COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION

14 septembre 2023

Points à l'ordre du jour

1. Approbation des CR des CSA du 10/05/2023, du 22/05/2023, du 01/06/2023 et du 12/06/2023 (pour avis)
2. Rapport Social Unique (RSU) 2021 et RSU 2022 (pour avis)
3. Règlement intérieur du CSA et de la FS (pour avis)
4. Réorganisation des services : DRH, ENSAT, COM, R2I et Service Logistique Labège (pour avis)
5. Modalités d'attribution du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) 2023 (pour avis)
6. Bilan COPIL égalité professionnel F/H et stéréotype de genre (pour information)
7. Questions diverses

1. APPROBATION DES COMPTES-RENDUS DU CSA

1. Approbation des CR du CSA

- CR du CSA du 10/05/2023
- CR du CSA du 22/05/2023
- CR du CSA du 01/06/2023
- CR du CSA du 12/06/2023

Vote global

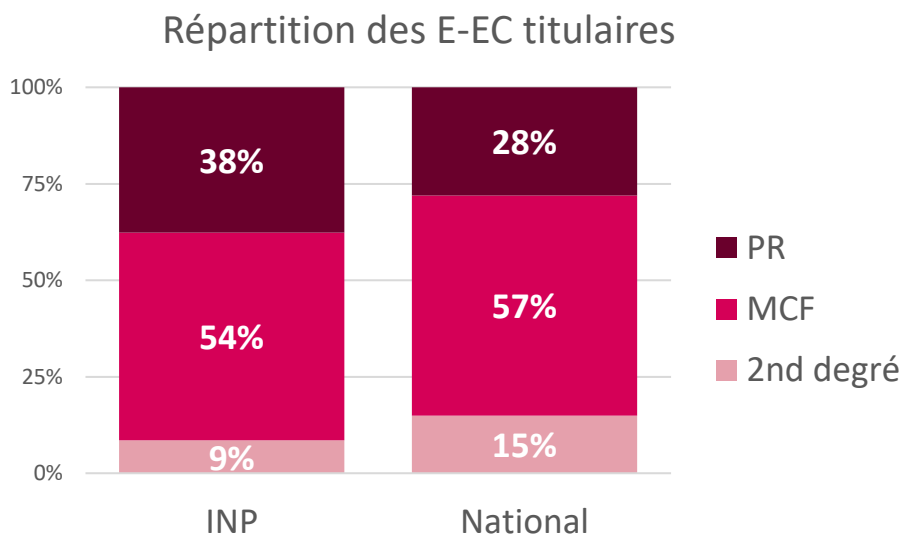
2. RAPPORTS SOCIAUX UNIQUES (RSU) 2021 ET 2022

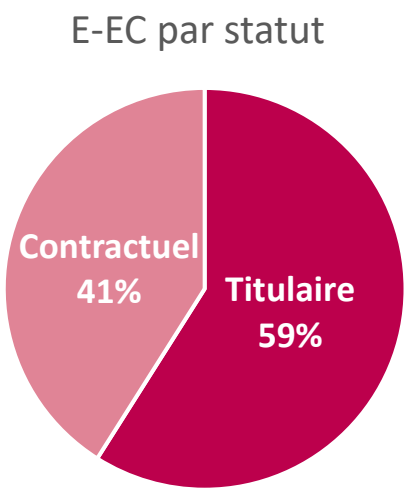
RSU 2021 & 2022

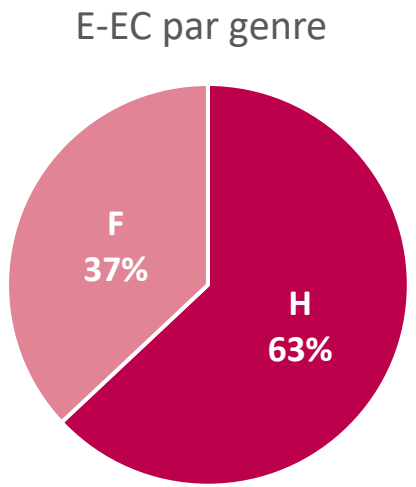
- Proposition d'un nouveau format
  - Synthétique par rapport aux années précédentes
  - Complémentaire de la base de données sociales
  - Complété par des indicateurs comparatifs avec les données nationales
  - Le RSU 2022 apporte des informations supplémentaires sur les effectifs (spécialisation des E-EC et des BIATSS) et l'activité de l'assistante sociale
  - Le rapport social unique continuera de s'adapter aux thématiques RH (ex : RSU 2023 intégrera un chapitre « formation des personnels »)
  - Les données sont genrées et pourront permettre d'établir une situation comparée sur la thématique femmes/hommes

Présentation du RSU 2022

- Chapitre 1 - Les enseignants et enseignants-chercheurs







Sur les 8 sections CNU du domaine « Sciences » avec au moins 10 enseignants-chercheurs, 6 sections présentent au moins 40% de PR.

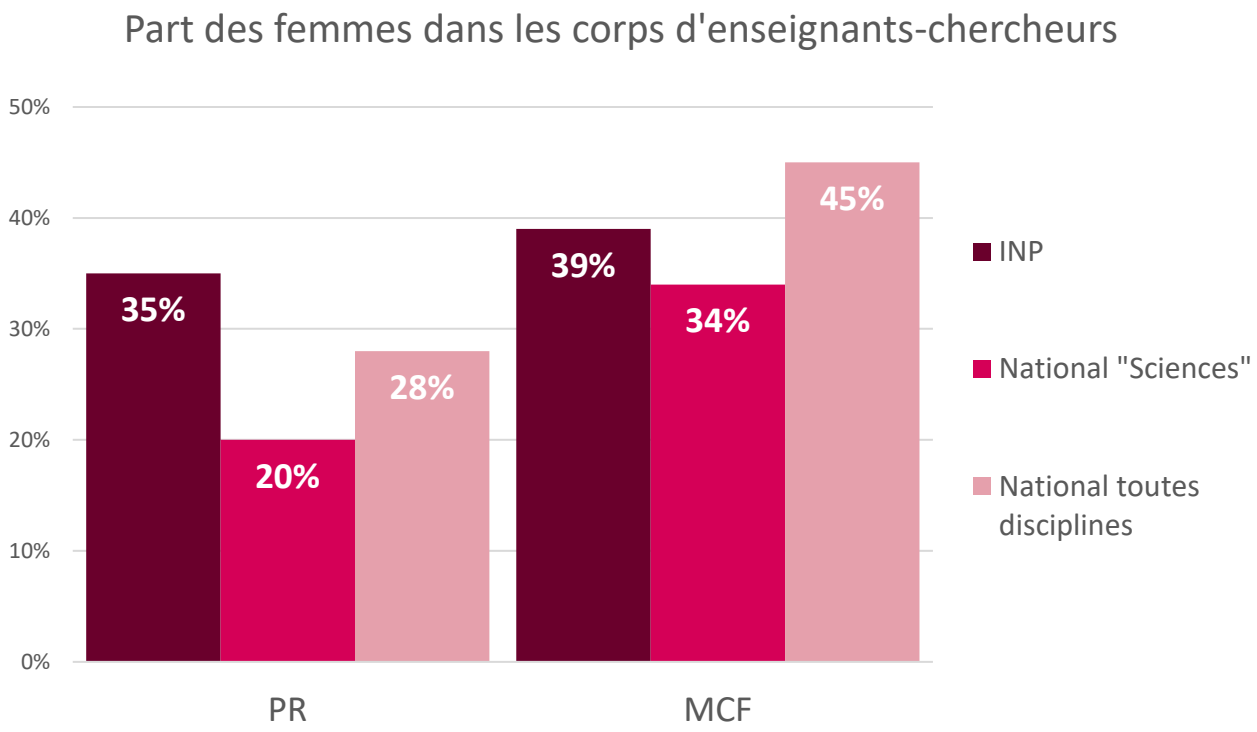
Les 2 sections avec un ratio inférieur (section 60 - Mécanique, génie mécanique, génie civil et section 68 - Biologie des organismes) sont respectivement à 38% et 39%.

Au niveau national, en 2021, dans le domaine « Sciences », le ratio était de 33% de PR et 67% de MCF.

Source : panorama des enseignants de l'enseignement supérieur 2021

Présentation du RSU 2022

- Chapitre 1 - Les enseignants et enseignants-chercheurs

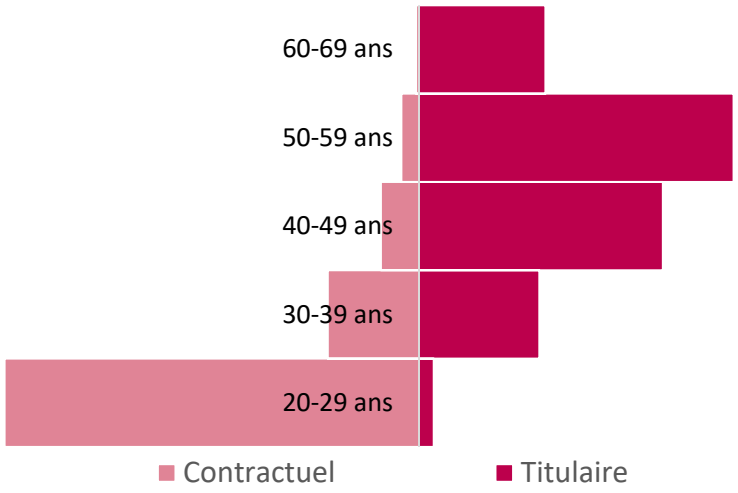


A Toulouse INP, 32 % des femmes sont dans les grades terminaux, toutes catégories confondues contre 43 % des hommes.

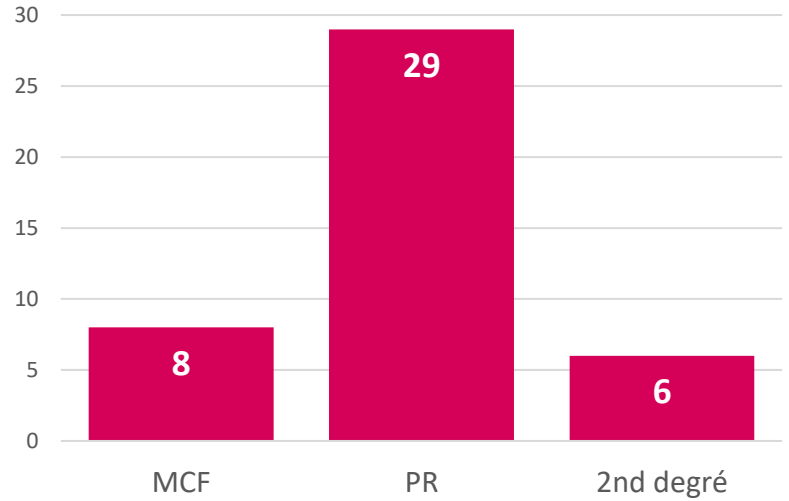
Présentation du RSU 2022

- Chapitre 1 - Les enseignants et enseignants-chercheurs

Pyramide des âges E-EC par statut



E-EC titulaires de plus de 60 ans par corps



84% des E-EC titulaires ont plus de 40 ans

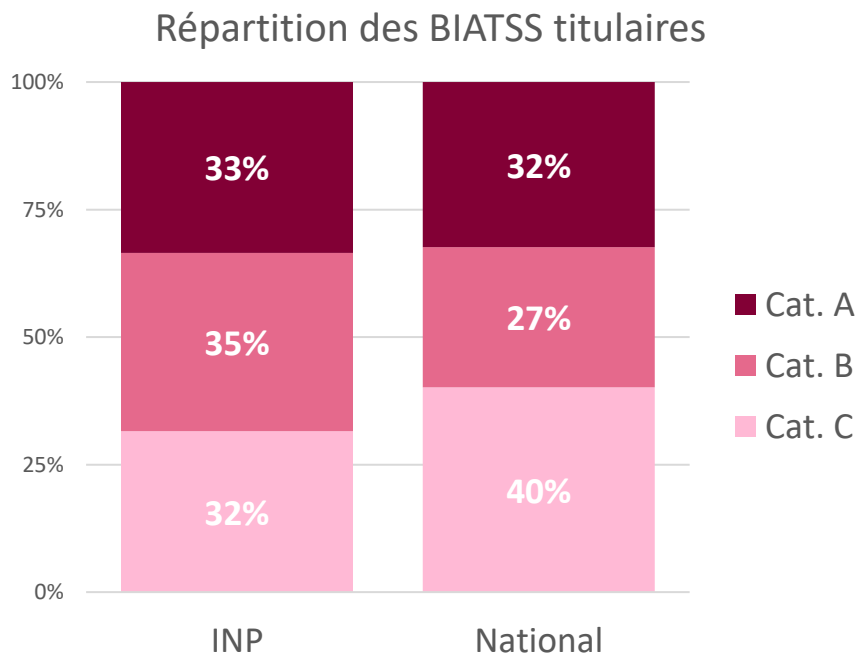
54% des E-EC titulaires ont plus de 50 ans.

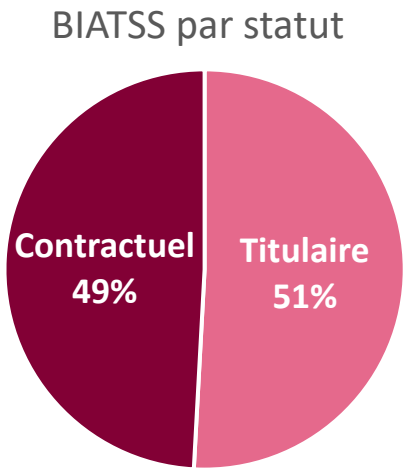
28% des PR de Toulouse INP ont 60 ans ou plus.

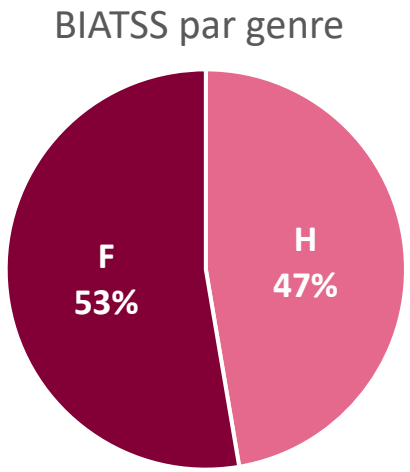
25% des enseignants du 2nd degré de Toulouse INP ont 60 ans ou plus.

Présentation du RSU 2022

- Chapitre 1 - Les BIATSS



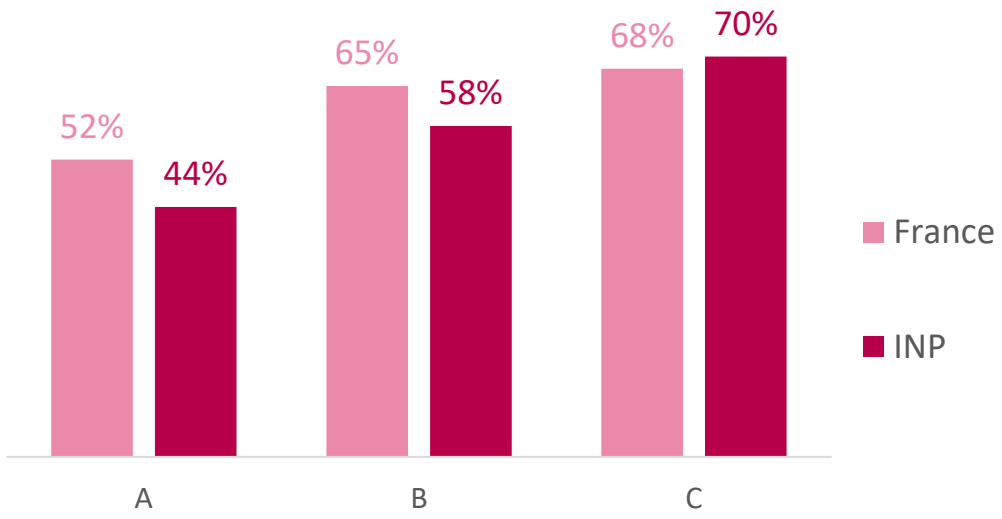




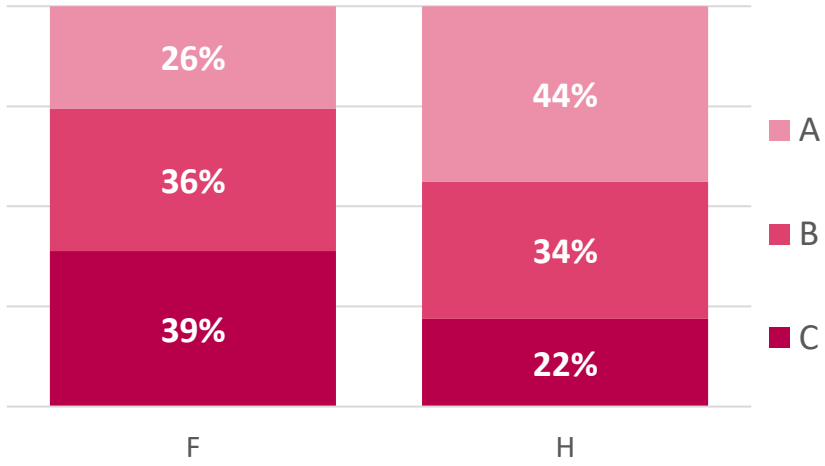
Présentation du RSU 2022

- Chapitre 1 - Les BIATSS

Part des femmes titulaires dans chaque catégorie



Répartition des effectifs titulaires de Toulouse INP par genre et catégorie



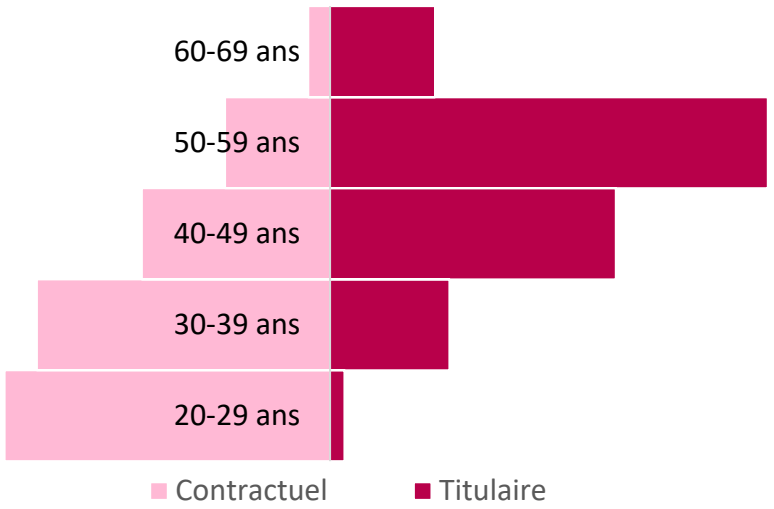
La majorité des hommes occupent des postes dans les BAP A à E, principalement composés de catégorie A.

La majorité des femmes occupent des postes des fonctions dans la BAP J, où les postes de catégorie sont minoritaires.

Présentation du RSU 2022

- Chapitre 1 - Les BIATSS

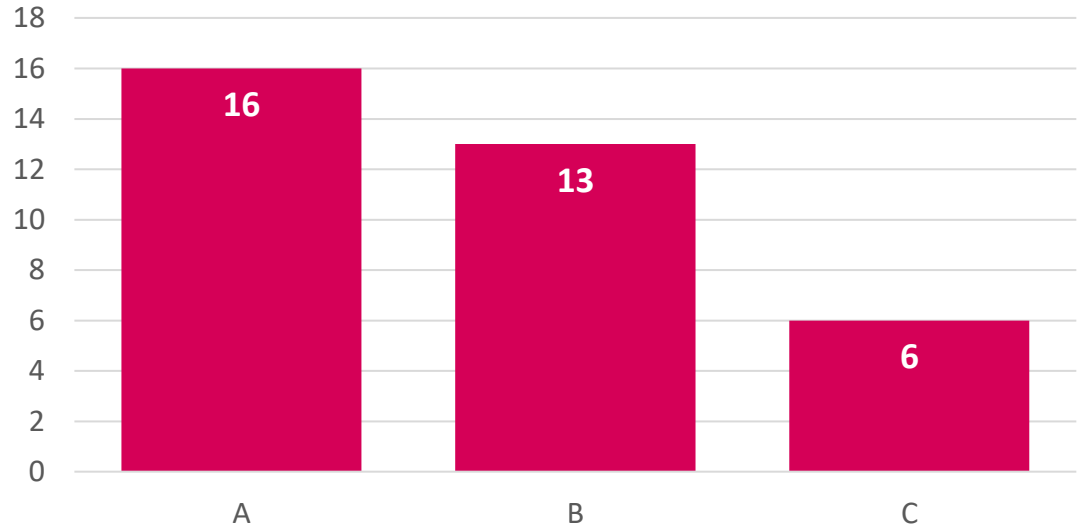
Pyramide des âges BIATSS par statut



66% des contractuels ont moins de 40 ans.

Au contraire, 86% des titulaires ont plus de 40 ans et 56% ont plus de 50 ans.

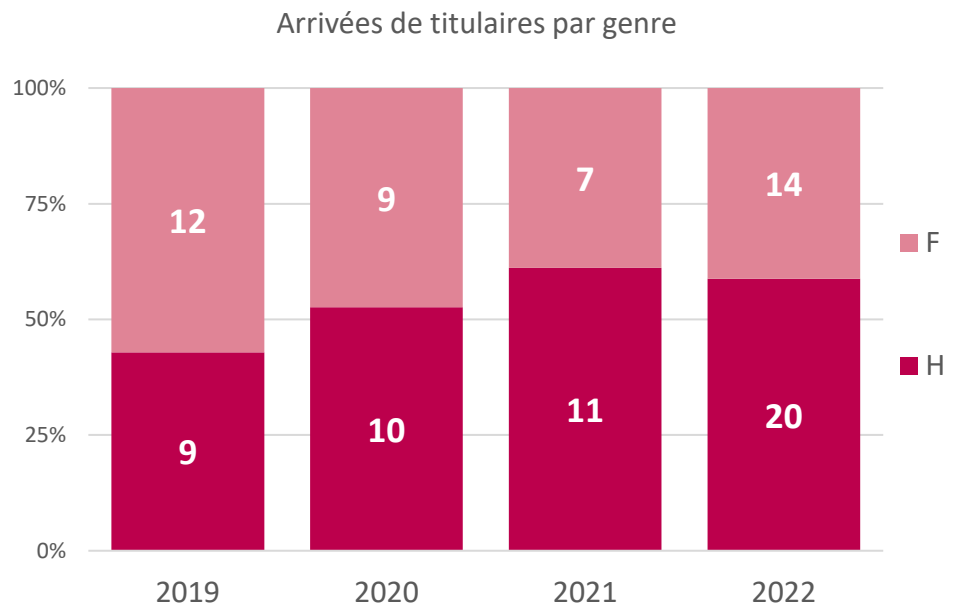
BIATSS de plus de 60 ans



16% des catégorie A titulaires de l'établissement ont plus de 60 ans.
49% des agents de plus de 60 ans sont en BAP J
46% des agents de plus de 60 ans sont de catégorie A
69% des catégories A de plus de 60 ans sont dans les BAP scientifiques (BAP A à E)

Présentation du RSU 2022

- Chapitre 2 – Le recrutement



E-EC	2019	2020	2021	2022
PR	1	2	3	6
MCF	6	3	5	5
PRAG	1		2	
PRCE		1		
Total	8	6	10	11

BIATSS	2019	2020	2021	2022
Cat. A	5	5	4	10
Cat. B	3	6	3	9
Cat. C	5	2	1	4
Total	13	13	8	23

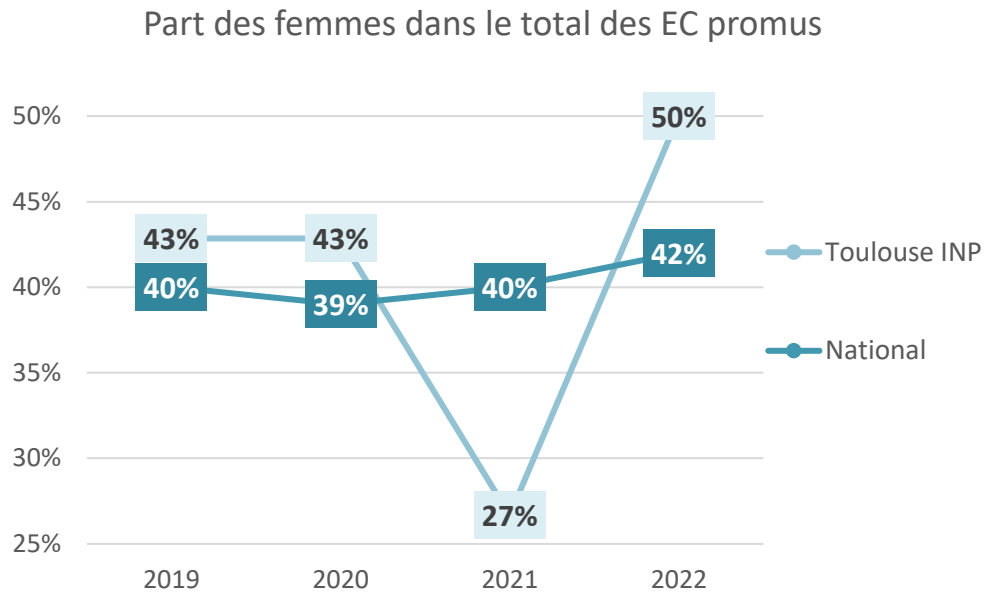
Présentation du RSU 2022

- Chapitre 3 – Le parcours professionnel E-EC

En 2022, 36% des EC promouvables de Toulouse INP se sont portés candidats. La moyenne nationale est de 35%.

En 2022, le ratio promus/candidats de Toulouse INP est de 58% contre 49% au niveau national.

En moyenne, entre 2019 et 2022, les femmes ont représentées 41% des promus de Toulouse INP. A l'échelle nationale, la moyenne est de 40%.



Présentation du RSU 2022

• Chapitre 3 – Le parcours professionnel BIATSS

- Tableau d'avancement :
  - 48 % des personnels BIATSS titulaires sont promouvables
  - 37 % des promouvables ont candidaté
  - 42 % des candidats ont été promus (21% pour les CDI)
- Liste d'aptitude :
  - 83 % des personnels BIATSS titulaires sont promouvables
  - 37 % des promouvables ont candidaté
  - 5 % des candidats ont été promus (22% pour les CDI)

Présentation du RSU 2022

- Chapitre 4 – La rémunération

	INM Moyen Titulaire Femme	INM Moyen Titulaire Homme	Moyenne globale
PR	1 134	1 183	1 166
MCF	810	801	805
2nd degré	843	759	801
Moyenne E-EC	**925**	**950**	**940**
A	604	660	636
B	441	444	442
C	379	383	380
Moyenne BIATSS	**459**	**528**	**489**

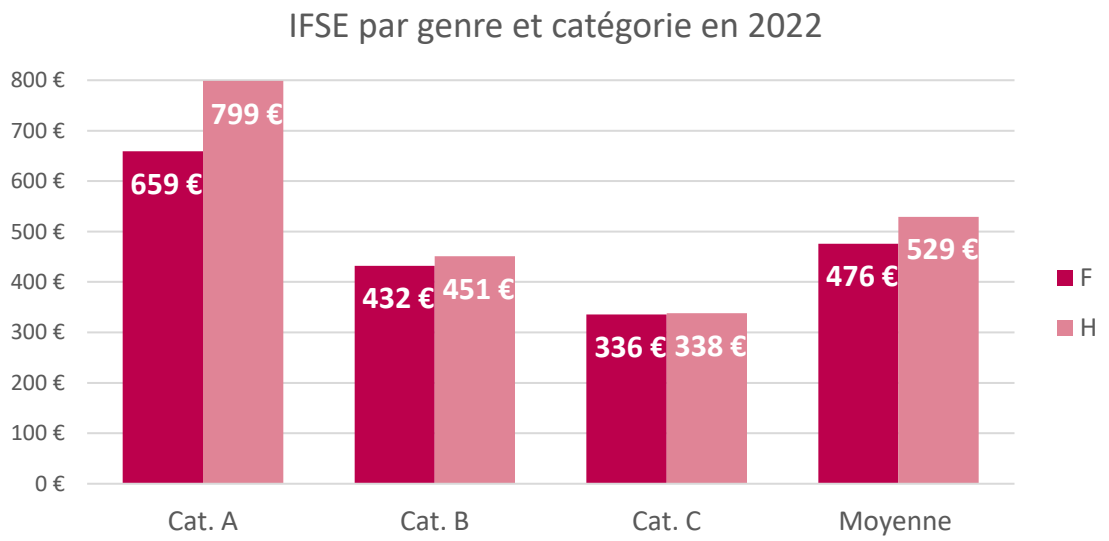
Enseignants - écart femme/homme : l'écart globale est de + 25 pts pour les hommes, soit environ 96€ net / mois de plus que les femmes.

BIATSS - écart femme/homme : l'écart global est de + 69 pts en faveur des hommes, soit environ 265€ net / mois de plus que les femmes.

Présentation du RSU 2022

- Chapitre 4 – La rémunération

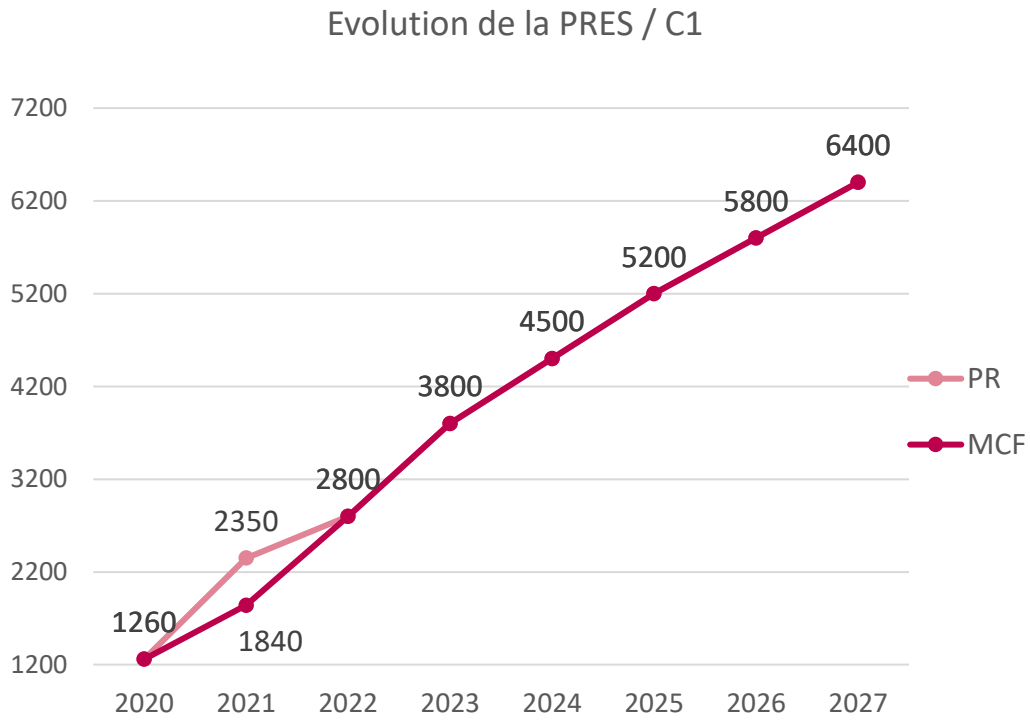
Régime indemnitaire des BIATSS



Les grilles des IFSE ont évolué en 2022 avec un effet rétroactif au 1er janvier 2021.

En moyenne, chaque agent a augmenté de 116 € brut / mois

Régime indemnitaire des Enseignants-chercheurs



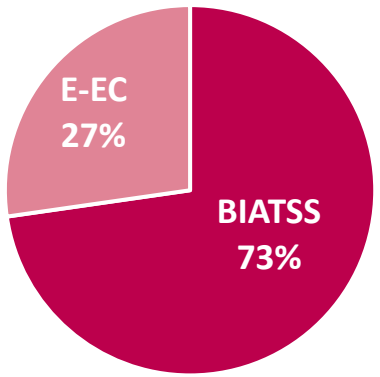
Présentation du RSU 2022

- Chapitre 5 – La santé et sécurité au travail

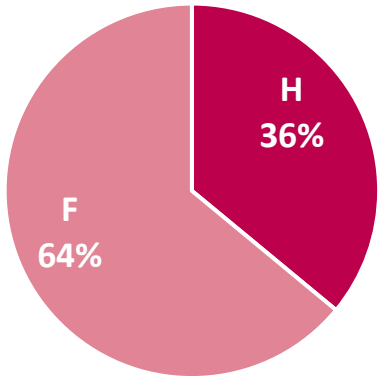
	2019	2020	2021	2022
Accident de travail	7	7	9	6
Accident de trajet	9	8	1	5
Total	16	15	10	11

En 2022, 8 accidents sur 11 sont consécutifs à une chute de la victime.

Typologie des victimes en 2022

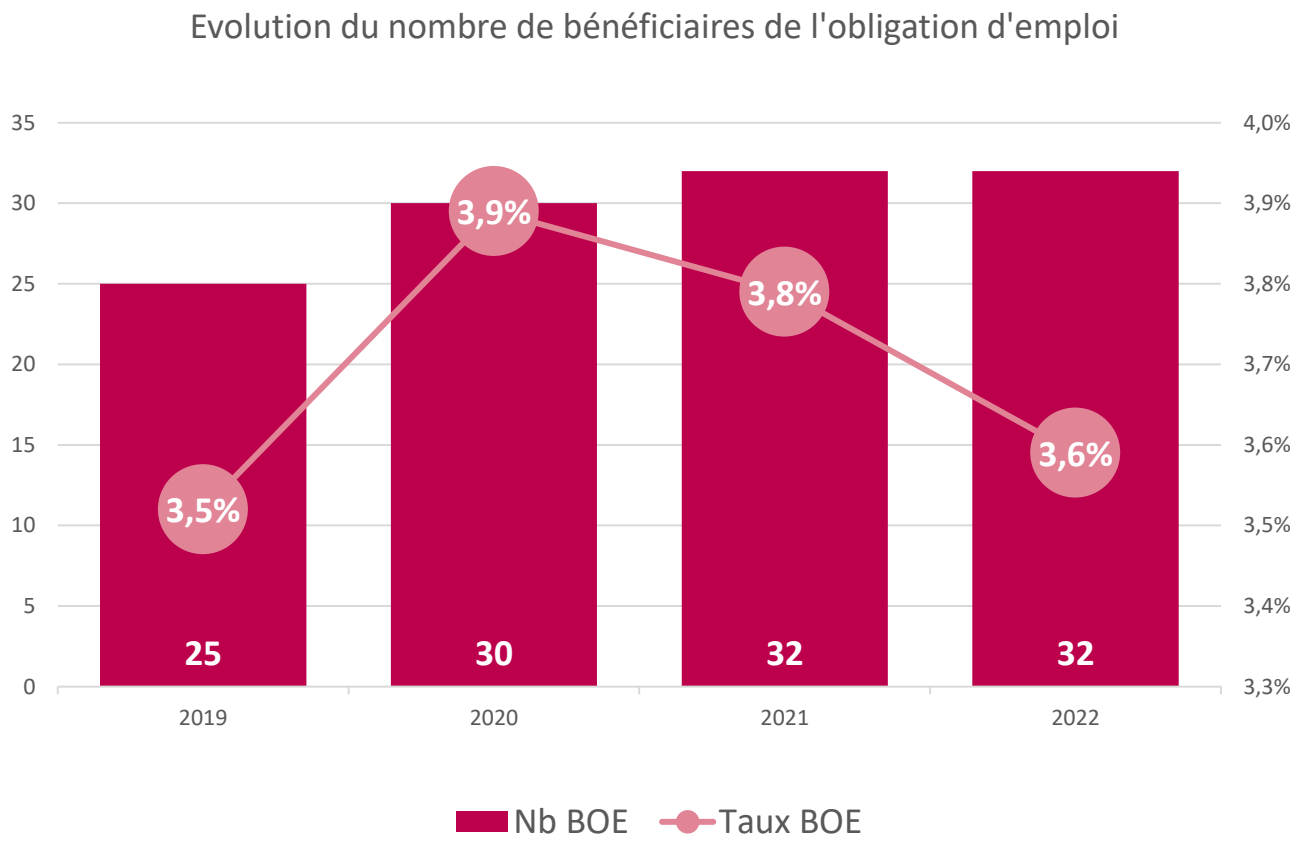


Typologie des victimes en 2022



Présentation du RSU 2022

- Chapitre 5 – La santé et sécurité au travail



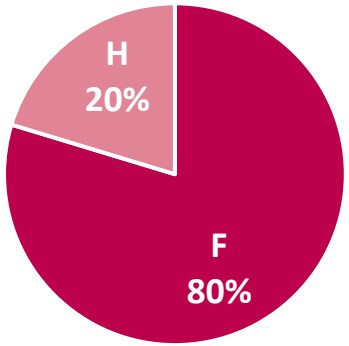
L'objectif légal est de 6% de personnels BOE.

Les établissements versent une contribution au FIPHFP calculée selon la différence de leur taux avec le taux légal (6%)

Présentation du RSU 2022

- Chapitre 6 – Organisation du travail

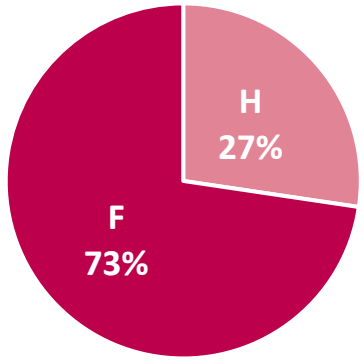
Répartition par genre des
64 agents à temps partiel



Les femmes restent très majoritaires à prendre un temps partiel.

60% des agents à temps partiel travaillent à 80%.

Répartition des 241 agents
en télétravail par genre

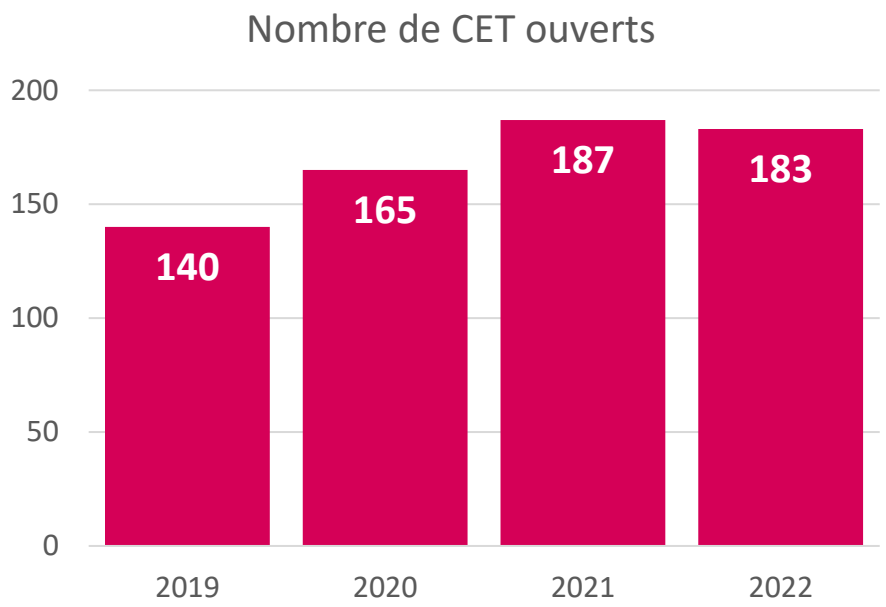


Pour rappel, le télétravail est réglementairement prévu exclusivement pour les personnels BIATSS.

53 % des BIATSS sont des femmes

Présentation du RSU 2022

- Chapitre 6 – Organisation du travail



Etat des CET au 31 décembre 2022		
	Femmes	Hommes
CET ouverts	54%	46%
Jours épargnés	47%	53%

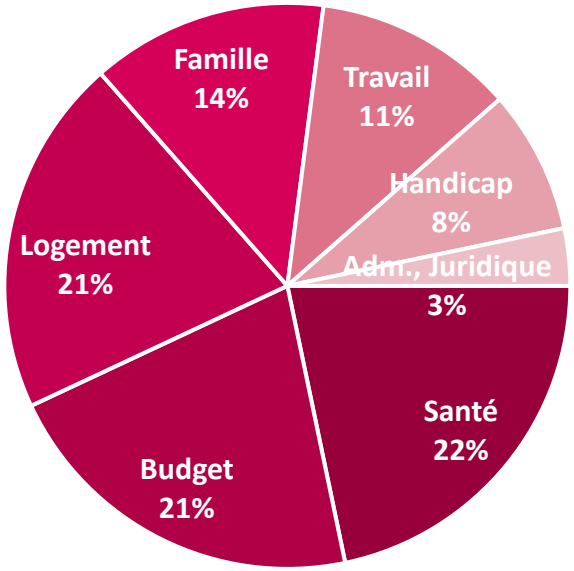
Présentation du RSU 2022

- Chapitre 7 – L'action sociale et la protection sociale

Convention avec une assistante sociale, Mme Delphine CURIS, depuis Juillet 2022.

Bilan de la 1ère année : 47 agents rencontrés, 244 entretiens réalisés.

Répartition des 244 entretiens réalisés



3. RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU CSA ET DE LA FS

Règlement intérieur du CSA et de la FS

- Présentation d'un projet de règlement intérieur proposé par l'Administration au CSA du 09/03/2023
- Décision de formaliser ce RI dans le cadre d'un GT en s'appuyant sur les notes des membres du CSA
- 2 réunions du GT RI CSA (9 mai et 3 juillet) ont eu pour objectif de finaliser la rédaction du règlement intérieur en :
  - Clarifiant certains aspects
  - Affinant et précisant des éléments
  - Adaptant le décret à notre établissement

Règlement intérieur du CSA et de la FS

- Préambule

Ajout d'un préambule pour présenter les missions du CSA et de la FS et expliquer le contexte (fusion CT et CHSCT)

- Article 1 – Présidence du CSA et de la FS

Si l'ordre du jour n'est pas épuisé, les points non abordés sont automatiquement reportés au CSA suivant.

- Article 2 - Fonctionnement

Nécessité de l'accord **explicite** d'au moins la moitié des représentants titulaires du personnel pour tenir une réunion par conférence audiovisuelle.

- Article 3 – Autorisation d'absences des membres du CSA et de la FS

Vise à détailler et rappeler les références réglementaires en matière d'autorisation d'absences des membres du CSA. Cet article a été développé lors du GT pour être plus clair, notamment : *« Les responsables hiérarchiques des membres du CSA sont informés du calendrier des séances afin de libérer les membres concernés. »*

Règlement intérieur du CSA et de la FS

❑Le Comité Social d'Administration hors Formation Spécialisée

- Articles 4 - Composition du CSA à 5.4 - Compétences du CSA : pas d'observation dans le GT

- Article 6 – Convocation des membres du CSA

Le comité se réunit **au moins trois fois par an.**

Lors de l'envoi de la convocation, les membres sont informés des représentants de l'administration exerçant des fonctions de responsabilité et concernés par les questions ou projets de textes soumis à l'avis du comité et/ou experts de la séance à venir.

- Article 7 – Ordre du jour

A l'ordre du jour, sont adjointes toutes questions relevant de la compétence du comité en application de l'art.82 du décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020 dont l'examen est demandé par écrit au président du comité par la moitié au moins des représentants titulaires du personnel au moins cinq jours avant la date de la réunion. Les points soumis au vote sont spécifiés dans l'ordre du jour.

- Article 8 à 10 - Experts et personnalités qualifiées, Quorum, Secrétariat administratif : pas d'observation dans le GT

Règlement intérieur du CSA et de la FS

- Article 11 - Vote

En toute matière, il ne peut être procédé à un vote avant que chaque membre présent ayant voix délibérative ait été invité à prendre la parole

- Article 12 - Procès-verbal

Après chaque réunion, il est établi un procès-verbal comprenant le compte-rendu des débats et le détail des votes.

- Article 13 - Diffusion des avis du CSA

La délibération présente les votes par organisation syndicale de chaque point de l'ordre du jour soumis à avis ainsi que les motivations des représentants du Personnel.

Règlement intérieur du CSA et de la FS

❑La Formation Spécialisée

- Article 14 à 16 - composition de la FS, secrétariat administratif, compétences de la FS : pas d'observation dans le GT
- Article 17 – Convocation des membres de la FS

La formation spécialisée se réunit en séance ordinaire **au moins deux fois par an.**

Lors de l'envoi de la convocation, les membres sont informés des représentants de l'administration exerçant des fonctions de responsabilité et concernés par les questions ou projets de textes soumis à l'avis du comité et/ou experts de la séance à venir.

- Article 18 – Ordre du jour

L'ordre du jour est établi par le président, après consultation du secrétaire de la formation spécialisée.

Les observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail consignées sur le registre SST de chaque service font l'objet d'un point fixé à l'ordre du jour de chaque séance de la FS

Règlement intérieur du CSA et de la FS

❑La Formation Spécialisée

- Article 20 - Vote

En toute matière, il ne peut être procédé à un vote avant que chaque membre présent ayant voix délibérative ait été invité à prendre la parole

- Article 21 - Procès verbal : pas d'observation dans le GT

- Article 22 - Diffusion des avis du CSA

La délibération présente les votes par organisation syndicale de chaque point de l'ordre du jour soumis à avis ainsi que les motivations des représentants du Personnel.

- Article 23 – Visites & Enquêtes

A l'issue de chaque visite, un rapport établi par le rapporteur doit être soumis à la FS pour avis. Le rapporteur est un agent désigné par la délégation réalisant la visite.

Règlement intérieur du CSA et de la FS

❑La Formation Spécialisée

- Article 24 – Le registre de la FS

L'ensemble des informations contenues dans les registres SST sont mise à la disposition des représentants des personnels à la FS sur l'espace partagé dédié. Ce fichier est mis à jour par le service de prévention de Toulouse INP. Le service de prévention informe les représentants des personnels des mises à jour du fichier dans un délai de 8 jours maximum après avoir été destinataire des nouvelles observations.

8 jours avant chaque séance de la FS, le service de prévention demande aux représentants des personnels, la liste des observations dont ils souhaitent une lecture en séance. Les observations ainsi identifiées feront l'objet d'un débat. Ce délai de 8 jours doit permettre à l'administration de convoquer des personnes pouvant apporter un éclairage particulier sur les observations identifiées.

- Article 25 – Modification du RI : pas d'observation dans le GT

4. RÉORGANISATION DE SERVICES

Organigramme DRH



Organigramme ENSAT - Scolarité

Direction des études
et de la vie étudiante

Organigramme fonctionnel

=> À partir Septembre 2023

Directeur : Pascal LAFFAILLE
Secrétaire générale : Sandrine BOYAT

Bibliothèque

DSIN

Directeur Adjoint : Benoit VAN DER REST
Directeur des études : Thierry LIBOZ

Service d'Appui à la Formation et à l'Accompagnement des élèves
Responsable : Benoît GAYSSOT
Responsable adjointe : Laurie JOUANNET

Pôle Scolarité
Responsable pôle :
Laurie JOUANNET

Tronc Commun / Pré-spécialisation /
Spécialisations 3A / DNO / Mastère / Masters

Concours - Admissions : Cathy GARCIA (jusqu'à fin 2023)
Inscriptions administratives & pédagogiques,
Tronc commun, préspécialisation : Laurie JOUANNET
Spécialisations, Masters, Mastère, DNO : Sarah QUADRONE
Relations extérieures
(Stage, Césure, Mobilité sortante, Echanges) : Sylvie LABORDE
Examens : Cathy GARCIA (jusqu'à fin 2023)
FISA : Caroline CHIROLD & Fabian GUILBERT

Pôle Accompagnement des élèves
Responsable pôle :
Françoise EFTYMIADES

SIMPPS/CROUS (logement, bourses,...)/**CPAM**
/Préfecture / UFTMiP : Françoise EFTYMIADES &
Cathy GARCIA (jusqu'à fin 2023)
Handicap : Françoise EFTYMIADES
Accueil et inscriptions des étudiants internationaux
: Françoise EFTYMIADES
Formation tout au long de la vie: Françoise
EFTYMIADES

Service Financier
Chef de service : Françoise ALGANS

Gestion des crédits Relations internationales et formation : Ingrid JAVERZAC

Service Communication et relations partenariales
Chef de service : Julie MAGET

Service Technique Immobilier et Logistique
Chef de service : Jean-Marie ARPIZOU

Pôle Appui à la Pédagogie
Responsable pôle : Benoit GAYSSOT

Appui outils pédagogique : Caroline CHIROLD
MCC & Syllabus : Benoît GAYSSOT & Thierry LIBOZ
Gestion des salles de TP : Clarisse AUBRY

Chargés de missions Formation

FISA : Corinne BAYOURTE
Entreprenariat : Pierre AUBIGNAC
FTLV: Valèrie BARRAUD-DIDIER
Langues : Peter LAKE

Chargée de missions
Relations Internationales

Mobilité sortante & entrante : Anne
BERNADAC & Bertrand POURRUT

Ingénierie de la Formation

Approches par compétences : Anne BERNADAC /
Julie CAMINADE

Ingénieurs Pédagogiques : Olga ANDRONOVA
/ Ariane CHABERT / Valérie FRAIRET-SANCHEZ

Chargée de mission
Handicap

Françoise JARDINAUD

Vie étudiante

Jean-Marie ARPIZOU
Sandrine BOYAT

Organigramme ENSAT - STIL

Document validé réunion STIL du 20/07/2023

Direction du patrimoine INP

GESTION DES FLUIDES
Econome de Flux INP

Appui conduite d'opérations

Directeur : Pascal LAFFAILLE

Secrétaire Générale : Sandrine BOYAT

Service Prévention INP
Conseiller de prévention INP

Conseiller de prévention ENSAT :
Jérôme Silvestre

Assistants de prévention ENSAT :
Jean-Marie Arpizou Site A
Sandrine Augé Site B

Service Technique, Immobilier, Logistique, Prévention (STILP)

Responsable du service : Jean-Marie ARPIZOU

Pôle exploitation/ maintenance immobilière / Travaux

Chef d'atelier : Frédéric PENALBA

~~Yannick COMBARIEU~~/Jean Paul CAUSSATIERES
Alexis CAUSSATIERES

Pôle Elaboration, Exploitation et suivi administratif des contrats

Thomas LAFARGUE

Pôle Logistique

ACCUEIL
Caroline DUTHIER
Sandrine AUGE

SURETÉ
Caroline DUTHIER
Sandrine AUGE

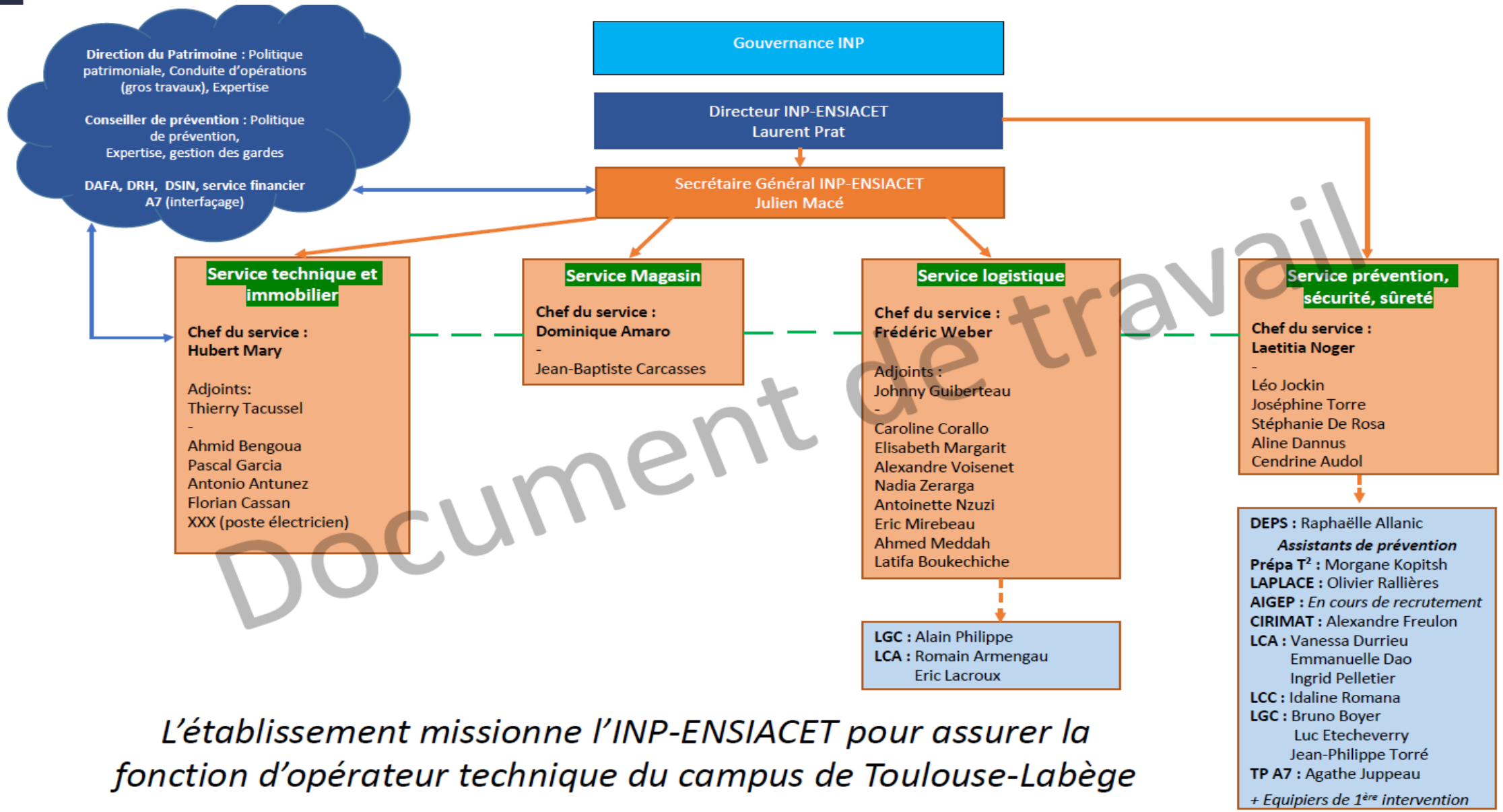
OPERATEUR LOGISTIQUE

ESPACE VERT & ENTRETIEN EXTERIEUR
En cours de recrutement

Pôle Prévention Sécurité et Environnement :

Mise en œuvre des actions en matière de prévention Sécurité et Environnement

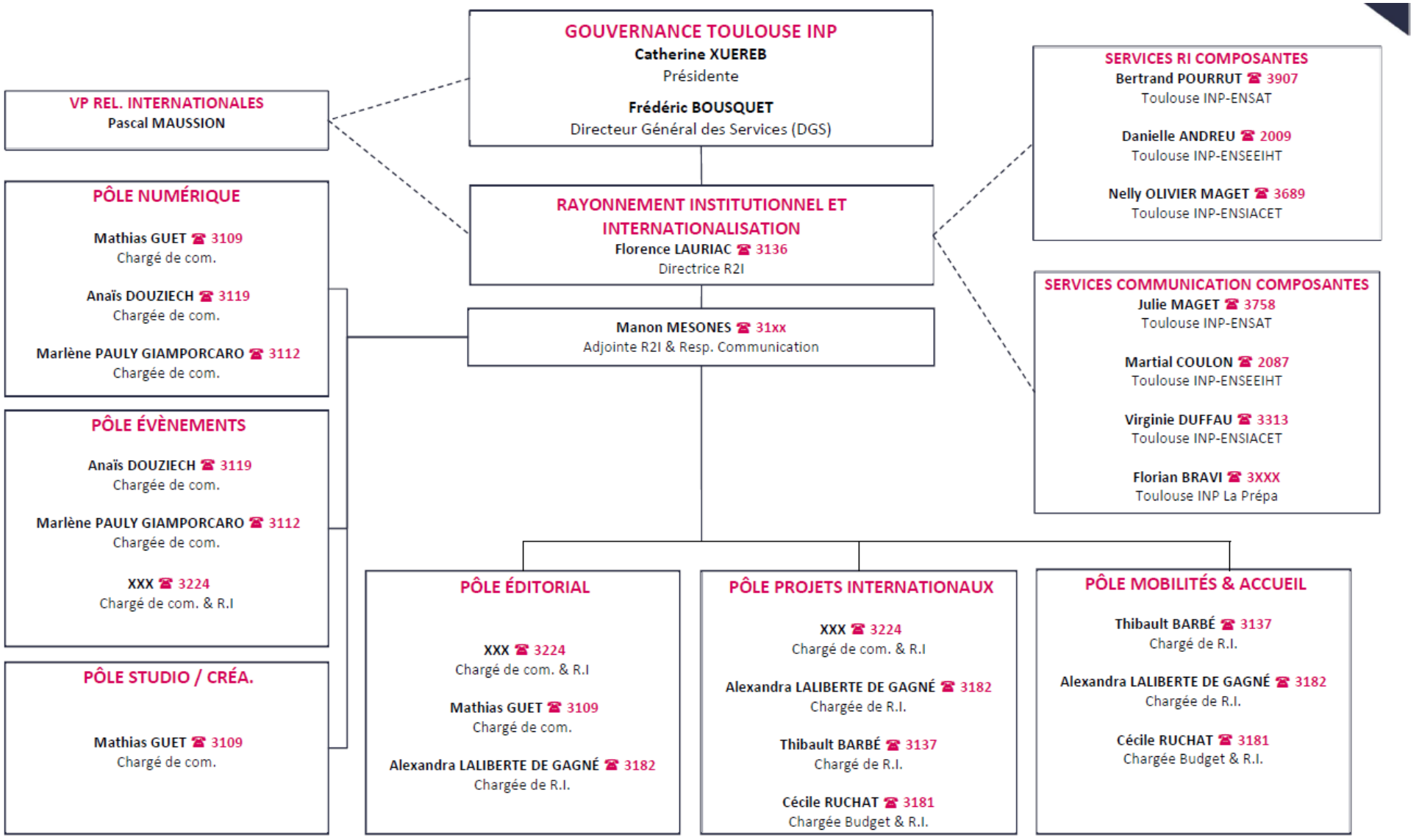
Organigramme Service Logistique Labège



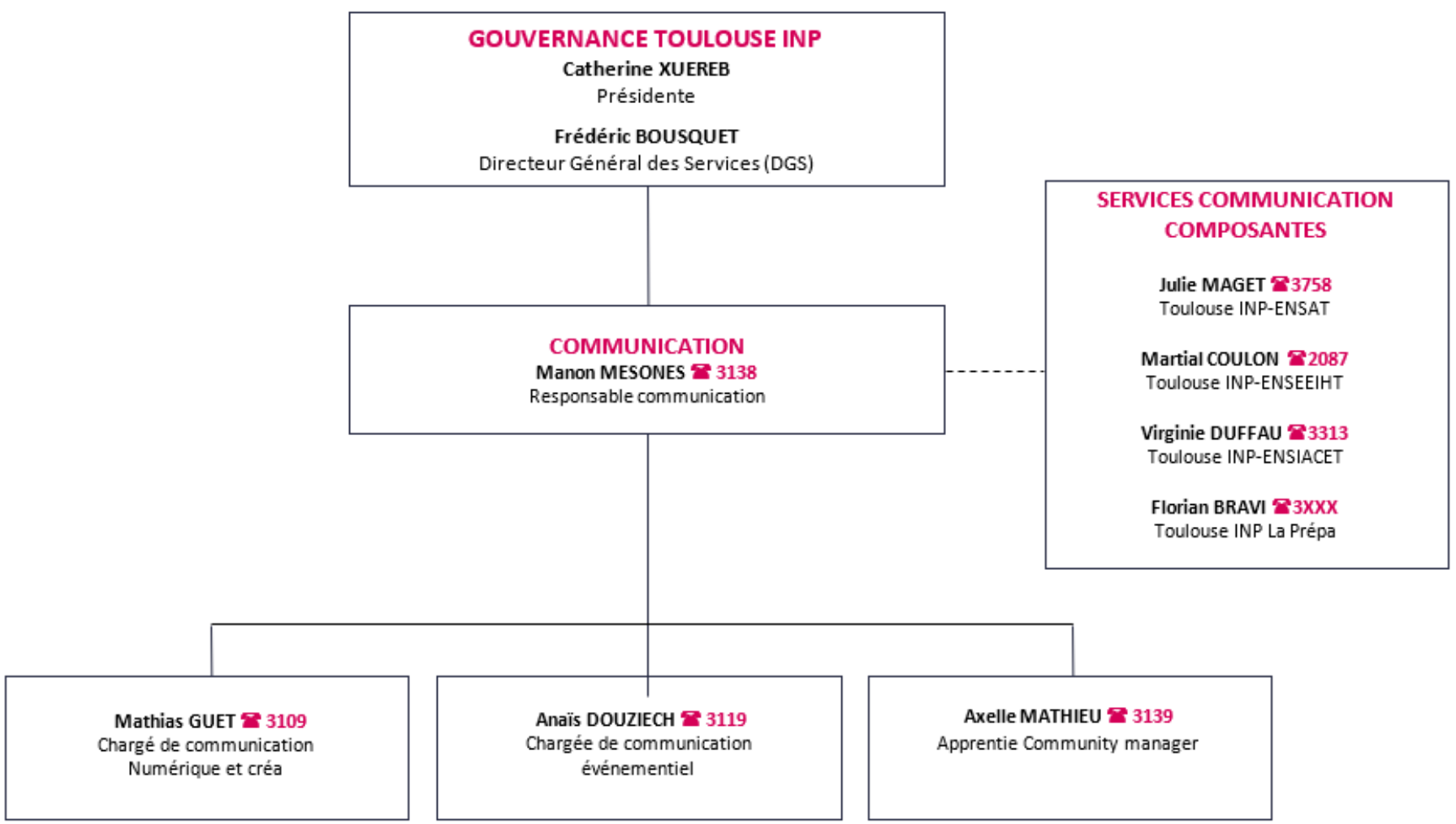
Document de travail

L'établissement missionne l'INP-ENSIACET pour assurer la fonction d'opérateur technique du campus de Toulouse-Labège

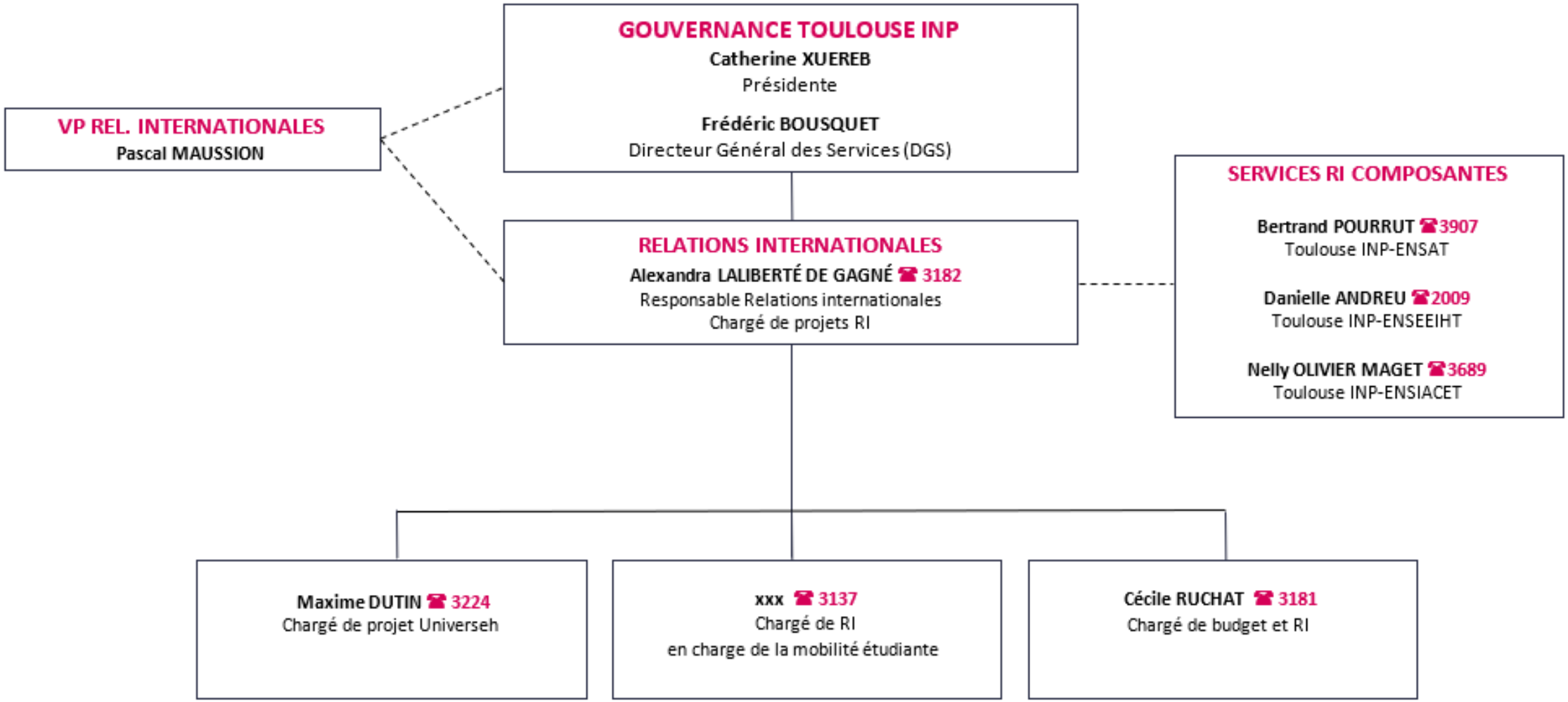
Organisation du R2I 2022/2023



Organigramme Communication



Organigramme Relations Internationales



5. MODALITÉS D'ATTRIBUTION DU COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA) 2023

Cadre de la proposition de CIA 2023

- **Part fixe : un socle pour tous en élargissant le périmètre d'éligibilité :**
  - ✓ Tous les personnels en poste au 1er octobre 2023 sont éligibles *(préparation de la paie de décembre)*
  - ✓ CIA proratisé selon la date d'arrivée au cours de l'année 2023. *Ex : un agent arrivé le 1er mars 2023 bénéficiera de 10/12e du CIA*. Cette mesure permettra de faire bénéficier près de 100 agents supplémentaires (+ 23%) du dispositif CIA : ***augmentation ~40K€ de l'enveloppe à prévoir***.
  - ✓ CIA proratisé selon la quotité de travail si inférieure à 80%
  - ✓ Maintien des critères d'inéligibilités de 2023 : absence prolongée sur l'année / Insuffisance professionnelle motivée.

- **Part variable : reconnaissance selon critères d'investissement, dans un cadre contraint :**

Jusqu'à 50 % des agents bénéficiant du socle pourront obtenir une majoration de leur CIA selon la répartition suivante :

- ✓ 30 % maximum bénéficieront de 375 € supplémentaires soit un CIA de 750 € brut (taux 2)
- ✓ 15 % maximum bénéficieront de 750 € supplémentaires soit un CIA de 1 125 € brut (taux 3)
- ✓ 5 % maximum bénéficieront de 1 125 € supplémentaires soit un CIA de 1 500 € brut (taux 4)

Schéma de la proposition de CIA 2023

Part variable

Part fixe

+1 125€
pour 5% maximum des agents = **1500€**

+750€
pour 15% maximum des agents = **1125€**

+375€
pour 30% maximum des agents = **750€**

Socle de 375€ pour tous

Près de 500 agents bénéficiaires du CIA 2023 (VS 408 en 2022 et 287 en 2021)
dont :

- Jusqu'à 150 au taux 2
- Jusqu'à 75 au taux 3
- Jusqu'à 25 au taux 4

Critères d'attribution de la part variable du CIA 2023

Le CIA, dont la part variable, sera appréciée selon les critères suivants, notés de 1 à 4 (1 = socle 375€ et 4 = 1500€) :

1. Les responsabilités supplémentaires d'un agent sur l'année de référence :

- Augmentation de la charge de travail : missions supplémentaires à la fiche de poste assumée de façon ponctuelle
- Conduite ou participation active à un projet au sein du service, de la composante/direction, de l'établissement
- Dépassement de fonction ponctuel

2. La contribution à l'équipe sur l'année de référence :

- Agent qui comble une absence au sein de son service
- Agent qui apporte une aide exceptionnelle aux collègues
- Agent qui bonifie l'équipe (évolution des pratiques, gain de temps sur des tâches, …)

Ces critères seront évalués par le N+1 qui proposera le niveau d'attribution du CIA.

Méthodologie d'attribution du CIA 2023

- **Fin septembre - lancement de la campagne CIA** : la DRH envoie des listes des éligibles aux composantes et services ainsi qu'une grille d'évaluation des critères énoncés.
- **Mi-octobre 2023** : les N+1 font une proposition d'attribution de CIA pour chaque agent selon la grille
- Les SG rassemblent et analysent les retours des services des écoles et des laboratoires présents sur leur site.
- **2e quinzaine d'octobre 2023** : lors d'une 1ère réunion, DGS, DRH et SG étudieront l'ensemble des demandes dans le respect des préconisations du cadrage,
- **Fin octobre 2023** : une commission d'harmonisation composée de la VP CA, du DGS et de la DRH arbitrera l'attribution finale de la part variable du CIA
- **Courant novembre 2023** : un retour sera effectué auprès de chaque responsable de service et de chaque agent via un courrier (avec voies et délais de recours)
- **Février 2024** : un bilan statistiques sera fait en CSA.

6. BILAN PLAN « ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE F/H & STÉRÉOTYPE DES GENRES »

Plan Egalité Femmes-Hommes de Toulouse INP 2021-2023

Références règlementaires:

- Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018
- Loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (article 80)

Obligation de mettre en œuvre un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle

Contexte Toulouse INP préalable à l'adoption du plan 2021-2023:

- Installation d'une vice présidence à la QVT et d'une chargée de mission égalité F/H (juillet 2020)
- Lettre de mission de la chargée de mission égalité F/H
- Adoption du plan Egalité F/H pour une durée de 3 ans 2021-2023 (CT du 09/03/2021, CA du 11/03/2021)

BILAN DU PLAN EGALITE F/H 2021-2023

- AXE 1: Piloter, suivre et évaluer le plan d'actions
- AXE 2: Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération
- AXE 3: Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps et emplois
- AXE 4: Favoriser l'articulation entre l'activité professionnelle et vie personnelle
- AXE 5: Prévenir et lutter contre les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

AXE 1: Piloter, suivre et évaluer le plan d'action

ACTION n°1: Constituer et mettre en place un comité de pilotage

- CSA du 12 juin 2023: Approbation de la constitution du Copil « Egalité professionnelle F/H et stéréotype de genre »
- Membre du Copil: DGS, VP QVT, Chargée de mission Egalité F/H, DRH, Gestionnaire QVT de la DRH, représentants des instances

ACTION n°2: Produire un rapport de situation comparée associé au bilan social

- Production par la DRH au travers du rapport social unique du rapport de situation comparée
    - Indicateurs RSU:
        - Répartition des effectifs par sexe, puis par statuts, catégorie, corps
        - Pyramide des âges par emploi puis statut
        - Nombre de fonctionnaires recrutés par sexe en fonction de la catégorie, du corps et de la voie d'accès
        - Nombre de contractuels recrutés par sexe
        - Nombre de postes pourvus au cours de l'année suite à publication comme poste vacant ou susceptible de l'être par sexe (focus fonctionnaires par catégorie)
        - Nombre de promouvables pour chaque grade puis pour chaque corps
        - Nombre de promus pour chaque grade puis pour chaque corps
        - Nombre d'agents ayant quitté la fonction publique par sexe…

AXE 1: Piloter, suivre et évaluer le plan d'action

ACTION n°3: Communiquer sur le suivi des actions

- Création d'une rubrique dédiée sur intranet accessible à tous facilement : Onglet « Nos Valeurs » https://mercure.inp-toulouse.fr/fr/mon-etablissement/nos-valeurs-1/egalite-femme-homme.html
- Définir des moyens de communication adaptés pour informer sur les actions entreprises en cours de production avec la mise en place de Mercure

INDICATEURS AXE 1

- Planning des Copil année 2023
  - Vendredi 8 septembre
  - Vendredi 6 octobre
  - Lundi 13 novembre
- Production annuelle du rapport de situation: en cours
- Production annuelle du bilan social (actuellement RSU): OK
- Mise en œuvre de la rubrique Egalité professionnelle Femmes/Hommes dans l'ENT: OK https://mercure.inp-toulouse.fr/fr/mon-etablissement/nos-valeurs-1/egalite-femme-homme.html

AXE 2 : Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération

Objectif : mesurer et comprendre les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes pour agir en faveur de l'égalité salariale et des droits dans le déroulement de la carrière des femmes et des hommes.

ACTION n°1 : Identifier les écarts de rémunération

- Action DRH : Licence de l'outil MESRI-DGAFP fonctionnelle

ACTION n°2 : Analyser et évaluer les causes des écarts de rémunération, pour être en capacité d'y remédier

- Action du COPIL à partir du rapport de situation comparée (Cf. Axe 1 – action 2)

ACTION n°3 : Communiquer les données relatives aux écarts de salaires à tous les personnels

- Action du COPIL à partir des moyens mis à disposition par le service Communication (Cf. Axe 1 – action 3): A faire après la présentation du RSU

INDICATEUR Axe 2

- Production annuelle de la photographie des écarts de salaire entre hommes et femmes: OK

ex RSU 2022: l'écart global pour les enseignants est de + 25 pts pour les hommes, soit environ 96€ net / mois de plus que les femmes. Pour les BIATSS, l'écart global est de + 69 pts en faveur des hommes, soit environ 265€ net / mois de plus que les femmes. Analyses des écarts à faire.

AXE 3 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps et emplois

Objectif : veiller à l'égalité de genre lors des processus de recrutement et de promotion des agents de Toulouse INP

ACTION n°1 : Recruter sans biais de genre

- Mise en place d'une base de données répertoriant les CV reçus, retenus en entretien, personnes auditionnées, partagée avec tous les acteurs du recrutement, et structurée par année, direction/service, poste - 2023 (recrutement d'une gestionnaire dédiée à la DRH)
- Conception d'une fiche de suivi des recrutements indiquant le nombre de personnes présélectionnées, le nom des personnes auditionnées, les observations et les compétences repérées en entretien pour les personnes retenues - 2023

ACTION n°2 : Travailler à garantir l'égalité femme/homme dans les progressions de carrières

- LDG mobilité mentionnant les priorités légales pour l'octroi d'un poste - mai 2021
- LDG Promotion pour les BIATSS, création CEU (nov 2021) avec participation de la chargé égalité F/H exemple: promotion 2023 : 14 femmes
- Priorités légales respectées au sein des comités de sélection pour les enseignants et présence de la chargée de mission égalité F/H aux commissions d'harmonisation et au CAC fr pour l'avancement des enseignants chercheurs (exemple: 13 femmes)

ACTION n°3 : Veiller à avoir un équilibre Femmes/Hommes dans les différents métiers

- Publication des offres des postes à responsabilité non genrée (gestionnaire recrutement au sein de la DRH)

INDICATEUR Axe 3

- Création de plusieurs cartographies conçues à partir du niveau indemnitaire (pallier par niveau de responsabilités et missions), des postes, des compétences – 2023, en cours de finalisation par la DRH

AXE 4 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle

ACTION n°1: Analyser les temps partiels et réfléchir à l'organisation des temps de travail

- RSU 2022 page 36 (Organisation de travail)
- Analyse à faire

ACTION n°2: Accompagner l'exercice de la responsabilité parentale

- Missions de la DRH, recrutement gestionnaire QVT/action sociale/handicap en 2023

ACTION n°3: Accompagner les retours de congés maternité et parental

- Lien DRH/ médecine de prévention pour les visites de reprise par une gestionnaire dédiée à la DRH
- CRCT pour les EC post congé maternité: article 19 décret n°84-431, précisé par la circulaire du 31/01/2017

INDICATEURS Axe 4

- Nombre d'agents femmes et hommes à temps partiel: OK

RSU 2022 : Répartition par genre des agents à temps partiel : 20% d'homme et 80% de femme

- Nombre de congés maternité/paternité/parental pris: OK

RSU 2022, il y a eu 12 congés de paternité et 4 congés maternité

AXE 5 : Prévenir et lutter contre les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

ACTION n°1: Sensibiliser les personnels aux discriminations, actes de violence, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes

- Communication de l'établissement: Page Intranet « Espace d'écoute » https://mercure.inp-toulouse.fr/fr/mon-quotidien/cellule-de-veille.html
- Formation des personnels

ACTION n°2: Rénover le fonctionnement de la cellule de veille des situations de travail

- Document de cadrage présenté au CHSCT du 19/04/2022
- Formation des membres
- Indicateur 2022/2023: nombre de sollicitations dans l'espace, d'écoute d'amélioration et de suivi en matière de risques psychosociaux et de violences sexistes et sexuelles : 9 personnes venues à l'espace d'écoute , 6 femmes et 3 hommes. Un seul cas est directement en lien avec la thématique VSS.

INDICATEURS Axe 5

- Nombre de personnels de Toulouse INP formés sur la thématique des discriminations, actes de violence, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexiste: 42 stagiaires en 2022
- Fréquence et nombre de communication/formation sur le sujet: 4 formations en 2022

7. QUESTIONS DIVERSES