

Délibération n° 210312_41

Séance du Conseil d'administration du 12 mars 2021

Nombre de membres composant le conseil (effectif statutaire) : 28

Nombre de membres en exercice : 28

Membres présents : 15

Membres représentés : 3

Quorum : 15

Pour :

DÉCISION

AVIS

INFORMATION

Le plan d'égalité professionnelle femmes/hommes

Vu la loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique, qui transpose l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30/11/18 et qui dispose que chaque employeur public doit élaborer et mettre en œuvre d'ici le 31/12/20 (échéance repoussée au 1/03/21 compte-tenu de la crise sanitaire du COVID 19) un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle.

Annexe à la présente délibération :

- Plan d'action égalité professionnelle hommes / femmes à l'UTBM.

Considérant qu'une présentation du dispositif et du référentiel proposé par le ministère a été effectué lors du Comité technique et du CHSCT du 8 décembre 2020. Un groupe de travail, composé de la chargée de mission égalité, la conseillère de prévention, la DGS adjointe, le directeur à la communication, la responsable des ressources humaines et un représentant du CT et du CHSCT propose un plan d'action décliné en 4 axes :

- évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps et emplois
- favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Considérant que le plan d'action élaboré par le groupe de travail est soumis à l'avis du Comité technique du 2 mars 2021. Des remarques concernant la présentation sont formulées en Comité technique, et notamment :

- Le terme primes « au mérite » qui sera reformulé ;
- Un point d'attention sur l'écriture inclusive à utiliser dans la rédaction des fiches de poste pour promouvoir la mixité des métiers sans l'étendre aux documents administratifs ;



- Eviter la répétition des objectifs mixtes 2 et 4 pour deux axes du plan, qui pourrait alléger le schéma de présentation.

Considérant que le Comité technique recueille un avis favorable à l'unanimité. Il sera, après délibération du Conseil d'administration, adressé au ministère.

Le Conseil d'administration

DECIDE

D'approuver le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes annexé à la présente délibération.

Abstention(s) : 3

Votants : 18

Blanc(s) ou nul(s) en cas de vote à bulletin secret : 0

Suffrages exprimés : 15

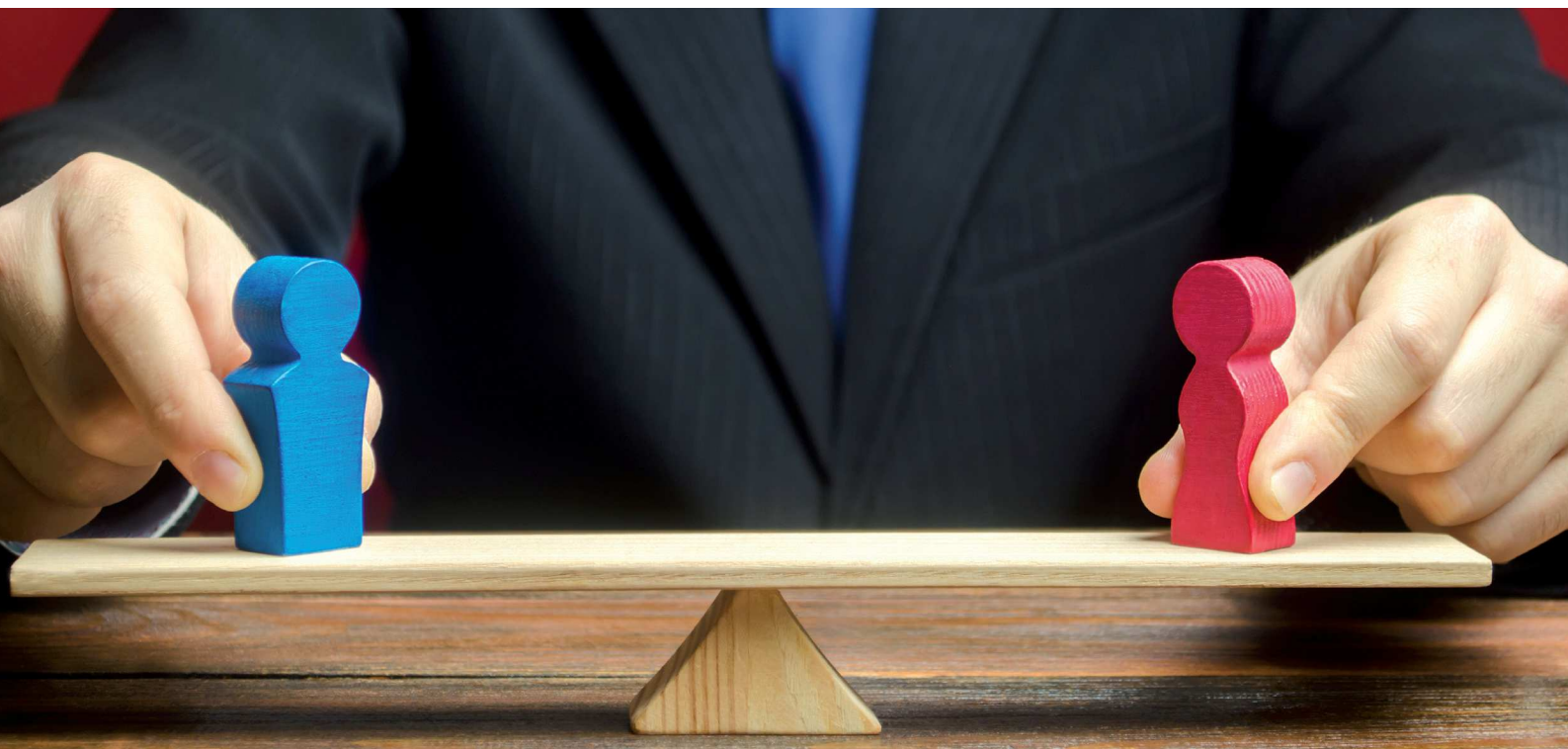
Pour : 12

Contre : 3

La présente délibération est adoptée.

Fait à Sevenans,
Le Directeur
Ghislain MONTAVON





UNIVERSITÉ DE TECHNOLOGIE DE BELFORT-MONTBÉLIARD

PLAN D'ACTION ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES

Les objectifs prioritaires de l'UTBM

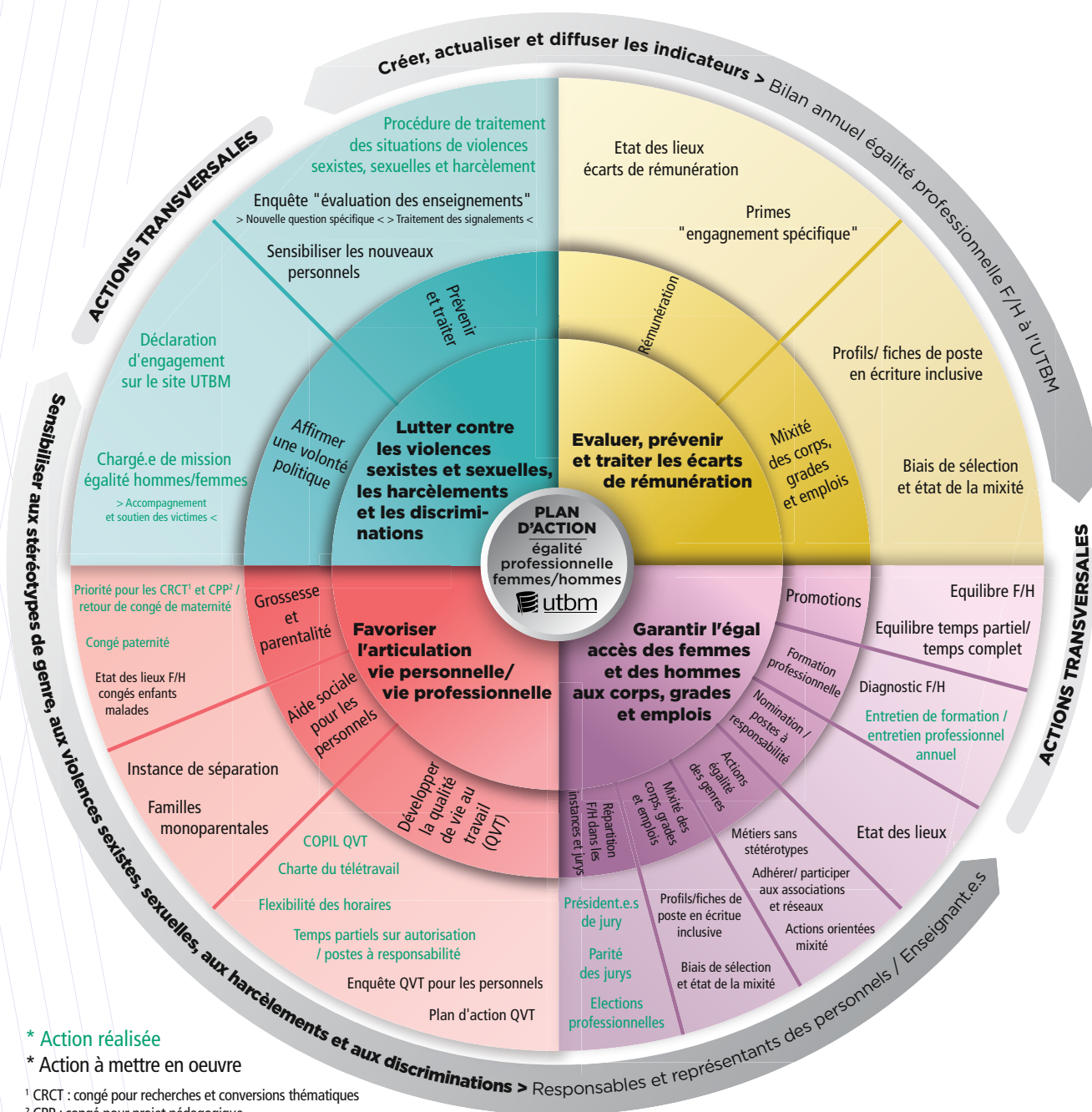
SOMMAIRE

SCHÉMA GÉNÉRAL	3
AXE 1	
→ Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	4
AXE 2	
→ Garantir l'égal accès des femmes et les hommes aux corps, grades et emplois	5
AXE 3	
→ Favoriser l'articulation vie personnelle/vie professionnelle	7
AXE 4	
→ Lutter contre les violences sexistes, sexuelles, les harcèlements et les discriminations	8
ACTIONS TRANSVERSALES	
→ Sensibiliser aux stéréotypes de genre, aux violences sexistes, sexuelles, aux harcèlements et aux discriminations	9
→ Créer, actualiser et diffuser les indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle.....	9

LES OBJECTIFS PRIORITAIRES DE L'UTBM

La loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique transpose l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30/11/18 : chaque employeur public doit élaborer et mettre en oeuvre d'ici le 31/12/20 (échéance repoussée au 1/03/21 compte-tenu de la crise sanitaire du COVID 19) un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle.

Dans ce cadre, l'UTBM s'engage en formalisant en mars 2021 son premier plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (présenté au Comité technique pour avis le 2/03/21 et au Conseil d'administration pour validation le 12/03/21). La réalisation de ces objectifs implique l'engagement de chacun.e des responsables de l'UTBM, mais également et bien au-delà celui de l'ensemble des personnels de l'établissement.



ÉVALUER, PRÉVENIR ET TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

OBJECTIF 1

Sensibiliser aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à l'UTBM

→ Présenter le diagnostic DGAFP sur les écarts de rémunération des personnels titulaires de l'UTBM au CT, au comité Synergie et en réunion des responsables de service, et à l'ensemble du personnel sur un dézoom.

→ Échéance : 2021

→ Réaliser le diagnostic sur les écarts de rémunération des personnels contractuels de l'UTBM, le présenter au CT, au comité Synergie et en réunion des responsables de service.

→ Échéance : 2022

Responsable des actions : Service des ressources humaines

OBJECTIF 2

Développer la mixité des corps, grades et emplois à l'UTBM (objectif mixte pour axe 1 et 2)

→ Pour les emplois contractuels sur des fonctions culturellement genrées (par exemple, on parle du recrutement d'une secrétaire, d'un technicien...), inciter le responsable de la structure qui recrute à prêter une égale attention aux CV des candidat.es femmes ET hommes pour lister les personnes à recevoir en entretien, et demander de recevoir au moins un.e candidat.e d'un autre genre.

→ Échéance : 2021

→ Sensibiliser l'ensemble des participant.es des comités de sélection, jurys de concours et commissions de recrutement aux biais de sélection ainsi qu'au niveau de mixité des emplois ouverts au recrutement.

→ Échéance : 2021

→ Rédiger tous les profils de poste en écriture inclusive

→ Échéance : 2021

Responsable des actions : Service des ressources humaines

OBJECTIF 3

Garantir l'équité de versement des primes « engagement spécifique » entre les femmes et les hommes

→ Les primes dites « au mérite » (Compléments Indemnitaires Annuels (CIA) et primes d'activité versés en fin d'année) visent à reconnaître l'engagement spécifique et les contributions exceptionnelles au bon fonctionnement de l'UTBM pour les personnels BIATSS : l'UTBM veillera particulièrement à ce que les femmes et les hommes - titulaires et contractuels) bénéficient des mêmes possibilités de versement des primes au mérite notamment à ce qu'une quotité de travail à temps partiel ne pénalise pas l'agent concerné.

INDICATEURS ÉVALUATION AXE 1

- Indicateur suivi de l'écart rémunération/ effet temps partiel F/H titulaires
- Indicateur suivi de l'effet primes à corps, grade, échelons identiques dont rémunération temps partiel (titulaires)
- Indicateur prime moyenne mensuelle brute par genre, catégorie hiérarchique, filière et statut (titulaires et contractuels)
- Taux des F/H à temps partiel

GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET LES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS

OBJECTIF 4

Développer la mixité des corps, grades et emplois (objectif mixte pour axe 1 et 2)

L'UTBM formalisera dans ses Lignes Directrices de Gestion (LDG) de la mobilité et des promotions un processus d'égalité de traitement femmes/hommes dans les procédures de recrutement, ainsi qu'un processus d'égalité de traitement femmes/hommes dans les promotions internes.

→ Pour les emplois contractuels sur des fonctions culturellement genrées (par exemple, on parle du recrutement d'une secrétaire, d'un technicien...), inciter le responsable de la structure qui recrute à prêter une égale attention aux CV des candidat.es femmes ET hommes pour lister les personnes à recevoir en entretien, et demander de recevoir au moins un.e candidat.e d'un autre genre afin d'encourager la mixité des métiers.

→ Échéance : 2021

→ Sensibiliser l'ensemble des participant.es des comités de sélection, jurys de concours et commissions de recrutement aux biais de sélection ainsi qu'au niveau de mixité des emplois ouverts au recrutement.

→ Échéance : 2021

→ Rédiger tous les profils de poste en écriture inclusive.

→ Échéance : 2021

Responsable des actions : Service des ressources humaines

OBJECTIF 5

Favoriser l'égal accès à la promotion des femmes et des hommes

→ Dans le cadre des opérations de promotion et d'avancement des personnels, l'UTBM précisera la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits à ce tableau susceptibles d'être promus.

→ Échéance : 2021

→ L'UTBM portera une attention particulière à l'équilibre des femmes et des hommes dans le choix des propositions de promotion en tenant compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les corps et grades concernés.

→ Échéance : 2021

→ L'UTBM veillera particulièrement à ce que les agents à temps partiel ou ayant bénéficié de congés maternité, parental ou d'adoption bénéficient des mêmes possibilités de promotion que les autres agents promouvables.

→ Échéance : 2021

Responsable des actions : Service des ressources humaines

OBJECTIF 6

Favoriser l'égal accès à la formation pour les femmes et les hommes

- Réaliser un diagnostic sur la formation professionnelle des personnels de l'UTBM (femmes et hommes).
- Échéance : 2021
- Mettre en place les actions permettant de favoriser l'égal accès à la formation pour les femmes et les hommes (par exemple, développer les formations à distance, sensibiliser les managers à aborder cette question lors de l'entretien professionnel annuel...).
- Échéance : 2022

Responsable des actions : Service des ressources humaines

OBJECTIF 7

Tendre vers un équilibre des nominations des femmes et des hommes aux postes à responsabilité

- Sensibiliser à cette question en intégrant dans les indicateurs « égalité professionnelle » présentés annuellement le suivi de l'équilibre des nominations aux postes à responsabilité.
- Échéance : 2021
- Affiner les indicateurs de suivi de l'équilibre des nominations des femmes et des hommes aux postes à responsabilité.
- Échéance : 2022

Responsable des actions : Service des ressources humaines

OBJECTIF 8

Conduire des actions en faveur de l'égalité des genres

- Mixité des métiers : communiquer auprès du personnel sur les métiers sans stéréotype de genre afin qu'ils sensibilisent les étudiant(e)s à l'accès pour tous.
- Échéance : 2021
- Adhérer aux associations actives « elles bougent... », et participer aux réseaux de proximité (Energy Bel women network...).
- Échéance : 2021
- Sensibiliser le personnel pour participer aux actions de promotion (SI au féminin...),
- Favoriser les actions destinées aux étudiant.e.s : encourager les actions « orientées sur la mixité » au sein de l'AE,
- Réaliser une veille technologique via Baromètre CGE (écoles ingénieurs, autres établissements...).
- Échéance : 2021

Responsable des actions : chargé(e) de mission égalité des genres

- Sensibiliser les enseignant.e.s à l'intérêt /importance d'une UV « Définition et lutte contre les discriminations », puis créer cette unité de valeur au sein du pôle humanités.
- Échéance : 2021

Responsables de l'action : pôle humanités/ chargé.e de mission égalité des genres

INDICATEURS ÉVALUATION AXE 2

- Pourcentage des profils de postes rédigés en écriture inclusive
- Nombre de femmes et d'hommes promus (promus/promouvables, promotion par corps et par concours)
- Nombre de formations suivies par les hommes et les femmes (par filières, catégorie hiérarchique et statut)
- Encadrement : Nombre de femmes nommées sur des postes à responsabilité, Taux F/H sur les postes à responsabilité
- Bilan annuel des actions de l'objectif 8

FAVORISER L'ARTICULATION VIE PERSONNELLE/VIE PROFESSIONNELLE

OBJECTIF 9

Développer la qualité de vie au travail (QVT)

- Identifier les enjeux QVT de l'UTBM, organiser une enquête QVT destinée aux personnels de l'UTBM, élaborer un plan d'action QVT.
- Échéance : 2021 et 2022

Responsable de l'action : Comité de pilotage Qualité de Vie au travail

OBJECTIF 10

Développer l'aide sociale pour les personnels

- Etudier les possibilités de développer l'aide sociale pour les personnels (en instance de séparation aide aux familles mono-parentales...)
- Échéance : 2022

Responsable de l'action : Service des ressources humaines

OBJECTIF 11

Accompagner la grossesse et la parentalité

- Réaliser un état des lieux des congés pour garde d'enfants malades des personnels femmes et hommes de l'UTBM
- Échéance : 2022

Responsable de l'action : Service des ressources humaines

INDICATEURS ÉVALUATION AXE 3

- Taux de participation des personnels à l'enquête QVT 2021
- Montant de l'aide sociale versée aux personnels
- Congés pour garde d'enfants malades : nombre, répartition F/H, répartition par corps

LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES, SEXUELLES, LES HARCÈLEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS

OBJECTIF 12

Prévenir et traiter les situations de violences sexistes, sexuelles et le harcèlement

- Ajouter une question spécifique sur la thématique des stéréotypes, des violences sexistes, sexuelles et du harcèlement dans l'enquête annuelle « évaluation des enseignements » afin de rappeler l'engagement de l'UTBM en la matière et de permettre le signalement d'éventuelles situations de violences sexistes, sexuelles et de harcèlement.
- Traiter systématiquement les signalements des étudiant.e.s relatifs aux stéréotypes, aux situations de violences sexistes, sexuelles et de harcèlement réalisés via l'enquête « évaluation des enseignements ».
- Échéance : 2022

Responsable des actions : Direction aux formations et à la pédagogie

- Sensibiliser systématiquement les nouveaux personnels à l'engagement de l'UTBM en matière de lutte contre les violences sexistes, sexuelles et le harcèlement ainsi qu'au dispositif existant (actualisation de la plaquette dans la mallette d'accueil et présentation dans le cadre de la réunion d'accueil des nouveaux personnels annuelle).
- Échéance : 2021

Responsable de l'action : Service des ressources humaines

INDICATEURS ÉVALUATION AXE 4

- Nombre de signalements pour stéréotypes, violences sexistes, sexuelles et harcèlement effectués par les étudiant.e.s dans l'enquête annuelle « évaluation des enseignements »
- Nombre d'actions mises en œuvre par l'UTBM suite aux signalements des étudiant.e.s dans l'enquête annuelle « évaluation des enseignements »

SENSIBILISER AUX STÉRÉOTYPES DE GENRE, AUX VIOLENCES SEXISTES, SEXUELLES, AUX HARCÈLEMENTS ET AUX DISCRIMINATIONS

OBJECTIF 13

Sensibiliser les encadrants aux stéréotypes de genre, aux violences sexistes, sexuelles, aux harcèlements et aux discriminations

→ Proposer chaque année des formations destinées aux encadrants et aux représentants du personnel afin de lutter contre les stéréotypes de genre, les violences sexistes, sexuelles, les harcèlements et les discriminations.

→ Échéance : 2021

Responsable de l'action : Service des ressources humaines

→ Organiser des événements type (exposition, conférence, table ronde, film...) .

→ Échéance : 2021

Responsable de l'action : chargé.e de mission égalité hommes/femmes et SCD

→ Sensibiliser les enseignants à la mixité des métiers d'ingénieur.e et à la communication non stéréotypée dans les unités de valeur (UV)

→ Échéance : 2022

Responsable de l'action : chargé.e de mission égalité hommes/femmes et DFP

INDICATEURS ÉVALUATION AXE 4

- Nombre de personnels formés / lutte contre les stéréotypes de genre, les violences sexistes, sexuelles, les harcèlements et la discrimination.
- Nombre d'événements type organisés

CRÉER, ACTUALISER ET DIFFUSER LES INDICATEURS RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

OBJECTIF 14

Créer, actualiser et diffuser les indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle femmes/hommes

→ Collecter les données, créer et actualiser les indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle afin de s'assurer de l'efficacité et de la pertinence des actions conduites et d'améliorer l'égalité professionnelle femmes/hommes.

→ Échéance : 2022

Responsable de l'action : Pôle d'aide au pilotage - Qualité-indicateurs

→ Effectuer un bilan annuel de l'égalité professionnelle femmes/hommes au CT, comité Synergie et réunion des responsables de services de l'UTBM.

→ Échéance : 2022

Responsable de l'action : Service des ressources humaines

CONTACTS

→ Amandine COLLAS

Responsable des ressources humaines
Tél : 35 18 - amandine.collas@utbm.fr

→ Béatrice BOURIOT

Chargée de mission égalité femmes/hommes
Tél : 38 77 - beatrice.bouriot@utbm.fr

