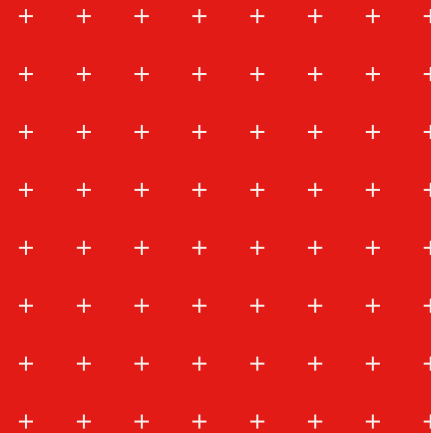




Bilan du plan d'égalité professionnelle 2021-2023

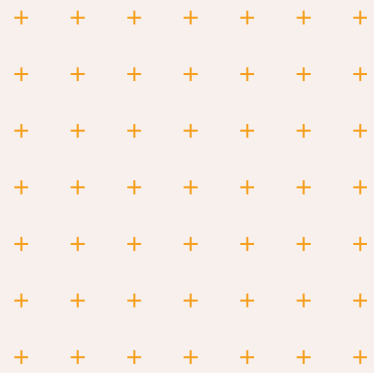
Comité social d'administration du 19 avril 2024

Le plan d'égalité professionnelle a été adopté par le Conseil d'administration du 28 janvier 2021, après avoir été examiné par le comité technique du 9 janvier 2022.

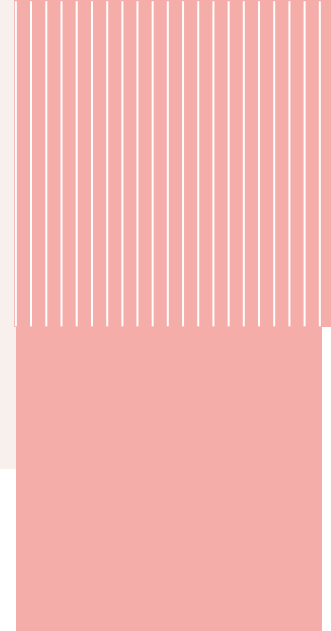
Il comporte 4 axes totalisant 29 actions.

- 1- évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération (6 actions prévues)
- 2- garantir l'égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique (11 actions prévues)
- 3- favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale (9 actions prévues)
- 4- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes (3 actions prévues)





1- évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération (6 actions prévues)





En 2021, un comparatif corps par corps des rémunérations a été mené qui a permis de dresser un premier état des lieux.

En 2022 a été entreprise une étude par moyenne des grades. Cette méthode survalorise toutefois les grades à petits effectifs.

En 2023, un outil permettant de constituer une observation stable sur plusieurs années a été constitué, même si des améliorations sont encore en cours.

D'un outil à l'autre, les tendances sont comparables :

1- La gestion des non titulaires est exempte d'inégalité salariales à catégories comparables, mais les femmes restent sur-représentées en catégorie C

2- Pour les titulaires, on note :

- une inégalité qui peut être importante sur les corps à gestion nationale
- un accès inégalitaire aux emplois les mieux rémunérés
- un accès plus tardif des femmes à leur corps d'appartenance car elles passent d'abord par un autre corps moins bien rémunéré plus souvent que les hommes.



■ État d'avancement des actions prévues :

Proposition 1.1 : Mettre en place une observation annuelle des traitements

- L'outil pérenne est globalement en place. Il a été présenté au CSA de septembre 2023 et a permis de faire émerger un comparatif par corps, catégorie et au global par filière (enseignement/recherche et IATSS) puis sur tous les personnels. Il est à noter qu'il est beaucoup plus complet que l'index salarial mis en place par le ministère.

Proposition 1.2 : Mettre en place une observation annuelle des primes des BIATSS.

- L'outil pérenne est globalement en place.

Proposition 1.3 : Mettre en place un protocole de gestion des personnels non-titulaires d'enseignement et de recherche sur le modèle des BIATSS (hors statuts particuliers).

- En CA du 6 juillet 2023

Proposition 1.4 : Inscrire l'égalité salariale dans ces deux protocoles.

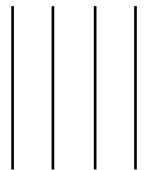
- C'est fait

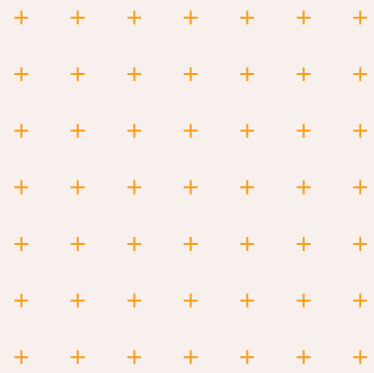
Proposition 1.5 : Susciter des candidatures féminines à la PEDR.

- La PEDR est supprimée – L'égalité de genre est au cœur du nouveau dispositif de la prime individuelle.

Proposition 1.6 : Susciter des candidatures féminines à la hors classe des professeurs agrégés

- Un travail de sensibilisation à l'outil lprof est mené. L'enjeu concerne essentiellement la classe exceptionnelle.





2- garantir l'égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique (11 actions prévues)

Proposition 2.1 : Toutes les communications internes ou externes, les campagnes de recrutement feront l'objet d'une attention soutenue (choix des textes et de l'iconographie)

➤ Travail en cours. Une attention est portée aux campagnes de recrutement. Une réunion avec le service de communication permettra de recenser toutes les actions menées et de les coordonner, en lien avec la référente égalité.

Proposition 2.2 : La communication de l'école sur les métiers s'attachera à promouvoir l'accès des femmes aux métiers encore trop perçus comme masculins et l'accès des hommes aux métiers encore trop perçus comme féminins.

➤ Travail en cours. Une réunion avec le service de communication permettra de recenser toutes les actions menées et de les coordonner, en lien avec la référente égalité.

Proposition 2.3 : Les offres d'emploi doivent favoriser les intitulés ne faisant pas référence à un genre spécifique

➤ Les offres sont dégenrées et ont été globalement normées.

Proposition 2.4 : Il faut également mettre en place une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement.

➤ La charte du recrutement prévoit cette action, présente dans le bilan des recrutements.



Proposition 2.5: Des statistiques genrées concernant les candidats inscrits, présents, admissibles et admis devront être publiées à l'issue des procédures de recrutement par concours. Un travail identique sera mené concernant les voies internes de promotion professionnelle.

➤ Bilan des concours et recrutements effectué. Bilan des promotions effectué.

Proposition 2.6 : Le SRH aura l'obligation de veiller à ce que les membres des jurys de concours, de recrutements ou de comités de sélection soient en mesure de rendre compte de leur évaluation.

➤ Prévu par la charte du recrutement

Proposition 2.7 : Afin de veiller à une composition équilibrée des jurys, la loi impose que chaque jury et comité de sélection devra respecter une proportion minimale de 40 % de chaque sexe parmi ses membres.

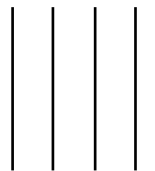
➤ Prévu par la charte du recrutement. Une attention y est portée dans toute la mesure de nos possibilités.

Proposition 2.8 : Les lignes directrices de gestion prendront en compte les questions de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans les avancements et promotions.

➤ C'est le cas

Proposition 2.9 : Pour que cette politique puisse produire ses effets, des actions de sensibilisation à la prévention des discriminations et des stéréotypes relatifs à l'égalité professionnelle seront conduites à l'attention de l'ensemble des agents,

➤ Les premières conférences ont eu lieu. D'autres actions de formation suivent.



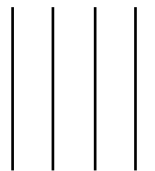


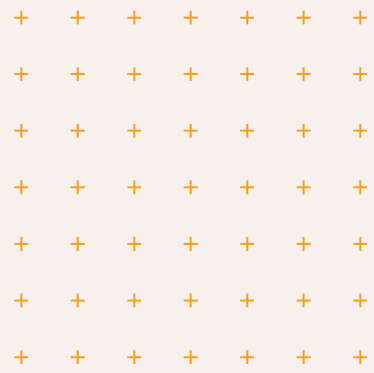
Proposition 2.10 : Sensibiliser les personnes appelées à opérer des recrutements et à conduire des entretiens professionnels et d'évaluation, aux questions de prévention des discriminations et des stéréotypes relatifs à l'égalité professionnelle.

➤ Le document sur les « biais cognitifs » a été réalisé et est désormais diffusé aux jurys

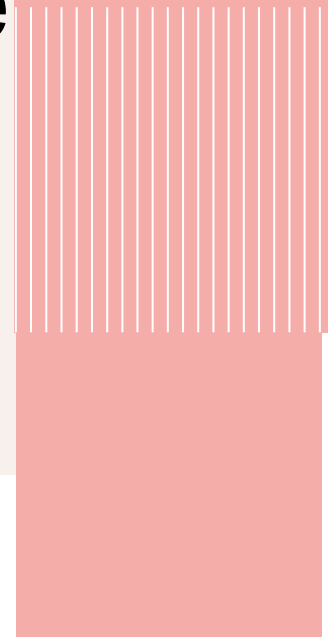
Proposition 2.11 : En outre, l'INSA Strasbourg, comme les autres employeurs publics, s'engage à qu'il soit systématiquement proposé aux agents – femmes et hommes –, à l'issue d'une interruption d'activité à l'INSA d'une durée d'au moins six mois, une action de formation d'adaptation à l'emploi, afin qu'ils puissent reprendre leurs fonctions dans les meilleures conditions.

➤ Le cas ne s'est pas présenté





3- favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale (9 actions prévues)





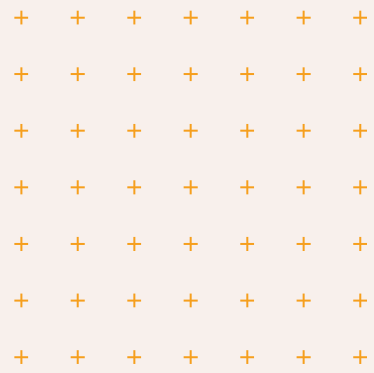
- Proposition 3.1 : L'INSA Strasbourg veille à ce que les agents à temps partiel, bénéficient d'une évolution de carrière comparable à celle des agents à temps plein.
- Peu d'agents à temps partiel, sans influence notable sur la carrière.
- Proposition 3.2 : L'INSA Strasbourg veille à ce que les agents ayant bénéficié d'un congé maternité ou paternité bénéficient d'une évolution de carrière comparable à celle des autres agents.
- 8 agentes en congé de maternité sur les 3 ans, sans incidence sur la carrière. Dans le même temps, de 15 à 20 agents ont pris un congé paternité (grosse augmentation à compter de 2022), la plupart pour la durée maximale. Ce congé est passé de 11 à 25 jours fin 2021.
- Proposition 3.3 : Les absences liées à la maternité et à la paternité ne seront pas prises en compte dans l'attribution des primes de fin d'année.
- C'est le cas.
- Proposition 3.4 : Informer les agents et les agentes sur les différents congés familiaux existants et leurs effets réglementaires.
- Tableau mis en ligne, mais qui mérite d'être retravaillé.





- Proposition 3.5 : Un entretien professionnel sera proposé à chaque agent et agente, avant son départ et avant sa reprise de fonctions
- Entretiens menés dans le cadre de départs (disponibilité par exemple). Pas de situation d'arrivée.
- Proposition 3.6 : Formaliser le droit à la déconnexion à l'école sur le modèle national.
- C'est fait
- Proposition 3.7 : Préciser dans les signatures de mail qu'aucune réponse ne sera attendue en dehors des heures de travail.
- Prévu. Retard technique car le dispositif informatique prévu s'inscrit dans une refonte plus globale. Dans l'attente, cela va être intégré dans les gabarits proposés par le service communication.
- Proposition 3.8 : Elaborer une charte du temps de travail pour l'enseignement et la recherche.
- Le groupe de travail ne s'est pas réuni. Ce travail s'inscrit dans un cadre global sur la QVT.
- Proposition 3.9 : Sensibiliser en interne sur le nécessaire équilibre vie professionnelle-vie familiale et déconstruire les stéréotypes de genre, en particulier auprès des managers.
- Action à mener.





4- prévenir et traiter les discriminations,
les actes de violence, de harcèlement
moral ou sexuel ainsi que les
agissements sexistes
(3 actions prévues)



- Proposition 4.1 : Ajouter la thématique au programme de formation continue des personnels 2021 à destination des agents du service des ressources humaines et des personnels d'encadrement.

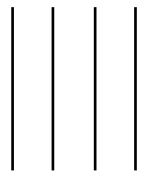
➤ C'est fait

- Proposition 4.2 : Prévoir des actions de sensibilisation et ajouter la thématique au programme de formation continue des personnels 2021.

➤ Les formations sont inscrites au plan de formation et des actions ont eu lieu en 2022.

- Proposition 4.3 : L'INSA Strasbourg se dotera d'un dispositif destiné à prendre en charge les actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes.

➤ Le dispositif est créé. Il doit maintenant vivre et le faire évoluer en conséquence.





Légende :

- 1 action non commencée (-)
- 2 actions initiées (-1)
- 4 actions avancées (-6)
- 22 actions réalisées (+7)

