluation et la prévention des écarts de rémunération, parmi lesquels :

- Dresser un bilan annuel et diagnostiquer les écarts de rémunération ;
- Étudier les modalités d'attribution des primes, dont la part variable au mérite (objectif déjà inscrit dans le premier plan d'action 2021-2023) ;
- Identifier les mesures correctives liées à l'index égalité femmes-hommes de l'IMT publié chaque année ;
- Communiquer en interne sur les éventuels écarts s'ils existent et les mesures correctives, pour éviter de laisser perdurer des inégalités et pour confirmer l'engagement de l'employeur en faveur de l'équité salariale ;
- Avoir une vision transverse et un langage commun à toutes les entités dans le traitement des écarts de rémunération.

Les mesures et les objectifs qui y sont associés sont recensés dans le tableau ci-dessous.

| Mesures | Objectifs | Indicateurs de suivi | Moyens/Outils | Échéance |
|---|---|--|---|--------------|
| Elaborer une cotation des postes pour objectiver le positionnement salarial | <ul style="list-style-type: none"> -Analyser les écarts pour travailler à un positionnement salarial en fonction du poste occupé quel que soit le genre -Reprendre les cotations déjà existantes pour certains corps de fonctionnaires et les mettre en adéquation avec l'ensemble des postes pour les fonctionnaires et contractuels de l'IMT -Vérifier que le même niveau de diplôme correspond aux mêmes postes | Mise en place et adoption de la cotation des postes | <ul style="list-style-type: none"> -Groupe de travail transverse -Utilisation des "nuages de points" par catégories de postes | 2026 |
| Présenter les écarts et les mesures correctives dans le cadre du dialogue social et en vérifier les effets concrets | <ul style="list-style-type: none"> Analyser les données issues du rapport social unique et de l'index égalité pour identifier les actions destinées à gommer ces écarts et à améliorer l'index (notamment par rapport à la population contractuelle) | <ul style="list-style-type: none"> -Rapport social unique et index égalité -Bilan des recrutements et des promotions (LDG pour les fonctionnaires) -Maintien de la mesure budgétée "équité femme-homme" pour réduire les écarts constatés avant la mise en place des nuages de points | <ul style="list-style-type: none"> -Mesure équité femme-homme prévue dans la RMPP -CSA - CCP | Tous les ans |
| Faire figurer le salaire minimum proposé ou une fourchette dans les appels à candidature | Accroître l'attractivité de l'IMT et assurer une équité de rémunération des candidats quel que soit leur genre | Utiliser les salaires minimums de base du Cadre de gestion | <ul style="list-style-type: none"> -Modèles d'appels à candidatures -annexe 3 cadre de gestion -cotation des postes | 2025 |
| Généraliser dans chaque entité des sessions de sensibilisation auprès de la communauté managériale plusieurs fois par an | <ul style="list-style-type: none"> -Présenter et expliciter les différences réglementaires, statutaires et indemnитaires liées aux divers statuts des personnels pour en faciliter la compréhension et le retour vers les équipes - Mettre en place des revues de personnels avec les DRH pour étudier les situations individuelles | Supports de communication et outils à créer pour permettre de relayer l'information aux équipes | Création d'un espace partagé avec les documents et outils | 2025-2026 |
| Mettre en place un nouveau dispositif de prime pour les EC, avec des critères d'attribution objectifs pour la part variable | Etablir un dispositif de primes analogue à celui des EC du MESR et le déployer pour les EC fonctionnaires et contractuels | <ul style="list-style-type: none"> -Parution des textes réglementaires -Groupe de travail sur la définition des critères d'attribution -Délibération du CA | Validation en CSA et CA | 2026 |
| Revoir le formulaire de promotion des EC à compléter avec des indicateurs quantitatifs et objectifs | Permettre une étude des dossiers sur la base des mêmes indicateurs clairs et connus des agents et de leurs managers | CoDoRH pour travailler sur les modifications à intégrer dans le formulaire | Formulaire de promotion | 2024 |

II - Garantir l'égal accès aux corps, grades et cadres d'emplois de la Fonction Publique à l'IMT

L'IMT s'est engagé dans un chantier visant à améliorer le dispositif de recrutement à l'Institut. Fin 2023, la charte du recrutement a ainsi été déployée dans l'ensemble des entités de l'IMT. Elle vise notamment à améliorer la lisibilité des procédures de recrutement pour les différentes parties prenantes, à rappeler des éléments de repères méthodologiques et pratiques et surtout à permettre de sécuriser le respect des obligations réglementaires et des engagements de l'IMT, en matière de recrutement et d'égalité femme-homme dans le traitement des candidatures au sein de tout le processus.

A titre d'exemple, 95% des appels à candidatures IMT diffusés en 2023 étaient rédigés sans stéréotype de genre, tant au niveau des intitulés de fonctions, des corps et grades, que du contenu même de l'offre d'emploi.

L'outil commun de recrutement utilisé par les entités permet désormais de recueillir et d'analyser des données à l'échelle de l'ensemble du groupe. C'est ainsi que l'on a pu constater qu'en 2023, la répartition des femmes et des hommes est globalement équilibrée tout au long du processus de recrutement.

Il est toutefois à noter que les femmes sont moins représentées que les hommes s'agissant des filières d'enseignants-chercheurs et de chercheurs, ainsi que des postes de direction, tandis qu'elles sont davantage représentées dans la filière enseignement et dans les fonctions de soutien.

Par ailleurs, la constitution des jurys de recrutement ne respecte pas toujours l'engagement d'au moins 1/3 de chaque sexe représenté et nécessite encore des efforts pour y parvenir, ainsi que la généralisation effective des formations de ces jurys au biais de genre.

Les enjeux identifiés pour concourir à garantir encore davantage l'égal accès des femmes et des hommes aux corps grades et cadres d'emplois sont les suivants :

- Développer la mixité des métiers à l'IMT ;
- Garantir l'égalité dans le déroulement de carrière des femmes et des hommes avec la production de statistiques IMT annuelles liées au recrutement et à la promotion, afin de vérifier l'absence de biais de genre au recrutement et dans le déroulement de carrière ;
- Vérifier chaque année les statistiques de formation aux biais de genre et discriminations, afin de s'assurer de la formation de l'ensemble des personnels en poste à l'IMT ;
- Intégrer la formation aux biais de genre et discriminations dans le parcours d'intégration de tous les nouveaux entrants, mais aussi dans le parcours des agents déjà en poste.

Les mesures et les objectifs qui y sont associées sont recensés dans le tableau ci-dessous.

| Mesures | Objectifs | Indicateurs de suivi | Moyens/Outils | Échéance |
|--|--|--|---|-----------|
| Proposer une version féminisée des intitulés de fonction, des corps et grades, en s'appuyant sur les référentiels nationaux existants | Eviter les stéréotypes de genre dans les intitulés de fonctions, corps et grades tant pour les recrutements que dans le déroulement de carrière des agents | Améliorer le pourcentage actuel au moment du recrutement et dans le processus de promotions (changement de poste) | -Charte du recrutement -Cartographie des emplois | 2025 |
| Réaliser un bilan biennal de la répartition F/H des comités de direction de chaque entité de l'IMT | Renforcer la présence des femmes dans les comités de direction et de façon harmonisée à l'échelle du groupe | Réaliser le bilan | Transmission de la composition des comités par les DRH | 2024 |
| Recruter un référent accompagnement parcours professionnels à l'échelle du groupe | Déployer une politique harmonisée au sein du groupe | Recrutement d'un candidat avec un profil GPMC | Recrutement via l'application Recrutee | 2024 |
| Déployer les formations de manière systématique dans les entités | S'assurer que l'ensemble des agents ont bien suivi une formation aux biais de genre à leur arrivée, mais aussi durant leur parcours à l'IMT | Taux de personnes formées/an | -Charte d'intégration -plans de formation transverse et par entité -Bilan de formation annuel | 2024-2026 |
| Monter des partenariats avec des collèges et lycées | Formaliser un parcours avec les Directions/services/centres pour les stagiaires de 3ème et 2nde afin de promouvoir notamment les métiers d'ingénieries et ingénieurs et d'EC | -Nombre de partenariats mis en place au sein de chaque entité | Conventions entité/collèges-lycées | 2025-2026 |
| Mettre en place à l'échelle de chaque entité des campagnes de communication sur l'engagement de l'IMT vis-à-vis de l'égalité femme-homme | Attirer, développer et rééquilibrer les viviers des personnels ayant vocation à travailler à l'IMT | Réaliser des portraits et témoignages à diffuser au sein de l'IMT | -Site internet IMT -Min&Tel -Flash info Transition -Observatoire des métiers de l'IMT | 2025 |
| Définir une politique d'accompagnement de ces viviers pour l'accès aux emplois de direction ou de dirigeants | Repérer, encourager les talents et donner les moyens aux femmes d'accéder à davantage de postes de direction ou de dirigeants | -Groupe de travail dans les entités pour réfléchir aux leviers à mettre en place (ex. coaching, mentorat) -Nombre de femmes accédant à ces postes | Revue annuelle des personnels pour repérer les talents | 2025-2026 |
| Systématiser le recours aux vidéos sur les biais de genre à tous les jurys de recrutement et dans toutes les entités IMT | Sensibiliser aux biais de genre l'ensemble des personnels ayant vocation à participer à des jurys de recrutement pour assurer une meilleure équité dans les recrutements | -Pourcentage de personnes formées -Nombre de jury constitués à parité ou à défaut avec 1/3 de personnes de chaque sexe | -Plan de formation transverse et par entité -Bilan recrutement | 2025 |

III - Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

La stratégie pluriannuelle de l'IMT pour la période 2023-2027 comprend un certain nombre de chantiers transverses, dont celui de l'attractivité.

L'attractivité porte aussi bien sur l'image de l'IMT et sa capacité à recruter, que sur l'engagement des personnels et leur fidélisation une fois en poste. Pour cette raison, un des enjeux actuels de l'IMT est de pouvoir mesurer la qualité de vie au travail (QVT) de ses agents et ce, de manière transverse à toutes les entités.

Des questionnaires liés à la QVT ont déjà été mis en place dans certaines écoles, avec une fréquence plus ou moins variable. De même, une enquête portant sur la santé et les perspectives après la période COVID a été menée en mai 2021, à l'échelle de l'IMT et auprès de l'ensemble des agents, permettant ainsi de définir un certain nombre d'actions destinées à favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et celle personnelle des agents.

Aujourd'hui, il est question de structurer toutes ces initiatives en un seul et même baromètre transverse, le questionnaire étant dédié à l'ensemble des personnels, toutes entités confondues. Ce baromètre sera lancé dès le mois d'octobre 2024 et les résultats permettront de mettre en lumière certains axes à améliorer ou à développer, de sorte à favoriser cette articulation vie professionnelle-vie personnelle.

Par ailleurs, l'IMT a rédigé dès 2015 une instruction relative à la parentalité, ayant pour finalité de porter à la connaissance de l'ensemble des personnels les dispositifs réglementaires existants, ainsi que certaines mesures décidées par l'établissement en faveur de ses agents.

Cette instruction doit également être mise à jour, afin d'y intégrer les dispositifs réglementaires qui ont été mis en place depuis et qui permettent de favoriser la parentalité au sens large, tant pour les femmes que pour les hommes.

Les enjeux identifiés afin de favoriser cette articulation à l'IMT sont les suivants :

- Permettre une organisation du travail favorable à l'égalité professionnelle ;
- Réfléchir aux modalités de télétravail et de travail en présentiel sur la base du bilan réalisé en 2024 ;
- Analyser les résultats du baromètre social, afin de définir les actions à mettre en place et à prioriser ;
- Soutenir la parentalité et les proches aidants.

Les mesures et les objectifs qui y sont associés sont recensés dans le tableau ci-dessous.

| Mesures | Objectifs | Indicateurs de suivi | Moyens/Outils | Échéance |
|--|---|--|---|-----------|
| Améliorer la communication relative au télétravail | Utiliser l'analyse des résultats des questionnaires 2024 auprès des DRH et des managers et préconiser des actions correctives | Nombre d'actions de communication auprès des personnels et des managers | -Flash info/entité -Réunions d'information des DRH | 2025 |
| Mettre en place des formations pour les télétravailleurs et leurs managers | Aider à une meilleure appréhension et compréhension du télétravail et de ses modalités de mise en œuvre | Nombre de personnels et managers formés | Plan de formation transverse et par entité | 2025 |
| Promouvoir les conditions de travail sur site et mettre en place des moments d'échanges collectifs | Favoriser le bien être dans le travail sur site des agents en mettant en avant la relation sociale et le collectif | Nombre de jours de travail sur site vs de télétravail par entité | Données du SIRH | 2025 |
| Veiller au respect des préconisations pour le droit à la déconnexion | S'assurer que ces préconisations sont bien respectées dans l'ensemble des entités du groupe (et notamment dans les services où les femmes sont minoritaires) | Nombre de rappels et de renvoi à la charte de l'usage raisonné de la messagerie électronique | Actions de communication (ex.Rappels par Flash info) sur le droit à la déconnexion | 2025 |
| Exploiter les résultats du baromètre social IMT | Analysier les résultats du questionnaire QVT pour la partie relative à l'articulation vie professionnelle-vie personnelle, afin de proposer d'autres actions que celles déjà en vigueur pour favoriser cette articulation | -Enquête QVT avec un prestataire externe -Copil QVT pour la mise en place du plan d'actions QVT | Baromètre social 2024 | 2025-2026 |
| Mettre à jour l'instruction parentalité puis la diffuser | Assurer la communication généralisée au sein du groupe de l'ensemble des dispositifs existants en la matière | Validation de la mise à jour de l'instruction parentalité | Avis du CSA | 2024 |
| Définir des règles pour faciliter la gestion des départs et des retours des congés familiaux | Mettre en place des entretiens d'accompagnement à la parentalité par les DRH pour favoriser l'accès à l'information, à l'organisation du travail dans les équipes durant l'absence de l'agent et à l'accueil lors du retour | Nombre d'entretiens d'accompagnement réalisés par entité | Travail des DRH avec les managers et les agents au sein des équipes concernées | 2025-2026 |
| Travailler sur la typologie de nouveaux congés | Mener une réflexion, en fonction de l'évolution de la société et de la réglementation, sur la possibilité de proposer de nouveaux congés (ex. congé menstruel, congé citoyen) | -Nombre de demandes de congés non prévus par l'instruction parentalité -Nombre de nouveaux congés mis en place | Avis du CSA | 2026 |
| Former les proches aidants familiaux et sensibiliser au don de congés | Améliorer la communication et la formation des personnels sur cette thématique, pour favoriser notamment l'organisation vie professionnelle-vie personnelle durant la période de proche aidant | -Nombre de jours de dons de congés -Nombre de jours utilisés par les éligibles au dispositif -Nombre de formations/entité | -Actions de communication (ex.Flash info) portant sur les modalités du don de congés -plans de formations/entité | 2026 |
| Organiser un évènement IMT sur le développement durable et la responsabilité sociétale (DDRS) | Entamer une réflexion, sur la base du référentiel DDRS, de nature à fédérer les personnels autour d'un objet commun, pouvant donner lieu à un évènement global et transverse | -Travail avec les DRH à une proposition notamment sur la politique sociale (1 des 5 "objets de développement durable" du référentiel) -Mise en place de l'évènement | CoDoRH | 2026 |

IV - Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence et les violences sexistes et sexuelles (VSS)

Dès 2021, l'IMT s'est doté d'une instruction portant sur la procédure interne de signalement du harcèlement et d'un plan d'actions relatif aux VSS pour la période 2021-2023, ainsi que d'un certain nombre d'outils, tels qu'une fiche synthétique décrivant cette procédure de signalement, ainsi que le schéma correspondant, destinés à en faciliter la lisibilité.

A ce jour, l'instruction précitée a été mise à jour en avril 2024, afin d'élargir le champ d'action qu'elle recouvre et d'y intégrer le signalement des actes de violence, de discrimination au sens large, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes au sein de l'IMT.

Par ailleurs, un guide a vocation à détailler la totalité du dispositif de signalement de l'IMT, de la prise en charge du signalement, au traitement et au suivi qui doit en être fait.

Les enjeux liés à la prévention et au traitement des discriminations, des actes de violence et des VSS à l'IMT sont les suivants :

- Elargir le plan d'action VSS au harcèlement et discriminations au sens large (HVSSD) pour la période 2024-2026 ;
- Sensibiliser et former aux enjeux des HVSSD.

Les mesures et les objectifs détaillés sont définis dans le plan d'action HVSSD qui a vocation à être validé par les instances de l'IMT à l'automne 2024. En lien direct avec ce plan, il existe néanmoins certaines actions à mettre en place en parallèle, dans les conditions suivantes :

| Mesures | Objectifs | Indicateurs de suivi | Moyens/Outils | Échéance |
|--|--|--|--|-----------|
| Clarifier les rôles de référent égalité, écoute et signalement | Formaliser une fiche de mission de référent harmonisée à l'échelle du groupe et réfléchir une reconnaissance des missions et une éventuelle rétribution | Formalisation des fiches de missions des différents référents | Guide VSS | 2024-2025 |
| Créer un collectif des référents Egalité F/H | Favoriser les échanges entre les référents des différentes écoles et assurer un partage de bonnes pratiques | Mise en place du collectif | Assurer le suivi des réunions par la DRH DG | 2025 |
| Améliorer le fonctionnement interne du dispositif de signalement du harcèlement, des actes de violences, des VSS et des discriminations au sens large (incluant les discriminations envers les LGBT+) par une meilleure connaissance de ses modalités de mise en œuvre | Assurer la communication relative à l'instruction mise à jour sur les signalements et au guide dédié à venir et veiller au bon déploiement du plan HVSSD | -Nombre d'actions de communication au sein de groupe -Nombre d'actions mises en place sur la période de référence | -Instruction signalement 2024 -Guide VSS -Plan d'actions HVSSD 2024-2026 | 2025 |
| Former tous les acteurs du dispositif de signalement | Acquérir un socle commun de connaissances et pouvoir agir face aux différentes situations remontées | Nombre de personnels formés | Plan de formation | 2025-2026 |