

**Extrait du registre des délibérations
du conseil d'administration de
l'Institut polytechnique de Grenoble
Séance ordinaire du jeudi 27 juin 2024 à 13h30**

Le conseil d'administration de l'Institut polytechnique de Grenoble s'est tenu le jeudi 27 juin 2024 à 13h30, sous la présidence de Mme Christine GOCHARD, Présidente du conseil.

À l'ouverture de la séance, le nombre des membres en exercice présents et représentés atteignait un total de 30 membres sur les 34 membres en exercice que compte le conseil. Le quorum prévu par l'article 22 du décret n°2007-317 du 8 mars 2007 étant atteint, l'assemblée pouvait valablement délibérer. Au cours de la séance, 1 personne a quitté l'instance.

Décision n°20240630

Vu le décret n°2007-317 du 8 mars 2007 relatif à l'Institut polytechnique de Grenoble ;

Vu le règlement intérieur de l'Institut polytechnique de Grenoble.

Bilan PAE

Le conseil d'administration approuve le bilan du plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (PAE) 2021/2023, tel qu'annexé ci-dessous.

Nombre de présents : 19
Nombre de pouvoirs : 10
Total présents et représentés : 29
Nombre de votants : 29
Nombre d'abstentions : 0
Total des suffrages exprimés : 29

Nombre de voix défavorables : 0
Nombre de voix favorables : 29

X à l'unanimité des suffrages exprimés
□ à la majorité des suffrages exprimés

Etienne GHEERAERT

Vice-président du Conseil d'administration
en charge de la stratégie, des RH et du
DD&RS

Etienne GHEERAERT
Vice-président du Conseil d'administration
en charge de la stratégie, des RH et du DD&RS
Institut polytechnique de Grenoble

Transmis au Rectorat le 28/06/24

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal administratif de Grenoble dans un délai de deux mois à compter de sa publication.



PLAN D'ACTION
POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

BILAN 2021-2023

Mission égalité femmes – hommes

AVANT-PROPOS

Les personnes ayant contribué à la préparation et à la rédaction de ce document sont :

Raphaëlle de Leusse de Syons

Jocelyne Jourdan-Laforte

Céline Ternon

Et toutes les personnes qui nous ont apporté le bilan de leurs actions.

Il s'agit d'un document de travail encore non abouti et ouvert aux suggestions et améliorations.

AXE 0 : GOUVERNANCE

Ancrer l'engagement de l'établissement EPE UGA en termes d'Égalité

Action 0.1.

Mise en place de la Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle.

Suite à l'inscription de cette action au plan d'action, plusieurs pistes ont été explorées et c'est finalement la nomination d'une personne vice-présidente à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations, ainsi que la mise en place d'une vice-présidence qui a été choisie.

Ainsi, la vice-présidente à l'égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations, Sophie Louargant, a été présentée et votée par les instances de l'UGA en octobre 2021 et la vice-présidence a été installée en novembre 2021. La vice-présidence est composée de la vice-présidente à l'égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations (Sophie Louargant), du référent racisme-antisémitisme de l'UGA (Ioannis Parisi), ainsi que des chargées de mission égalité des établissements-composantes (ENSAG-UGA (Théa Manola), Grenoble INP – UGA (Jean-François Béteau et Céline Ternon) et Sciences Po Grenoble – UGA (Marine Bourgeois). Un poste de chargé-e d'appui à la vice-présidente a été ouvert en mars 2022. A part une vacance de juillet à octobre 2022, il est occupé à temps plein (Marine Delmotte).

Ainsi, la gouvernance de la politique d'égalité femmes-hommes est en place et inscrite à l'organigramme.

L'Indicateur	Objectif chiffré	Statut
Intégration dans l'organigramme	NA	Atteint

Action 0.2

Valoriser une communication non genrée / non stéréotypée au sein des médias UGA (site web inclusif utilisant l'écriture au féminin-aussi, images non stéréotypées, médias sociaux).

La Direction de la communication de Grenoble INP - UGA a été impliquée dans la mise en place de la charte de communication égalitaire et inclusive, ainsi que dans la préparation des guides supports. Par conséquent, la démarche d'une communication non genrée / non stéréotypée est mise en œuvre du mieux possible.

Les contributeurs et les contributrices sont informés de l'utilisation du guide de la communication égalitaire et inclusive (voir action 0.4).

Il est difficile de traiter l'ensemble des pages web par manque de ressources dédiées pour ce travail, cependant, le travail en continu est effectué tous les jours sur l'intranet et internet de Grenoble INP - UGA.

La difficulté de cette action réside sur la difficulté de converger avec les acteurs et actrices de l'UGA sur cette question. Cette partie de l'action n'a pas été menée, seule la partie Grenoble INP - UGA a été menée

Indicateur	Objectif chiffré	Statut
Définition de règles communes pour la communication égalitaire et inclusive	Création d'un guide de publication/écriture WEB-UGA	Partiellement Atteint (Atteint au niveau Grenoble INP - UGA)

Nombre de pages accueil-traité sur nombre de pages accueil sur les sites web	100%	Partiellement atteint 64% des pages d'accueils traitées (7/11) dont 2 ne suivent pas le guide Grenoble INP 18% des pages d'accueils partiellement traitées 18% des pages d'accueils NON traitées
--	------	---

Action 0.3.

HSR4R-2.3 - Co-construire un site web des métiers de la recherche promouvant les femmes et les hommes, couvrant tous les aspects de recrutement, des conditions de travail, d'évolution de carrière.

Cette démarche de labellisation et d'amélioration continue est en cours de déploiement. L'objectif est pour le dernier trimestre 2025, notamment la réalisation d'un site web.

Cette action sera développée par le biais de l'action 2.3 HRS4R : « coconstruire un site web des métiers de la recherche promouvant les femmes et les hommes, couvrant tous les aspects de recrutement, des conditions de travail, d'évolution de carrière ».

L'Indicateur	Objectif chiffré	Statut
Consultation du tableau de bord de la page web	NA	Non atteint Page web non encore existante
Le nombre de fiches réalisées par rapport au nombre total de métiers.	25% des métiers couverts par an	Non atteint 0%

Action 0.4

Converger vers une charte de communication non sexiste commune au site en s'appuyant sur la charte UGA existante.

Grenoble INP – UGA a mis en place et signé en janvier 2023 une charte de communication égalitaire et inclusive.

Afin d'accompagner les personnes dans cette démarche, des supports aux couleurs de Grenoble INP - UGA ont été développés en lien avec la direction de la communication : un guide pratique et un marque-page.



Les documents sont téléchargeables sur l'intranet et sur le web (<https://www.grenoble-inp.fr/fr/l-institut/communication-egalitaire-et-inclusive>).

L'ensemble des personnels a été informé par e-mail et via un article dans la lettre interne de la signature de la charte et de l'existence des documents supports. Par ailleurs 300 guides ont été imprimés et ils ont tous été distribués. (<https://intranet.grenoble-inp.fr/pilotage/la-strategie/signature-de-la-premiere-charte-pour-une-communication-egalitaire-et-inclusive-de-grenoble-inp-%E2%80%93-uga>)

L'indicateur défini n'est finalement pas pertinent. En effet, l'ensemble des personnels ont reçu l'information par un e-mail lors de la signature de la charte. Toutefois, il apparaît clairement que certains personnels n'ont pas retenu l'information concernant l'existence de la charte et des documents. Des campagnes d'information régulières doivent être envisagées.

Indicateur	Objectif chiffré	Statut
Nombre de personnes ayant reçu la charte / nombre de personnels	100%	Atteint

Diagnostic, Pilotage, Suivi, Évaluation du Plan Égalité

Action 0.5

Gouverner la politique d'Égalité Professionnelle via la Vice-présidence Égalité de l'EPE UGA ou du comité de Pilotage.

La nomination de la vice-présidente égalité et lutte contre les discriminations et la mise en place de la vice-présidence a permis d'instaurer une réflexion et un pilotage de site pour mener la politique d'égalité professionnelle. Ainsi le bureau de la vice-présidence s'est réuni régulièrement depuis novembre 2021.

Par ailleurs, au sein de Grenoble INP - UGA, les composantes commencent à mettre en place des référents et référentes égalités sur lesquelles nous nous appuyerons par la suite pour former et animer un réseau « égalité » à Grenoble INP - UGA

Indicateur	Objectif chiffré	Statut
Nombre de composantes disposant d'une personne référente égalité	100%	Partiellement atteint 75%

Action 0.6

Suivi de la mise en application du PAE et de son évolution

Le suivi de la mise en application du PAE et de son évolution a fait l'objet de plusieurs présentations auprès de divers interlocuteurs et interlocutrices (bureau, présidence, FSSCT, Comité de suivi...), à raison de 2 réunions par an en 2021/22 et 2022/23

Indicateur	Objectif chiffré	Statut
Nombre de réunions de suivi	2/an	Atteint

Action 0.7

Guichet Unique Égalité (page web) : communiquer largement auprès de la communauté sur les mesures de promotion de l'Égalité femmes - hommes mises en place au sein de l'UGA, dont les modules de sensibilisation et de formation disponibles

Le PAE est publié sur le site web de Grenoble INP - UGA. Il est accessible sur la page intranet et internet.

Les actualités des actions et des événements liés à l'égalité femmes - hommes sont publiées sur les sites web.

Internet : <https://www.grenoble-inp.fr/fr/l-institut/egalite-professionnelle>

Intranet : <https://intranet.grenoble-inp.fr/pilotage/la-strategie/egalite-professionnelle>

Indicateur	Objectif chiffré	Statut
Création des pages web internet et intranet	Mises en ligne des pages internet et intranet	Atteint

Action 0.8 Communiquer auprès des nouveaux entrant-es sur les mesures de promotion de l'égalité femmes-hommes mises en place au sein de l'UGA, dont les modules de sensibilisation et de formation disponibles lors des journées des nouveaux entrant-es + livret d'accueil « nouvel-le entrant-e »

Lors des journées d'accueil des nouveaux et nouvelles entrantes 2021 et 2022, un stand présentant les actions de la mission égalité était tenu. De nombreux personnels sont venus se renseigner. Il n'y avait auparavant aucun nouveau personnel sensibilisé à l'égalité. Tout nouveau personnel se présentant à la journée des nouveaux et nouvelles entrantes est maintenant informé-e. Malheureusement la quantification reste difficile à réaliser et l'indicateur est à redéfinir.

Indicateur	Objectif chiffré	Statut
Nombre de nouveaux arrivant-es sensibilisé-es	Nombre croissant	Atteint
Distribution de livrets d'accueil	Nombre de livrets distribués	Annulé, les livrets ne sont plus distribués

AXE 1 : Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

Prévention des écarts de rémunération

Action 1.1

Assurer la diffusion à l'ensemble des personnes concernées des lignes directrices de gestion (LDG) relatives à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels incluant les critères et les processus de promotion.

Les LDG ont été votées et diffusées à l'ensemble des personnes concernées.

Les LDG sont accessibles en intranet : <https://intranet.grenoble-inp.fr/personnels/levolution-de-la-carriere-revisitee-par-les-nouvelles-lignes-directrices-de-gestion>

Indicateur	Objectif chiffré	Statut
Le document est en ligne	NA	Atteint

Traitement des écarts de rémunération (via les personnels)

Action 1.2

Encourager le sexe le moins représenté à postuler aux primes et promotions (ex : RIPEC, autres).

Le dispositif priorisé pour réaliser cette action est le programme de mentorat qui est traité ultérieurement dans ce document

Indicateur	Objectif chiffré	Statut
Action mise en place	NA	Atteint

Traitement des écarts de rémunération (via l'institution)

Action 1.3.

Primes : Inciter les commissions d'attribution de primes (EC) à favoriser le genre le moins représenté toutes choses égales par ailleurs.

Sensibiliser les personnes en charge de l'attribution des primes au mérite (BIATS) aux biais de genre. Les inciter à favoriser le genre le moins représenté toutes choses égales

Inciter les commissions d'attribution de primes (EC) à favoriser le genre le moins représenté toutes choses égales par ailleurs.

Depuis plusieurs années déjà, Grenoble INP-UGA était engagé dans une telle démarche qui a donc continuée à être mise en œuvre.

Des interventions de sensibilisation et d'informations aux biais de genres ont été menées à plusieurs reprises au moyen d'intervention en réunions des directions d'écoles et d'unités. Une première fois en février 2022 avec une sensibilisation portant sur la situation de Grenoble INP -UGA (diagnostic) et les biais

de genres. Un seconde fois en avril 2023 avec une sensibilisation sur l'importance d'une communication égalitaire et inclusive.

Par ailleurs, un mini-MOOC intitulé « Biais de genre : les connaître, les reconnaître et s'en affranchir en situation de recrutement » a été développé et mis à disposition des personnes pertinentes.

https://chamilo.grenoble-inp.fr/main/lp/lp_controller.php?cidReq=MPLS2020&id_session=0&gidReq=0&gradebook=0&origin=&action=view&lp_id=4581

L'indicateur manquant de précision quant au contour des primes considérées, le calcul n'est pas réalisable simplement.

Indicateur	Objectif chiffré	Statut
Par corps concerné et type de prime considérées: A=Nbre de femmes primées / Nombre total de femmes B=Nbre d'hommes primés / Nombre total homme	B-A décroît	Non calculable - indicateur à redéfinir

Communication Axe 1

Action 1.4

Assurer la communication aux personnels des résultats du diagnostic concernant les écarts de rémunération

Le diagnostic concernant les écarts de rémunération fait partie intégrante du PAE et est donc librement accessible en ligne via l'intranet ou le web. Il a par ailleurs été présenté en réunions de directions d'écoles et d'unités où l'information a alors été donnée que toute composante qui le souhaite peut organiser une présentation dans ses locaux, lors de laquelle la chargée de mission communiquera les résultats du diagnostic. Sur la période écoulée, 2 écoles et 3 laboratoires ont fait intervenir la chargée de mission sur cette question.

Par ailleurs, le diagnostic est complété annuellement par les données du rapport social unique.

L'indicateur portant sur le nombre de téléchargement du diagnostic ne peut pas être indiqué car cette donnée n'est pas suivie. Seul le nombre de « vues de pages » et le nombre de « visites » est suivi pour la page intranet de la mission égalité depuis le déploiement d'un nouvel outil en juin 2023 avec 135 Vues de page, 88 Visites sur une période de 5mois.

Indicateur	Objectif chiffré	Statut
Nombre d'articles publiés	3 par an	Atteint
Nombre de téléchargement du diagnostic :	Nombre croissant	NA le suivi du nombre de téléchargement n'est pas possible

AXE 2 : GARANTIE DE L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS

Contribuer à l'équilibre des viviers femmes - hommes
Communication axe 2

Action 2.1

Proposer des actions de communication (Expositions, Conférences, E-Cafégalité) et sensibilisation à la mixité des métiers (Science Taille XX Elles, etc.)

Les événements de sensibilisation des personnels se réalisent toute l'année (recrutement, accueil nouveau, guide de communication égalitaire et inclusive...) avec une période phare : le mois de l'égalité.

Chaque année, Grenoble INP – UGA a proposé au moins une action durant le mois de l'égalité, puis au moins une seconde action est menée dans l'année soit à l'échelle de l'établissement soit au sein d'une composante.

La liste des actions proposées est la suivante :

- 2021 | Participation à la mise en place de l'exposition « la Science Taille XXElles » et contribution à son rayonnement (exposition régulière dans les composantes)
- 01/12/21 | Contribution à la 3^{ème} journée RSE de Grenoble INP – Phelma
- 03/02/22 | E-café Egalité : « Femmes et filles de Sciences »
- Avril 2022 | Concours de dessin pour l'égalité « Des Elles pour une Science plus juste »
- 26/05/22 | Pièce de théâtre « Nobelles »
- Mars 2023 – décembre 2023 | Sensibilisation « Stéréotypes et violences sexistes et sexuelles, pas notre genre ! »
- 24/04/23 | Conférence : le mentorat informel par Sybille Persson
- 24/05/23 | Conférence gesticulée « On ne nait ni femme ni homme, on le devient... ou pas » par Jean Horgues-Debat

A noter que :

- Les actions de sensibilisations sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) seront présentées dans l'axe 4 ;
- Celles sur la parentalité dans l'axe 3.
- Celle des LGBTIphobie débuterons en mars 2024

Indicateur	Objectif chiffré	Statut
Nombre d'actions réalisées	2 par an	Atteint

Contribuer à l'équilibre des viviers femmes-hommes

Action 2.2

Proposer des formations FTLV en lien avec l'Égalité Femmes-Hommes pour les enseignant-es du primaire et du secondaire

Une formation a été développée en collaboration avec la maison pour la science Alpes-Dauphiné et le rectorat.

Elle a été mise au catalogue formation 2022-2023 du rectorat sous l'intitulé « Femmes & Sciences » et 10 personnes se sont inscrites.

Elle a été reprogrammée en 2023-24 sous l'intitulé « Pour l'attractivité des sciences, reconnaissons les biais cognitifs ».

C'est une formation sur 2 journées en présentiel. Elle combine des temps de conférences, jeux sérieux, des temps d'observation en situation et d'un travail à mettre en place entre les deux séances avec restitution en journée 2.

Indicateur	Objectif chiffré	Statut
Mise au catalogue de formation du rectorat de Grenoble	NA	Atteint

Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes

Action 2.3

Proposer des formations pour les personnels en lien avec l'Egalité Femmes-Hommes

Deux formations ont été mises en place sans toutefois être inscrites au catalogue car encore en phase de développement.

1. Création d'un module de formation en ligne pour la formation des comités de sélection et de recrutement à la prise en compte des biais de genre [Accès au cours](#)
2. Proposition à l'ensemble des personnels d'une sensibilisation en ligne au sexisme et aux stéréotypes. Afin de tester la réceptivité des personnels à cette formation, nous avons tout d'abord fait appel à un prestataire externe. Devant les retours très positifs, une apprentie a été recrutée afin de mettre en place un module développé en interne. La finalisation est prévue pour la rentrée 2024.

Indicateur	Objectif chiffré	Statut
Mise au plan de formation de l'UGA	NA	Partiellement atteint Formations accessibles mais pas systématisées au catalogue

Contribuer à l'équilibre des viviers femmes-hommes
Promouvoir des évolutions de carrière non genrées

Action 2.4

—> **Mentorat : accompagner les carrières des personnels enseignant-es chercheur-es et BIATS au sein de nos établissements pour réfléchir aux parcours de carrière avec une attention particulière sur le genre le moins représenté et accompagner la décision et sa mise en œuvre (ex : dossiers lors des périodes charnières de carrières (HDR, promotions)**

—> **HRS4R 1.6 : Proposer de l'accompagnement, du mentorat et des ateliers de réflexions pour soutenir l'évolution des carrières.**

En mars 2021, la mission égalité de Grenoble INP - UGA a recruté une stagiaire pour 4 mois afin de réaliser un panorama du mentorat à Grenoble, ainsi qu'un état des lieux des différentes stratégies adoptées par les entreprises, universités et associations proposant des programmes de mentorat.

Une action expérimentale de mentorat commune UGA || Grenoble INP - UGA a été mise en place en 2021-22 sur une période de 4 mois (02/22 - 06/22). Elle a été soutenue par le fonds d'égalité professionnelle femmes-hommes de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) dans le cadre du programme Premières. Cette promotion expérimentale, constituée uniquement de personnels enseignants et enseignants-chercheurs a été accompagnée par Catherine Thibaux de l'European Mentoring & Coaching Council (EMCC) France. 16 personnes ont participé au programme expérimental dont 13 femmes.

A l'issue du stage et en parallèle de cette action expérimentale, Grenoble INP - UGA a travaillé à la conception pédagogique d'un programme de mentorat complet, pérenne et intégré au pôle formation de Grenoble INP - UGA. Ce programme a pour objectif d'être ouvert à l'ensemble des personnels quel que soit leur statut et leur métier. Pour cela, l'équipe mentorat a été accompagnée par Françoise LeMouel et Caroline Mariage, expertes grenobloises en mentorat.

Outre les membres de la mission égalité, l'équipe mentorat comprenait une personne du pôle formation puis s'étoffait ponctuellement de membres supplémentaires, de la direction de la communication ou encore du programme de mentorat destiné aux étudiants et étudiantes de Grenoble INP - UGA.

Le programme de mentorat de Grenoble INP- UGA a ainsi été lancé en septembre 2022 pour la première promotion. La période septembre - décembre est dédié au recrutement et à la formation, tandis que la période janvier - décembre est dédiée à la relation mentorale. L'année est jalonnée par des rendez-vous et des ateliers. 20 personnes ont participé à ce premier programme dont 15 femmes. Les mentor-es comme les mentoré-es ont été unanimes sur le fait que cette nouvelle expérience a été riche en échanges et en apprentissages. A l'exception d'un binôme qui n'a pas fonctionné, ils et elles ont tous et toutes brillamment reçu leur certificat de participation au programme de Mentorat 2022-2023.

La deuxième promotion a été lancée en septembre 2023, avec la mise en place d'une équipe

- 12 binômes (12 mentor.es et 12 mentoré.es)
- 83% de femmes pour 17% d'hommes
- 83% de personnels administratifs pour 17% de personnels enseignants
- 8 personnels des écoles (enseignant.es et administratif-ves)
- 12 personnels des services établissement
- 4 personnels des structures transverses

Indicateur	Objectif chiffré	Statut
Lancement de la première promotion	10 binômes	Atteint
% de personnes ayant déposé au moins 1 dossier suite au mentorat dans les 2 ans après le début du mentorat	60% (soit 6 personnes)	Période de calcul non échue (>40% pendant le programme)

Action 2.5

—> **Recrutement (fonctionnaires) - Mettre en œuvre des actions de formation, responsabilisation des Président·es de jurys et sensibilisation des membres des jurys pour limiter les biais de sélection lors des procédures de recrutement titulaires (concours).**

Maintenir le ratio F/H lors des processus Recrutements (vivier, candidatures, auditionné·es, classé·es, recruté·es) - Agir si nécessaire

—>HRS4R 2.2. **S’assurer que les membres de comités de recrutement soient outillé·es et sensibilisé·es pour assurer leurs missions de recruteur.**

La sensibilisation des président·es et des vice-président·es pour les concours a été réalisé pour les personnels enseignants-chercheurs. Ce n’est pas encore mis en place pour les IATS. Le calendrier et le caractère partiellement délocalisé compliquant nettement plus les procédures.

A l’issue de chaque campagne de recrutement, le ration F/H a été calculé à chaque étape du concours. Les diagnostics ainsi réalisés sont présentés, l’année suivante lors de la formation/sensibilisation des président·es et vice-président·es. Le maintien du ratio tout au long du concours a été rappelé lors de la sensibilisation.

Par ailleurs, un mini-MOOC a été créé afin de permettre aux présidents et présidentes de sensibiliser les membres de leurs comités de sélections :

« Biais de genre : les connaître, les reconnaître et s’en affranchir en situation de recrutement »

https://chamilo.grenoble-inp.fr/main/lp/lp_controller.php?cidReq=MPLS2020&id_session=0&gidReq=0&gradebook=0&origin=&action=view&lp_id=4581

De plus, en amont de la publication des campagnes de recrutement, l’ensemble des profils ont été relu afin d’adopter un langage qui s’adresse à toutes et tous et de limiter l’usage de vocabulaire qui conduise à la baisse des candidatures féminines.

Indicateur	Objectif chiffré	Statut
% des présidentes et présidents formés	100%	Atteint

Action 2.6

Recrutement (contractuel·les) - Évaluer la situation et développer des outils et procédures d’informations permettant de limiter les biais de sélection lors des procédures de recrutement des personnels contractuels (CDD, CDI, doctorant·es, post-doctorant·es).

HRS4R 2.2. S’assurer que les membres de comités de recrutement soient outillés et sensibilisés pour assurer leurs missions de recruteur.

Face à l’organisation dispatchée des recrutements, cette action n’a pas été mise en place. Toutefois, il est prévu que ce point soit abordé dans le cadre des formations destinées aux personnes en situation de management.

Indicateur	Objectif chiffré	Statut
Diagnostic de la situation des recrutements des contractuels.	Publication de diagnostic	Non réalisé

Action 2.7

Promotions/Attributions Primes - L'établissement communique en amont (1 an) au sujet des promouvabilités des personnels EC et BIATSS (services RH) et présente/annonce les dispositifs d'accompagnement existants (formation, mentorat).

Pour favoriser les candidatures, il est suggéré de décaler la temporalité d'annonce des potentielles promouvabilités. Toutefois, les promotions étant liées à l'évolution des lois, l'action consistant à annoncer la promouvabilité avec un an d'avance a été abandonnée afin d'éviter toute fausse annonce. Les dispositifs d'accompagnement existant, dont le mentorat sont annoncés et présentés régulièrement.

Notamment, la responsabilisation des agentes et agents vis-à-vis de leur parcours professionnel et de leur carrière est encouragée. Pour cela ; des actualités sont régulièrement publiées sur l'intranet : <https://intranet.grenoble-inp.fr/personnels/carriere-remuneration/campagnes-d'avancement-itrf-aenes-2024>

<https://intranet.grenoble-inp.fr/personnels/carriere-remuneration/soyez-acteur-de-votre-parcours-professionnel-la-campagne-campagne-d'avancement-de-grade-itrf-2023-va-etre-lancee>

Indicateur	Objectif chiffré	Statut
Action mise en place	NA	Abandonnée

Promouvoir les carrières des femmes

Action 2.8

Accompagner les femmes dans la prise de conscience du plafond de verre et accéder à une conscientisation des «bloquants» au sein de la carrière des femmes.

Formation du type «DU Egalité Femmes-Hommes», «Osez les carrières au féminin» ou «Springboard» ou autre...

Les formations existent et sont proposées.

Sans être réservé aux femmes, le mentorat fait partie de l'accompagnement des femmes dans la prise de conscience du plafond de verre...

Indicateur	Objectif chiffré	Statut
Nombre de sessions par an	1	Atteint (mentorat)
Pourcentage de personnes ayant déposé un dossier au moins dans les deux ans suite à la formation.	60%	En cours d'évaluation

Action 2.9

Évaluer l'existant (rues, bâtiments, œuvres d'art) Agir pour un meilleur équilibre F/H (renommer une partie des bâtiments et des amphithéâtres, mettre en place des bonnes pratiques pour la sélection des artistes

Le recensement complet n'a pas été effectué pour le patrimoine de Grenoble INP - UGA. Seul le recensement des amphithéâtres (hors Polytech et IAE) a été réalisé, mais aucune action corrective n'a été initiée bien que le constat soit désolant (22 amphis : 9 hommes, 0 femmes, 2 neutres, 11 à base de lettres et chiffres).

Indicateur	Objectif chiffré	Statut
Nombre de bâtiments, œuvres portant un nom de personne féminin sur le nombre total de bâtiments portant un nom de personne.	Augmentation du pourcentage	Non atteint

AXE 3 : ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE

Respect et cloisonnement des temps de vie

Action 3.1

Converger vers une "Charte des temps" commune au site en s'appuyant sur la charte UGA existante, notamment auprès des managers en incluant sa présentation dans les formations au management

En s'appuyant sur la charte des temps de l'UGA, Grenoble INP - UGA a développé un guide de bon usage des temps de travail. Il a pour ambition de promouvoir des principes et des bonnes pratiques relatives à l'usage des temps de travail, au niveau individuel et collectif. Il se concentre sur quatre thèmes génériques : le respect des horaires de travail, le droit à la déconnexion, le rapport à la messagerie et l'organisation des réunions. Tous ces thèmes sont développés en tenant compte de la place croissante du télétravail et du nomadisme dans la vie professionnelle des personnels de Grenoble INP - UGA.

Pour chaque thème, des conseils relevant de deux principales typologies sont abordés :

- À privilégier : ces règles font parties des bons usages à respecter et à promouvoir.
- À éviter : certains usages ne sont pas recommandés car ils peuvent avoir un impact négatif sur les destinataires.

Le guide est accessible via l'intranet :

<https://intranet.grenoble-inp.fr/personnels/conditions-de-travail/guide-de-bon-usage-des-temps-de-travail>

Le guide, porté par la DRH, est adopté par l'établissement et tient lieu de charte des temps

Indicateur	Objectif chiffré	Statut
Charte adoptée par l'établissement	NA	Atteint

Soutenir l'articulation Carrière/ Parentalité

Action 3.2

Ouverture de la crèche UGA

Engager une réflexion sur des partenariats avec les crèches proches des différents campus

Extrait du bilan 2023 PAE UGA :

« La vice-présidence en charge des ressources humaines, la vice-présidence finances et patrimoine et la DES ont mené à bien le projet de crèche sur le site de l'UGA, projet de longue date qui se concrétise par une demande d'ouverture de l'équipement pour l'accueil de 55 places, pouvant ainsi permettre d'accueillir, selon des cycles individualisés de présence des enfants, plus d'une centaine d'enfants.

Début 2023, les travaux en cours se concentraient sur la recherche de financements, à la fois des travaux d'investissement nécessaires à la transformation du bâtiment ciblé et réservé pour accueillir cette activité, mais également pour assurer des recettes récurrentes en fonctionnement auprès des partenaires de l'UGA (collectivités locales de proximité, associations, rectorat, CROUS), par le biais de conventions de réservation de places. »

Indicateur	Objectif chiffré	Statut
Nombre de berceaux accessibles	20	Cible dépassée Engagé

Action 3.3

CRRP -Congé Recherche Retour Parentalité : contingent de semestre sans enseignement dédié aux parents EC de retour de congé maternité et/ou parental 100% afin de leur permettre d'assurer dans de bonnes conditions leurs travaux de recherche (à prendre dans les 2 ans qui suivent le retour).

Le principe a été voté. Le dispositif est en cours d'élaboration. Toutefois, dans les critères pour obtenir un CRCT parmi le contingent de semestre, le critère de la maternité est déjà prioritaire.

L'objectif de cette action était d'atteindre toutes les personnes en retour de congé parental ou maternité qui ont souvent de la difficulté à s'intégrer dans le calendrier officiel. Malheureusement, cette action n'a pas progressé.

Indicateur	Objectif chiffré	Statut
Nombre de bénéficiaire CRRP /Nombre de congés maternité-parental à 100%	50%	En attente

Action 3.4

Procédure de remplacement dans le cadre d'absences liées à la parentalité pour les BIATS et les E/EC

La procédure de remplacement est existante pour les BIATS. Chaque service concerné doit effectuer une demande qui est systématiquement validée.

Concernant les personnels E/EC, aucune procédure de remplacement n'a été mise en place.

Indicateur	Objectif chiffré	Statut
Proposition effective de procédure (BIATS)	NA	Atteint
Proposition effective de procédure (E/EC)	NA	Non atteint

Apporter de la souplesse dans les cycles de travail pour chacun et chacune
--

Action 3.5

Lieux de travail

Promouvoir et faciliter le télétravail : accessibilité et modularité dans l'application.

Le télétravail a été élargi à deux et trois jours sur dérogation pour un temps plein, possibilité de télétravail sur différents lieux, mise en place des jours de télétravail flottants, simplification du dépôt de demandes de télétravail sur l'application FSA.

Il y a actuellement 400 bénéficiaires sur 650 personnels. Une cinquantaine de personnes qui travaillent au patrimoine ne peuvent pas en bénéficier.

Toutes les informations sont présentes sur l'intranet

<https://intranet.grenoble-inp.fr/personnels/conditions-de-travail/teletravail>

Indicateur	Objectif chiffré	Statut
Nombre de demandes de télétravail/nombre de bénéficiaires du télétravail	95%	Non calculé actuellement

Action 3.6

Temps de travail

Moduler les cycles de travail : journée, semaine, année (temps partiel, temps plein sur 4,5 jours, dons de congé, compte épargne temps, etc.)

Depuis 2021, la modularité des cycles de travail est décrite dans la circulaire horaires et congés qui est accessible sur l'intranet. Elle a pour vocation de constituer un cadre de référence unique relatif aux horaires de service et aux congés à Grenoble INP - UGA. Elle est à destination des personnels administratifs et techniques (BIATSS) de l'établissement et de leurs responsables. Elle précise les obligations réglementaires et les règles applicables en matière d'horaires de service et de congés des personnels BIATSS en poste à Grenoble INP - UGA.

<https://intranet.grenoble-inp.fr/personnels/conditions-de-travail/circulaire-horaires-et-conges-2023-2024>

Indicateur	Objectif chiffré	Statut
Proposition effective de procédure pour l'adaptation des cycles de travail.	NA	Atteint

Communication Axe 3

Action 3.7

Communiquer sur les dispositifs de conciliation de la vie personnelle, vie professionnelle en lien avec l'action sociale et la Qualité de Vie au Travail (QVT) des établissements :

a) supports d'information récapitulatifs (charte...)

b) page intranet dédiée (point d'entrée unique)

HRS4R 3.4. Mettre en place des dispositifs permettant de concilier la vie professionnelle et la vie privée

Des groupes de travail ont été mis en place dans le cadre du plan d'actions QVT : un groupe sur la charge de travail et un groupe sur la reconnaissance. Selon les sujets des supports d'information récapitulatifs ont pu être préparés. Par exemple, le guide de bon usage des temps de travail, la circulaire horaires et congés. Pour d'autres, il s'agit d'informations présentes sur l'intranet (dons de jours de repos, parentalité) ou de temps d'information (aidants et aidantes).

Actuellement, la page intranet dédiée à la QVT n'a pas encore été mise en place. Le fonctionnement repose sur 2 pages intranets : conditions de travail et action sociale.

Indicateur	Objectif chiffré	Statut
Nombre de téléchargements des supports, le tableau de bord de la page Intranet.	Croissance des indicateurs	Abandonné, ces indicateurs ne peuvent être suivis car l'information n'est pas accessible
Questions supplémentaires dans le questionnaire QVT biennuel	NA	Atteint

AXE 4 : LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES, LES HARCELEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS

Mettre au jour et lutter contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) dans l'Enseignement supérieur et la recherche

Action 4.1

Évaluer le dispositif VSS existant (personnels)

Maintenir les formations existantes et les proposer aux instances disciplinaires (VSS, juridiques, autres)

Converger vers un mode de fonctionnement commun au site

HRS4R.

1.5. Élargir des actions de la cellule pour les RPS

4.2. Améliorer la transversalité entre les différents services impliqués dans la veille et la protection contre la discrimination et le harcèlement

4.9. Renforcer et s'assurer de la bonne connaissance des dispositifs liés à la «non-discrimination

MISE EN PLACE DU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

Suite à l'évaluation de l'existant par les différents établissements – employeur, il a rapidement été choisi de converger vers un fonctionnement de site (UGA, Grenoble INP – UGA, ENSAG – UGA).

Le nouveau dispositif de signalement VSSDH (Violences Sexistes et Sexuelles, Discriminations et Harcèlements) a été mis en place à partir d'octobre 2021. Il permet de disposer d'un point d'entrée unique de signalement pour le public étudiant et les personnels, via un formulaire de déclaration en ligne accessible depuis les sites web de l'UGA et de Grenoble INP - UGA. Ce dispositif concerne l'UGA, Grenoble INP - UGA et l'ENSAG - UGA. Le nouveau dispositif de signalement VSSDH a été présenté au CT de l'UGA le 13 juillet 2021. La coordinatrice du dispositif de signalement VSSDH à la Direction des affaires juridiques et institutionnelles (DAJI) de l'UGA a été recrutée en février 2022. Le Comité d'hygiène, de santé et des conditions de travail (CHSCT) de Grenoble INP - UGA a adopté le nouveau dispositif en mai 2022.

Les référentes et référents VSSDH pour le public étudiant et les personnels ont été nommé-es (4) à Grenoble INP – UGA et recruté-es sur appel à candidature à l'UGA (16). En septembre 2023, Grenoble INP-UGA a également émis un appel à candidatures pour remplacer les référent-es démissionnaires et en augmenter le nombre (6).

Le dispositif prévoit une écoute active (binôme de référentes et référents VSS-DH), une prise en charge médico-psychologique pour les étudiants et les étudiantes (partenariat avec les associations France Victimes 38 et Remaid 26), ainsi qu'un traitement judiciaire facilité dans le cadre des conventions de partenariat signées avec les tribunaux judiciaires de Grenoble (15 octobre 2021) et Valence (18 octobre 2022). Le suivi et le traitement du signalement sont gérés par la cellule de signalement puis lorsqu'elles concernent Grenoble INP – UGA, elles sont transmises à la coordinatrice du dispositif de signalement de l'établissement.

Un comité de suivi du dispositif VSSDH a été mis en place le 9 juin 2022 et se réunit une fois par semestre. En avril 2023, le comité de suivi a été installé à l'échelle de l'UGA et de ses établissements-composantes.

Un bilan du dispositif de signalement Grenoble INP – UGA est présenté annuellement devant les instances adéquates (CT-CHSCT puis FSSCT) par la chargée de mission égalité femmes-hommes et la coordinatrice du dispositif de signalement.

INFORMATION, PREVENTION, COMMUNICATION SUR LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

Le dispositif de signalement est systématiquement évoqué dans les amphis de rentrée des écoles de Grenoble INP – UGA. Une sensibilisation aux stéréotypes sexistes et aux VSS a été proposée à l'ensemble des personnels, incluant la présentation du dispositif de signalement. Cette sensibilisation a été suivie par environ 230 personnels.

Une sensibilisation aux stéréotypes sexistes et aux VSS est proposée en 2023/24 à la majorité des élèves de première année d'écoles, incluant la présentation du dispositif de signalement. Cette sensibilisation est en cours de déploiement.

Des affiches d'information sur le dispositif de signalement et les VSS ont été réalisées avec la Direction de la communication et ont été diffusés au sein des composantes de Grenoble INP – UGA.

SENSIBILISATION DES INSTANCES DISCIPLINAIRES

Les formations en ligne proposées par le ministère ont été redirigées vers les membres des sections disciplinaires.

Les actualités en lien avec le dispositif de lutte contre les VSS :

Sensibilisation : <https://intranet.grenoble-inp.fr/personnels/conditions-de-travail/faire-et-refaire-la-sensibilisation-sur-les-stereotypes-et-les-vss>

Faire un signalement : <https://intranet.grenoble-inp.fr/personnels/lutte-contre-les-vss-a-grenoble-inp-uga-vous-pouvez-signaler>

Devenir une personne référente (écoute) : <https://intranet.grenoble-inp.fr/pilotage/la-strategie/devenez-une-personne-referente-ecoutante-vss-et-discrimination-pour-grenoble-inp-uga>

Indicateur	Objectif chiffré	Statut
NA	NA	Dépassé

Lutter contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) dans l'Enseignement supérieur et la recherche

Action 4.2

Inscrire sur les fiches de mission des positions à responsabilité ou électives une mention faisant appel à l'éthique en lien avec l'égalité et la non-discrimination que requiert la mission

Cette action n'a pas été abordée lors de la période écoulée.

Indicateur : NA

Indicateur	Objectif chiffré	Statut
NA	NA	Non réalisé

Communication Axe 4

Action 4.3

Communiquer sur les dispositifs VSS des établissements

a) supports d'information récapitulatifs

b) page intranet dédiée

Une page internet unique a été mise en place afin de centraliser et récapituler l'ensemble des informations en lien avec le dispositif de signalement. Une url simplifiée a été mise en place :

www.grenoble-inp.fr/luttevss

Dans le cadre du projet ACT[CIVICS-HSS] (2022-23) (resp. Sophie LOUARGANT, vice-présidence à l'égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations) : ACTions [Civiques, d'(In)formations contre les Violences, Incivilités individuelles et Collectives, Harcèlement, Sexiste et Sexuels], obtenu en réponse à l'appel d'offre du MESR dans le cadre du Plan national de lutte contre les VSS, une vidéo de présentation du dispositif de signalement a été réalisée et la charte « d'information et de prévention - Violences sexistes et sexuelles et culture du consentement » a été rédigée et adoptée le 30 mars 2023.

<https://intranet.grenoble-inp.fr/pilotage/la-strategie/grenoble-inp-%E2%80%93-uga-signe-la-charte-du-consentement-la-lutte-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles-continue>

Bilan Financier du PAE

FINANCEMENT PROPRE

Budget 2022 : 10 000€

Budget 2023 : 18 000€

TOTAL 28 000€

PERSONNES IMPLIQUEES

Chargé-es de mission : 2EC décharge

Appui à la mission égalité : 75% ETP

Service civique : 50% ETP

Stage M2 : 4mois

Elève-apprentie : 1an

1 EC (mentorat) : 15HeqTD

Appui au programme de mentorat

6 référents-écoutants : 20heqTD pour EC – prime IATS

Annexe financière

			
Budget Egalité 2022			
SCSPLEGADRHZ	Budget de départ	Dépenses	Reste
FG	10 000,00	-10049,67	-49,67
D - Autres dépenses		COMEDIE DES ONDES	-2846,72
			-490,44
D - Reprographie		E.S.A.T. ESTHI	-475,15
D - Reprographie	TAVAUX D'IMPRESSION - REPROGRAPHIE	E.S.A.T. ESTHI	-15,29
D - Publicité		SOC AUTEURS COMPOSITEURS DRAMATIQUE	-198,07
			-5743,04
D - Logiciel et droits propriété intellectuelle	Mise en oeuvre dispositif d'alertes VSS	VALEUR & CONFORMITE SAS	-3156,48
D - Logiciel et droits propriété intellectuelle	Licence plateforme Signalement VSS 4moi	VALEUR & CONFORMITE SAS	-2586,56
D - Documentations		FNAC GRENOBLE	-449,3
D - Achat matériel et fourniture		FAVIDIS CARREFOUR CITY	-33,64
D - Réception		GELIN TRAITEUR SARL	-288,46

SCSPLEGADRHZ	Budget de départ	Dépenses	Reste
FG	18 000,00	18 000,00	1222,7
Budget			
D - Autres dépenses		-	-1721,95
2023 - 1.		-	0
2023 - 4. CONSULTING MENTORAT 1ere échéance. Fournisseur : MARIAGE ROSAND CAROLINE LILIANE PAU. Cde n° : 4500182490 10	-	-	-1140
2023 - 7. LIVRET 16 PAGES COUV INCLUSE. Fournisseur : CHAUMEIL RHONE ALPES SAS. Cde n° : 4500187895 10	-	-	-581,95
D - Documentations		-	-433,56
2023 RELAIS FNAC SAS. Cde n° : 4500180752 20 à n° : 4500180752 250	-	-	
2023 - RELAIS FNAC SAS. Cde n° : 4500183391 10 à n° : 4500189270 40	-	-	
D - Missions		-	-78,72
2023 - 6. *Dépl. du 25.05.23 Jsq 25.05.23 Vers GRENOBLE. Fournisseur : JEAN HORGUES DEBAT. Cde n° : 27016 10	-	-	
D - Logiciel et droits propriété intellectuelle		-	-2756,88
2023 - 12. Blocage de fonds. 4500178980.	-	-	-5,76
2023 - 12. Blocage de fonds. 4500182060.	-	-	-4,72
2022 - 9. Mise en oeuvre dispositif d'alertes VSS. Fournisseur : VALEUR & CONFORMITE SAS. Cde n° : 4500178980 10	-	-	3156,48
2023 - 12. Mise en oeuvre dispositif d'alertes VSS. Fournisseur : VALEUR & CONFORMITE SAS. Cde n° : 4500178980 10	-	-	-3150,72
2022 - 11. Licence plateforme Signalement VSS 4mois. Fournisseur : VALEUR & CONFORMITE SAS. Cde n° : 4500182060 10	-	-	2586,56
2023 - 12. Licence plateforme Signalement VSS 4mois. Fournisseur : VALEUR & CONFORMITE SAS. Cde n° : 4500182060 10	-	-	-2581,84
2023 - 12. Redevance annuelle plateforme SaaS. Fournisseur : VALEUR & CONFORMITE SAS. Cde n° : 4500194084 10	-	-	-2756,88
D - Formation continue	3 000,00	-	-8375
2023 - 4. Sensibilisation digitale Tranche 1. Fournisseur : SKILLCHUNKS SAS. Cde n° : 4500185250 10	-	-	-1500
2023 - 4. Sensibilisation digitale Tranche 2. Fournisseur : SKILLCHUNKS SAS. Cde n° : 4500185250 20	-	-	-1300
2023 - 4. Sensibilisation digitale Tranche 3. Fournisseur : SKILLCHUNKS SAS. Cde n° : 4500185250 30	-	-	-600
2023 - 4. Quiz final de certification. Fournisseur : SKILLCHUNKS SAS. Cde n° : 4500185250 40	-	-	-200
2023 - 4. Certification des apprenant.es. Fournisseur : SKILLCHUNKS SAS. Cde n° : 4500185250 50	-	-	-100
2023 - 10. Forfait pour la conférence gesticulée. Fournisseur : ASSOCIATION DES SPECTATEURS DES CIN. Cde n° : 4500186612 10	-	-	-300
2023 - 11. réussir un programme de mentorat. Fournisseur : MARIAGE ROSAND CAROLINE LILIANE PAU. Cde n° : 4500192591 10	-	-	-2500
2023 - 11. Formation Mentor.es et Mentor.es. Fournisseur : MARIAGE ROSAND CAROLINE LILIANE PAU. Cde n° : 4500193419 10	-	-	-1875
D - Publicité	7 500,00	-	-1800
2023 - 5. Rédaction Guide Mentorat. Fournisseur : MARIAGE ROSAND CAROLINE LILIANE PAU.	-	-	-1800
D - Réception		-	-815,85
2022 - 12. 23 PLATEAUX STANDARD. Fournisseur : GELIN TRAITEUR SARL. Cde n° : 4500182403 10	-	-	288,46
2023 - 3. 23 PLATEAUX STANDARD. Fournisseur : GELIN TRAITEUR SARL. Cde n° : 4500182403 10	-	-	-288,47
2023 - 3. COMPLEMENT. Fournisseur : GELIN TRAITEUR SARL. Cde n° : 4500182403 20	-	-	-13,11
2023 - 6. Conférence Mentorat du 4/5. Fournisseur : AU BON SENS DES METS SCOP SARL. Cde n° : 4500187005 10	-	-	-53,02
2023 - 6. Collation conférence gesticulée. Fournisseur : SA-VA-PA - GAILLARD TRAITEUR. Cde n° : 4500187892 10	-	-	-141,35
2023 - 12. Buffet clôture mentorat -. Fournisseur : AU BON SENS DES METS SCOP SARL. Cde n° : 4500194815 10	-	-	-608,36
R - Annul prod exercice antérieur		-	0,1
2023 - 3. Le roi maléfique. Fournisseur : RELAIS FNAC SAS. Cde n° : 4500180752 170	-	-	0,1
D - Reprographie		-	-795,44
2023 - 1. TAVAUX D'IMPRESSION - REPROGRAPHIE. Fournisseur : E.S.A.T. ESTHI. Cde n° : 4500180796 10	-	-	-15,29
2023 - 4. TRAVAUX IMPRESSION REPRO-JANVIER 2023. Fournisseur : E.S.A.T. ESTHI. Cde n° : 4500185532 10	-	-	-736,85
2023 - 10. TRAVAUX IMPRESSION REPRO-MARS 2023. Fournisseur : E.S.A.T. ESTHI. Cde n° : 4500188576 10	-	-	-58,59