



## ODD 8 : TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE

### L'ENGAGEMENT POUR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

- › Un engagement pour la qualité de vie au travail : « La qualité de vie au travail désigne et regroupe sous un même intitulé les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des entreprises... Elle peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué. » (*Accord National Interprofessionnel du 19 juin 2013*)
- › Des formations à la qualité de vie au travail ont été proposées aux managers nouvellement nommés ainsi que des formations sur le management à distance et sur la prise en main des outils numériques et collaboratifs pour l'ensemble des personnels.
- › Une note de service sur le droit à la déconnexion et sur le bon usage des mails.
- › Depuis janvier 2020, la Charte des temps permet aux personnels non cadres d'aménager leurs horaires de travail en accord avec leur responsable.



### POLITIQUE SALARIALE

- › IMT-BS met en œuvre la législation applicable aux établissements publics, complétée par les dispositions du « cadre de gestion » de l'IMT approuvé par le conseil d'administration de l'IMT.
- › Par la circulaire du 31 mars 2017, le ministre de la fonction publique a rappelé le principe de l'égalité de traitement des agents dans la mise en œuvre de la réglementation applicable aux obligations annuelles de travail.

Référence : Cadre de gestion de l'IMT. Dernière révision : 26 juin 2020

## POLITIQUE D'EGALITE FEMMES-HOMMES, INCLUSION ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS DES PERSONNELS

### > **Egalité femmes-hommes :**

Institut Mines-Télécom Business School est signataire de la Charte pour l'égalité femmes-hommes de la Conférence des Grandes Ecoles. Le texte de la Charte affirme que « L'égalité des femmes et des hommes est un droit fondamental pour toutes et tous, et constitue une valeur capitale pour la démocratie. » Par la signature de ce texte, IMT-BS affirme sa volonté de mettre en œuvre une politique durable d'égalité dans ce domaine et s'engage à :

- Nommer un(e) référent(e) ;
- Prévenir toute forme de violence sexiste et de harcèlement ;
- Utiliser des outils de communication non sexistes, non discriminants, non stéréotypés ;
- Organiser des actions de sensibilisation à l'égalité F/H auprès des étudiants et du personnel ;
- Faire et diffuser un état des lieux statistique sexué ;
- Établir une politique d'attractivité en amont : mixité des métiers ;
- Promouvoir et encourager une perspective de genre dans l'enseignement et la recherche.

Référence : Charte pour l'égalité femmes-hommes de la Conférence des Grandes Ecoles. Signée le 28 janvier 2013.

Un « Plan d'action égalité » a été présenté et validé en 2017 en Comité de Direction : mise en place d'une cellule d'écoute et de prévention des violences sexuelles et sexistes, élaboration d'un « Guide d'information sur les violences sexistes et sexuelles », amphis et ateliers de sensibilisation, colloques, campagnes d'affichage...

### > **Egalité des chances et handicap :**

Comme toute entreprise publique ou privée, l'IMT est soumis aux obligations de la loi 2005-102 du 11 février 2005 pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ». Cette loi instaure l'obligation d'emploi d'au moins 6 % de travailleurs handicapés pour les entreprises ou administrations de plus de 20 salariés.

L'IMT a élaboré un plan d'action ayant pour ligne directrice le renforcement de l'intégration des travailleurs handicapés au sein de ses entités. L'infirmière est le contact référent handicap du campus IMT-BS.

### > **Egalité professionnelle :**

Conformément au cadre de gestion de l'IMT, IMT-BS applique une politique d'égalité professionnelle. Celle-ci concerne tous les personnels d'IMT-BS.

Liberté d'opinion : Chaque agent de l'établissement est libre d'adhérer, en matière philosophique, politique, syndicale ou religieuse, aux opinions de son choix. Il ne peut subir



**Institut Mines-Télécom  
Business School**

de préjudices du fait de ses opinions, et celles-ci ne peuvent être mentionnées dans son dossier individuel.

Egalité professionnelle : Aucune distinction ne peut être faite entre les personnels de l'établissement en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur sexe, de leur état de santé, de leurs mœurs, de leur handicap ou de leur appartenance ethnique.

Référence : Cadre de gestion de l'IMT. Dernière révision : 26 juin 2020



## AVANTAGES SOCIAUX DE L'IMT

- › Participation aux cotisations santé et prévoyance.
- › Indemnités de rentrée en études supérieures pour les enfants des agents.
- › CESU (Chèque Emploi Service Universel) garde d'enfants de moins de 6 ans et des CESU-toutes prestations, pour les agents bénéficiant de la Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé.
- › Participation au financement des séjours vacances des enfants des agents.
- › Prêts bonifiés pour l'acquisition d'une résidence principale et pour des travaux dans les résidences principales.
- › Prêts de solidarité (pour aider les agents à faire face à des dépenses incontournables et exceptionnelles).
- › Une indemnité de première installation si l'agent a été amené à déménager à la suite du recrutement.
- › Prestations sociales interministérielles : accès au logement social interministériel en Ile-de-France, séjours vacances pour les enfants, allocation aux parents séjournant en maison de repos ou de convalescence avec leur enfant, allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans, séjour en centres de vacances spécialisés pour handicapés, allocations spéciales pour enfants atteints d'une maladie chronique ou d'une infirmité et poursuivant des études ou un apprentissage au-delà de 20 ans et jusqu'à 27 ans.



## RECONNAISSANCE DES SYNDICATS ET DU DROIT DU TRAVAIL

- › **Dialogue social et droit syndical**

Tout agent a le droit d'adhérer et d'appartenir au syndicat professionnel de son choix. Les modalités d'exercice des droits syndicaux font l'objet d'une concertation entre l'Ecole et les organisations syndicales. Sont considérées comme organisations syndicales représentatives, les organisations syndicales ayant obtenu au moins un siège à un comité technique (spécial ou de l'Institut). Les organisations syndicales déterminent librement leurs structures dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.



**Institut Mines-Télécom  
Business School**

L'établissement assure une mission de service public d'enseignement supérieur. Par conséquent, l'exercice du droit de grève au sein de l'établissement s'inscrit dans le cadre des dispositions des articles L.521-2 à L.521-6 du code du travail.

La concertation avec les instances représentatives des personnels participe à renforcer le dialogue social. Ces instances sont les suivantes :

- Le CT (Comité Technique) qui traite des questions et des projets collectifs relatifs à l'ensemble de l'Institut Mines-Télécom. Les évolutions du cadre de gestion sont entre autres débattues dans ce comité.
- Le CTS (Comité Technique Spécial), organisme consultatif appelé à traiter des questions et des projets relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services dans lequel il est institué. La stratégie des écoles, les budgets, la formation du personnel, le bilan social, les réorganisations de services sont autant de sujets abordés dans ce comité.
- Le CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail), une déclinaison du CTS. Cet organisme consultatif est appelé à traiter toutes les questions et problématiques relatives à l'hygiène, la santé, la sécurité et les conditions de travail des personnes sur le site d'Evry. L'application des textes de sécurité (mise à jour des réglementations), d'hygiène (comme les lois anti-tabac), la médecine du travail, les accidents du travail ou ceux des étudiants sont quelques exemples des sujets abordés dans cette instance.

Référence : Cadre de gestion de l'IMT. Dernière révision : 26 juin 2020

#### > **Commission consultative paritaire**

Une Commission Consultative Paritaire (CCP), ayant compétence pour l'examen de situations individuelles des agents de l'établissement régis par le présent cadre de gestion, est instituée. Elle a notamment pour mission d'examiner :

- les litiges relatifs à l'exécution de contrats et au respect des droits des agents,
- les recours individuels notamment en matière d'évaluation, de rémunération, d'évolution de carrière et de promotion.

Les modalités de fonctionnement de la CCP sont fixées par son règlement intérieur.

Références :

-Cadre de gestion de l'IMT, article 73. Dernière révision : 26 juin 2020

-Règlement intérieur de la CCP : création du règlement : 23 novembre 1999 | Révisions : 30 septembre 2015 ; 18 avril 2017 ; 17 novembre 2017 ; 12 mars 2018 ; 25 avril 2019

## FORMATIONS PROFESSIONNELLES POUR LES AGENTS

Avec une augmentation de 12,6 % d'agents formés par rapport à 2019, l'Ecole poursuit son objectif de développement de la formation professionnelle de ses personnels : près de 93 % des agents ont bénéficié d'une formation sur les 3 dernières années. Pour l'ensemble des personnels, la DRH poursuit également son accompagnement pour l'acquisition ou le développement des compétences linguistiques. Pour s'adapter à la crise sanitaire, les actions de formation ont été proposées en mode distanciel.

Institut Mines-Télécom Business School

9 rue Charles Fourier 91011 Évry Cedex  
T +33 (0)1 60 76 40 40  
www.imt-bs.eu



Siret 180 092 025 00063