

RESULTAT DU VOTE
Nombre de votants : 18
Voix favorables : 18
Voix défavorables :
Abstentions

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION
Séance du 22/02/2023

DELIBERATION
n°CA 2023 - 28

relative au plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour les années 2021-2023

Vu l'Article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,

Vu l'avis du Comité Social d'Administration en date du 9 février 2023,

En conformité avec l'article 80 de la loi n°2019-828 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, l'Ecole d'économie et de sciences sociales quantitatives de Toulouse-TSE souhaite s'inscrire dans une politique volontariste en matière d'égalité professionnelle en se dotant d'un plan d'actions qui est annexé à la présente délibération.

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré, décide :

Article 1^{er} : d'adopter le plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

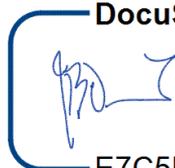
Article 2 :

La présente délibération sera transmise à la rectrice de région académique Occitanie. Elle fera l'objet d'une publication sur le site internet de TSE.

Le président du conseil d'administration,

Jean-Brice Dumont

DocuSigned by:



E7C5D6DE57074D4...

ANNEXE 1

PLAN D'ACTIONS POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2021-2023

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe inscrit dans la Constitution française. Le préambule de la Constitution de 1946 dispose ainsi que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux des hommes ». La Constitution du 4 octobre 1958 précise que la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

Ce principe a été traduit dans la fonction publique par des lois et protocoles d'accord successifs qui, malgré la bonne intention de leurs auteurs, ont été peu suivis d'effets. Aussi, le Président de la République a déclaré l'égalité entre les femmes et les hommes grande cause nationale.

Dans la fonction publique, un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 30 novembre 2018. L'une de ses mesures a été reprise par l'article 80 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 prescrivant l'élaboration d'un plan d'actions sur l'égalité professionnelle avant le 31 décembre 2020 composé de quatre grands axes :

1. L'évaluation, la prévention et le traitement des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
2. La garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique,
3. L'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle,
4. La lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations.

L'école d'économie et de sciences sociales quantitatives de Toulouse – TSE a été créée par le décret du Conseil d'État n° 2022-1535 du 8 décembre 2022, publié au Journal Officiel de la République française le 9 décembre 2022.

Le décret érige l'École en établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP) constitué sous la forme d'un grand établissement au sens de l'article L. 717-1 du code de l'éducation et bénéficie des responsabilités et compétences élargies.



L'égalité entre les femmes et les hommes constitue un enjeu de société majeur, dont l'actualité résonne particulièrement ces dernières années : inégalités salariales ou dans le déroulement des carrières, difficultés liées à l'exercice de la parentalité, problématiques d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, violences sexuelles et sexistes...

Aussi, sensible à l'enjeu d'égalité des femmes et des hommes, l'Ecole d'économie et de sciences sociales quantitatives de Toulouse - TSE entend se doter d'un plan d'actions d'une durée de 3 ans qui se décline en plusieurs actions positives pour favoriser l'égalité professionnelle dans une démarche partenariale d'amélioration continue. La méthode retenue est donc celle de la concertation avec les représentants du personnel, les directeurs des départements et les services centraux sur les différentes thématiques proposées de manière à approfondir le diagnostic et à proposer des solutions adaptées à notre établissement.

Des groupes de travail seront donc proposés sur les grandes actions envisagées qui sont décrites dans les fiches figurant en annexe. Les groupes de travail pourront utilement se fonder sur les différentes données qui seront mises à leur disposition issues notamment des bilans sociaux antérieurs et des rapports de situation comparée ainsi que du rapport social unique (RSU).

Fiches action

Action n° 1 : Promouvoir l'égalité et la mixité professionnelle dans le recrutement, la carrière et la rémunération des agents

Objectifs

Agir en faveur de l'égalité professionnelle et de la diversité dès le processus de recrutement et tout au long de la carrière en sensibilisant les « recruteurs » à ces problématiques. Des actions de communication à destination des étudiants et du personnel pourront compléter utilement le parcours de formation.

S'agissant de l'évolution de carrière, les lignes directrices de gestion prévoient que les instances appelées à se prononcer sur les promotions et avancements de grade seront destinataires de données genrées sur les populations des agents promouvables de manière à pouvoir tenir compte de leur représentativité dans les effectifs du corps d'origine lorsque cela est possible.

Lutter contre les écarts de rémunération

Description des mesures et calendrier associé

- Mesurer les écarts de rémunération : 2024
- Identifier des causes et recherche de mesures correctives aux écarts de rémunération dans le respect des dispositions réglementaires et des droits des personnes : 2024
- Intégration dans le plan de formation annuel de formations sur l'égalité professionnelle et sur la lutte contre les stéréotypes dans le recrutement et l'évolution de carrière : 2024/2025
- Actions de communication et de sensibilisation : 2024/2025
- Rédaction des offres d'emploi sans stéréotypes de genre : 2023
- Constitution mixte des jurys de recrutement dans la mesure du possible dans les mêmes conditions que les jurys de concours : 2023

Indicateurs de suivi

-Nombre de sessions de formation organisées et nombre de managers et d'agents présents aux formations

-Nombre d'actions de communication

-Nombre de jurys de recrutement mixte

Indicateurs de résultats

-Augmentation de la mixité dans les services et les composantes

-Correspondance entre la proportion femmes/hommes promus et leur représentativité au sein de chaque corps

Action n°2 : Favoriser un environnement de travail inclusif prévenant les stéréotypes de genre et les discriminations fondées sur le genre

Objectifs

Lutter contre les stéréotypes de genre qui constituent un obstacle à la réalisation d'une égalité entre les femmes et les hommes et favorisent la discrimination fondée sur le genre.

Faciliter le développement des talents et des compétences des femmes. Les stéréotypes féminins sont à la fois le résultat et la cause d'attitudes, de valeurs et de préjugés profondément enracinés. Ils peuvent empêcher les femmes de progresser.

Description des mesures et calendrier associé

-Intégration dans le plan annuel de sessions de formation pour dynamiser la carrière des femmes : 2024

-Mise en place d'actions de sensibilisation : 2024

- Soutien à l'organisation d'ateliers par l'association « Women in Economics » : 2023

Indicateurs de suivi

-Nombre d'agents inscrits en formation

-Suivi de l'évolution de leurs actions en termes d'évolution de carrière

- Nombre d'atelier de l'association « Women in Economics »

Indicateurs de résultats

Augmentation du nombre de femmes nommées dans des postes de responsabilité

Action n° 3 : Articuler vie professionnelle et vie personnelle

Objectifs

Faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et/ou familiale pour les agents.
Lutter contre les représentations au travail des congés familiaux

Description des mesures et calendrier associé

- Mise en place du télétravail depuis janvier 2023 avec trois formules permettant une souplesse, avec une évaluation annuelle du dispositif.
- Bonnes pratiques en matière de temps de travail.
- > possibilité de quitter son poste à 16 heures sous réserve d'avoir réalisé les 7 heures de travail quotidien : 2023
- > tenue des instances les mardi et jeudi :2023/2024
- > possibilité de travailler à temps plein sur 4.5 jours : 2023
- > pas de réunion qui se termine après 17h45 : 2023
- Accompagner la parentalité en renseignant les agents sur leurs droits et en anticipant leur retour avec un accueil dédié de l'encadrant pour faciliter le retour au travail : 2023/2024

Indicateurs de suivi

-Nombre d'agents télétravailleurs et évolution d'une année sur l'autre

-Nombre d'entretiens de retour des agents revenus de congés familiaux et obtenir leur réaction

Indicateurs de résultats

Retour du questionnaire de satisfaction sur le télétravail et les entretiens de retour

Action n°4 : Prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes

Objectif

- Prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes dans le cadre professionnel, y compris les nouvelles formes de violences tel que le cyberharcèlement
- Détecter et traiter les signalements
- Faciliter la poursuite des relations de travail pour les agents victimes qui le souhaitent

Description des mesures et calendrier associé

- Informer et sensibiliser les personnels et étudiants sur la thématique des violences sexuelles et sexistes, y compris les nouvelles formes de violences : 2022/2023
- Intégration dans le plan de formation annuel d'actions de formation pour le référent, les managers, les responsables de laboratoires, les agents de la DRH, : 2022/2023
- En lien avec les initiatives de la FCS JIL-TSE en la matière, l'école organise un dispositif en vue de prévenir toutes formes de harcèlement en son sein et d'agir contre les violences sexuelles, sexistes, homophobes et transphobes. Un comité « prévention du harcèlement » est créé, commun avec la FCS JIL-TSE : 2023/2024
- Création sur proposition du Conseil d'administration d'une "mission égalité entre les femmes et les hommes " pour 2023/2024
- Revoyure et portée à la connaissance auprès des agents et des étudiants des acteurs et du dispositif de signalement des situations de violences sexuelles et sexistes et de la réalisation d'enquêtes en cas de suspicion : 2023/2024

Indicateurs de suivi

- Nombre de sessions de sensibilisation et de formation organisées et de personnes présentes aux formations
- Nombre d'actions de communication
- Nombre de signalements effectués, évaluation de la nature des mesures adoptées et du temps de réactivité des acteurs

Indicateurs de résultats

Évolution du nombre des cas de signalement des violences sexuelles et sexistes et analyse qualitative du nombre de situations correspondant.