

Plan d'action pour l'égalité femmes-hommes

Juin 2024

Sommaire

1. Préambule	2
2. Les axes	2
2.1. Axe 1 – Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération	2
2.1.1. <i>Egalité salariale</i>	2
2.1.2. <i>Discrimination salariale</i>	2
2.2. Axe 2 – Garantir la mixité des métiers, les parcours professionnels, la formation professionnelle et le déroulement de carrière.....	3
2.2.1. <i>Recrutement</i>	3
2.2.2. <i>Reprise d'activité et formation</i>	3
2.2.3. <i>Compte personnel de formation</i>	3
2.3. Axe 3 – Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ...	4
2.3.1. <i>Conditions de travail des salariées enceintes</i>	4
2.3.2. <i>Conditions de travail des salariés aidants familiaux</i>	4
3. Coût du plan d'action	5
4. Durée d'application	5
5. Suivi et rendez-vous	5
6. Notification et Dépôt.....	5

1. Préambule

PSE-Ecole d'Economie de Paris s'engage en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle et salariale et réaffirme dans son plan d'action, son attachement au respect du principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes. PSE-Ecole d'Economie de Paris reconnaît que la mixité dans les emplois à tous les niveaux est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Dans ce cadre, PSE-Ecole d'Economie de Paris met en place des actions concrètes afin de/d' :

- Assurer une évolution professionnelle identique aux femmes et aux hommes ;
- Garantir l'égalité salariale femmes-hommes ;
- Développer des actions en faveur d'un meilleur équilibre vie professionnelle - vie personnelle et familiale ;
- Corriger les disparités de traitement qui supposent une connaissance précise et factuelle des différentes situations de PSE.

A cet effet, un bilan spécifique sur la situation comparée des femmes et des hommes est réalisé chaque année à l'occasion de la consultation obligatoire du CSE sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail.

2. Les axes

2.1. Axe 1 – Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération

2.1.1. Egalité salariale

PSE-Ecole d'Economie de Paris rappelle que le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilité, de compétences, de résultats constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

Objectif :

Garantir un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes, fondé uniquement sur le niveau de formation, d'expériences et de compétences requis pour le poste.

Action :

Contrôler lors des embauches de CDI lorsqu'ils ne sont pas régis par des grilles de rémunération, le salaire envisagé sur la base d'une comparaison entre ceux des hommes et ceux des femmes sur des emplois analogues.

Indicateur de suivi :

Nombre de contrôles des salaires à l'embauche de CDI, effectué par le service des ressources humaines sur l'année académique.

2.1.2. Discrimination salariale

Objectif :

Veiller à ce que les effets de la maternité, de la paternité ou de l'adoption soient neutres sur les évolutions salariales.

Action :

Examiner la situation salariale de chaque salarié de retour d'un congé maternité, paternité ou d'adoption.

Indicateur de suivi :

Taux de mesures individuelles de revalorisation salariale dans les 12 mois suivant un congé maternité, un congé paternité ou un congé d'adoption, sur l'année académique.

2.2. Axe 2 – Garantir la mixité des métiers, les parcours professionnels, la formation professionnelle et le déroulement de carrière

PSE-Ecole d'Economie de Paris garantit l'égalité d'accès des femmes et des hommes aux différents métiers, à la formation professionnelle, quel que soit le type de formation et au déroulement de carrière.

2.2.1. Recrutement

PSE-Ecole d'Economie de Paris rappelle le principe de non-discrimination de genre à l'embauche. Les offres d'emploi de PSE s'adressent sans distinction aux femmes et aux hommes.

Objectif :

Favoriser la recherche d'un équilibre dans la proportion de femmes et d'hommes recrutés.

Action :

Former les acteurs du recrutement et les managers concernés aux bonnes pratiques en matière de recrutement et aux stéréotypes de genre.

Indicateur de suivi :

Nombre de personnes formées sur l'année académique.

2.2.2. Reprise d'activité et formation

Objectif :

Accompagner la reprise d'activité après une période d'interruption pour motif familial.

Action :

PSE-Ecole d'Economie de Paris propose une formation pour les salariés de retour de congé parental d'éducation à 100% d'une durée d'au moins 6 mois, après entretien individuel avec le salarié et dans la limite de 2000 € de frais pédagogiques.

Indicateur de suivi :

Taux de salariés ayant bénéficié d'une formation au retour du congé parental par catégorie et par sexe au regard du nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé parental de 6 mois au moins, sur l'année académique.

2.2.3. Compte personnel de formation

Objectif :

Permettre un égal accès des femmes et des hommes au compte personnel de formation.

Action :

Organiser une fois par an des sessions d'information et de promotion sur le CPF ouvertes à toutes et tous.

Indicateur de suivi :

Nombre de salariés, par genre, ayant assisté à une session d'information sur l'année académique.

2.3. Axe 3 – Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

PSE-Ecole d'Economie de Paris soutient l'exercice des responsabilités familiales des salariés. A ce titre, PSE-Ecole d'Economie de Paris s'engage notamment pour les salariées enceintes, les salariés avec contraintes familiales et les salariés aidants familiaux.

2.3.1. Conditions de travail des salariées enceintes

PSE-Ecole d'Economie de Paris s'engage à soutenir les salariées enceintes dans cette période de vie autour de deux objectifs.

Objectifs :

Adapter les conditions de travail des salariées enceintes.

Limitier leurs déplacements.

Actions :

- Aménager, à la demande écrite de la salariée formulée auprès des Ressources humaines, les horaires de travail, autant que possible, au cours d'un entretien entre le manager et la salariée enceinte.
- Etendre, à la demande écrite de la salariée formulée auprès des Ressources humaines, autant que possible et dans le cadre d'un entretien avec le manager, le droit au télétravail des salariées enceintes, jusqu'au doublement du droit à télétravail jusqu'à 6 mois de grossesse et au triplement au-delà.

Indicateurs de suivi :

Taux de salariées enceintes ayant bénéficié de mesure d'adaptation, selon chaque type de mesure, sur l'année académique.

2.3.2. Conditions de travail des salariés aidants familiaux

PSE-Ecole d'Economie de Paris s'engage à soutenir les salariés aidants familiaux autour de deux objectifs.

Objectifs :

- Faire connaître à PSE le congé légal de proche aidant.
- Faciliter le recours au télétravail des salariés aidant des personnes proches en perte d'autonomie, handicapées ou gravement malade. Les personnes proches sont entendues comme celles prévues à l'article L.3142-16 du code du travail.

Actions :

- Porter le dispositif "Congé de proche aidant" à la connaissance de l'ensemble des salarié.es à l'occasion d'une communication spécifique annuelle et par inclusion dans le livret d'accueil de PSE et sur l'extranet (Flash info RH par exemple).

- A la demande écrite du salarié formulée auprès des Ressources humaines, étendre, autant que possible et dans le cadre d'un entretien avec son manager, le droit au télétravail du salarié proche aidant. Le statut d'aidant familial devra être justifié par une attestation sur l'honneur.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de salariés bénéficiant du congé proche-aidant sur l'année académique.
- Taux de salariés ayant bénéficié d'une extension de leur droit au télétravail au regard des demandes exprimées, sur l'année académique.

3. Coût du plan d'action

Mobilisation de l'équipe des RH : 2 160€

Formation suite à reprise d'activité : 2 000 €

Formation non-discrimination des recruteurs : 5 000 €

4. Durée d'application

Le présent plan d'action s'applique à compter du 1^{er} septembre 2024, pour une durée de 1 an.

Au terme de cette période, la direction établira un bilan général des actions et des progrès réalisés.

5. Suivi et rendez-vous

Les dispositions du présent plan d'action feront l'objet d'un suivi annuel par le CSE, au moment de la consultation annuelle sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail.

Par ailleurs, en cas d'évolution législative susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent plan d'action, PSE convient de retravailler ce plan dans un délai de 6 mois après la prise d'effet de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.

6. Notification et Dépôt

Le présent plan d'action sera déposé sur la plateforme de téléprocédure TéléAccords et remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 18 juillet 2024

Monsieur Jean-Olivier HAIRAUT
Directeur

