



**CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU GRAND ETABLISSEMENT
UNIVERSITE CÔTE D'AZUR**

SEANCE DU 17 JUILLET 2025

DELIBERATION N° 2025-038

Objet : Rapport annuel 2025 du Plan Egalité Professionnelle 2024-2026.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DU GRAND ETABLISSEMENT UNIVERSITE CÔTE D'AZUR

- Vu** le Code de l'éducation et notamment son article L.712-2 ;
- Vu** la loi n°2019-828 du 6 août 2019 portant transformation de la fonction publique et notamment son article 80 ;
- Vu** le décret n°2019-785 du 25 juillet 2019 portant création d'Université Côte d'Azur et approbation de ses statuts et notamment son article 44, modifié ;
- Vu** le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 portant définition des modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique ;
- Vu** le règlement intérieur d'Université Côte d'Azur ;
- Vu** la délibération n°2024-001 du 9 janvier 2024 du Conseil d'Administration d'Université Côte d'Azur portant élection de M. Jeanick BRISSWALTER en qualité de Président d'Université Côte d'Azur ;
- Vu** l'arrêté n°116-2024 du 23 janvier 2024 portant délégation de signature du Président d'Université Côte d'Azur à M. Stéphane AZOULAY, Vice-président du Conseil d'Administration et des Moyens d'Université Côte d'Azur ;
- Vu** l'avis du CSAE du 5 juin 2025 ;
- Vu** l'ensemble des pièces transmises aux membres ;

Entendu l'exposé de Mme Léa DEMOUSSY, Pôle Développement RH ;

Considérant les termes du nouveau Plan Egalité professionnelle 2024-2026 adopté par délibération n°2024-056 du conseil d'administration du 25 juin 2024, qui prévoient la réalisation d'un rapport annuel présenté en instances et remonté au Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche (MESR) et au Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES) ;

Approuve le rapport annuel 2025 du Plan Egalité Professionnelle 2024-2026 comme annexé à la présente délibération.

Cette délibération est adoptée à l'unanimité des voix.

Membres en exercice : 38

Quorum : 19

Membres présents et représentés : **27**

Fait à Nice, le 17 juillet 2025

CLASSEE AU REGISTRE DES ACTES SOUS LA REFERENCE : **2025-038**
TRANSMISE AU RECTEUR, CHANCELIER DES UNIVERSITES LE : 30 juillet 2025
PUBLIEE SUR LE SITE INTERNET D'UNIVERSITE COTE D'AZUR LE : 30 juillet 2025

MODALITES DE RECOURS CONTRE LA PRESENTE DELIBERATION :
En application de l'article R. 421-1 du code de justice administrative, le Tribunal administratif peut être saisi par voie de recours formé contre la présente délibération, et ce dans les deux mois à partir du jour de sa publication et de sa transmission au Recteur, en cas de délibération à caractère réglementaire.



UNIVERSITÉ **CÔTE D'AZUR**

RAPPORT ANNUEL 2025

**PLAN ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE
2024-2026**

**UNIVERSITÉ
CÔTE D'AZUR**



Avant-propos

Conformément aux dispositions de l'article L.712-2 du Code de l'éducation, Université Côte d'Azur a instauré une mission égalité et diversité et s'est engagée, notamment à travers son plan d'action pluriannuel 2024-2026, à promouvoir l'égalité professionnelle et la prévention des discriminations au sein de sa communauté universitaire.

Ce bilan intermédiaire, présenté à mi-parcours au Comité social d'administration d'établissement puis au Conseil d'administration, permet de rendre compte de l'avancement des actions prévues et de valoriser les résultats déjà obtenus. Il atteste d'un pilotage actif de la démarche, porté par des dynamiques transversales, des expertises de terrain et une volonté partagée d'inscrire l'égalité dans le fonctionnement quotidien de l'université.

De nombreux projets structurants ont été engagés : amélioration des outils d'analyse genrée des rémunérations, publication de chiffre clés, formation aux biais implicites de genre ou encore lancement d'un réseau interne Genre & Recherche.

Par ailleurs, les coopérations avec le rectorat, les projets européens tels que Student 4 change et Ulysseus, ainsi que l'arrivée d'une chargée de mission dédiée à la santé durable renforcent notre capacité à agir sur le long terme, dans une logique de qualité de vie au travail et d'innovation sociale.

L'égalité entre les femmes et les hommes, la reconnaissance de la diversité des parcours, la prévention des violences et le soutien à une recherche demeurent des priorités stratégiques. Ce bilan marque pour Université Côte d'Azur une étape, mais aussi un tremplin pour poursuivre collectivement cette transformation vers une université exemplaire.

Jeanick Brisswalter, Véronique Van De Bor,
Président Vice-Présidente
d'Université Côte d'Azur Politique Sociale, Egalité, Diversité

AXE 1

ÉVALUER, PRÉVENIR ET LE CAS ÉCHÉANT, TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Université Côte d'Azur poursuit activement son engagement en faveur de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, dans une perspective à la fois analytique et opérationnelle. Cet engagement se traduit par une série d'actions ciblées visant à identifier, comprendre et corriger les inégalités de rémunération, qu'elles soient structurelles ou conjoncturelles.

L'analyse des écarts de rémunération chez les agents contractuels est en cours, tandis que l'étude genrée des rémunérations dérogatoires a permis de nourrir la réflexion sur les pratiques de gestion salariale. Ces analyses seront progressivement intégrées dans les processus de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), en lien avec les instances concernées.

Par ailleurs, l'université a produit des outils pédagogiques autour de son index égalité femmes-hommes, dont elle a été l'une des premières à publier les résultats de manière transparente. Cette dynamique s'inscrit dans un effort plus large d'amélioration continue des données du RSU, avec le renforcement des indicateurs genrés et une publication des chiffres clés prévue à l'été 2025.

Enfin, le projet clé autour du travail invisible, qui sera lancé et dans la seconde phase de mise en œuvre du plan, permettra de mieux appréhender les tâches non reconnues ou invisibilisées, souvent genrées, et d'en mesurer l'impact sur les trajectoires professionnelles.

| | BILAN 2024-2025 |
|--|--|
| Projet Clé : Enquêter sur le travail invisible | Action prévue ultérieurement selon le rétro-planning |
| Analyser les écarts de rémunération chez les agents contractuels | 75% Poursuivre l'analyse genrée des demandes de rémunérations dérogatoires aux grilles en vigueur (réalisé). Soumettre en instances et communiquer sur les critères dérogatoires actualisés annuellement dans le cadre de la stratégie GPEC (prévu à une étape ultérieure). |
| Analyser les rémunérations et communiquer autour de l'index | 100% Auto-évaluer nos écarts de rémunérations grâce à l'index égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (réalisé) Produire une fiche d'aide à l'interprétation des résultats de cet index (réalisé) |
| Améliorer en continu les données du RSU et leur analyse | 100% Renforcement des indicateurs genrés de rémunération dans le RSU (réalisé) Publication des chiffres clés basée sur ces indicateurs (réalisé, prévue à l'été 2025) |

AXE 2

GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Dans une démarche volontariste en faveur de l'égalité professionnelle, Université Côte d'Azur a renforcé ses actions pour garantir un accès équitable aux carrières.

Le cycle de formation sur l'égalité, désormais opérationnel, est ouvert à l'ensemble des agents et comprendra une formation spécifique à destination des managers. Une attention particulière a été portée à la prévention des discriminations lors des promotions et avancements, via la formation des experts et expertes impliqués dans les processus de titularisation, de CDIisation et de promotion.

Les membres des comités de sélection bénéficient chaque année d'une sensibilisation aux biais implicites de genre, dont l'impact est actuellement en cours d'évaluation. À moyen terme, ces actions seront étendues à un futur réseau d'experts et d'expertes en recrutement.

Par ailleurs, la création d'un parcours d'accompagnement des carrières pour les femmes enseignantes-chercheuses et doctorantes constitue un projet structurant issu des ateliers d'intelligence collective. Enfin, une boîte à outils anti-discriminations est en cours de conception pour outiller durablement les jurys de recrutement.

| | BILAN 2024-2025 |
|--|--|
| Projet Clé : Créer un parcours d'accompagnement des carrières des professeures, maitresses de conférences et doctorantes | Action prévue ultérieurement selon le rétro-planning. |
| Créer un cycle de formation égalité | 100% Création d'un cycle de formation sur les questions d'égalité (réalisé) |
| Prévenir les discriminations en lien avec les promotions et avancements | 100% Poursuivre l'analyse genrée de l'évolution des agents durant les promotions (réalisé) Former les experts aux questions d'égalité et de discriminations afin de garantir une évaluation objective des dossiers de promotions, d'avancement et de CDIisation (réalisé) |
| Sensibiliser les comités de sélection (CDS) aux biais implicites de genre | 50% Poursuivre la sensibilisation des comités de sélection aux biais implicites de genre lors des campagnes annuelles (réalisé) Analyser son impact de l'action sur plusieurs années en matière de recrutement (en cours) Etendre la sensibilisation aux biais implicites de genre au futur réseau des expertes et experts en recrutement (prévu à une étape ultérieure) Créer une boîte à outils anti-discr pour les personnes susceptibles d'être impliquées dans un jury de recrutement (en cours) |

AXE 3

FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

Université Côte d'Azur considère l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle comme un levier essentiel de l'égalité femmes-hommes, mais aussi comme un facteur clé de bien-être au travail. Plusieurs actions concrètes sont engagées en ce sens, notamment le développement d'un guide informatif à destination des parents, conçu pour être inclusif de toutes les formes de parentalité et offrant une information claire sur les droits et dispositifs existants.

Parallèlement, la facilitation de l'allaitement sur le lieu de travail est inscrite à l'agenda, tout comme le suivi genré des pratiques de télétravail, renouvelé tous les deux ans pour en mesurer les effets. Un volet formation viendra compléter cette dynamique avec l'intégration de bonnes pratiques liées au télétravail dans les parcours de sensibilisation à l'égalité.

Enfin, l'arrivée récente d'une chargée de mission santé durable marque une nouvelle étape dans l'engagement de l'université sur les questions de santé au travail. Ce positionnement permettra de conduire un diagnostic approfondi, intégrant des retours genrés, afin de mieux comprendre les besoins spécifiques des personnels. Cette approche transversale ouvrira la voie à la mise en place de mesures adaptées, inscrites dans une stratégie globale de qualité de vie au travail et de durabilité

| | BILAN 2024-2025 |
|---|--|
| Projet Clé : Créer un guide informatif pour les parents UniCA | 75% Création du guide informatif pour les parents à UniCA en cours, benchmark réalisé auprès des universités et rédaction d'une V1 pour l'été 2025 |
| Faciliter l'allaitement sur le lieu de travail | Action prévue ultérieurement selon le rétro-planning. |
| Faire du télétravail un levier d'égalité | 25% Poursuivre l'enquête télétravail et analyser les données récoltées au prisme du genre (en cours) Ajouter dans le cycle de formation égalité un item sur le télétravail et es bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle (prévu à une étape ultérieure) |
| Approche genrée de la question de la santé au travail | Action prévue ultérieurement selon le rétro-planning. |

AXE 4

PRÉVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES

Dès 2018, Université Côte d'Azur a fait partie des premières universités à s'engager dans la création de son dispositif d'écoute et de signalement. Afin de permettre un traitement efficace de chacune des situations, l'établissement a déployé des moyens conséquents. Récemment un poste de coordination des dispositifs de signalement a été créé pour permettre une parfaite articulation de nos dispositifs de prévention, d'écoute et de traitement des situations de VSS, HM et discriminations.

Cette structuration permettra davantage de visibilité et de lisibilité de nos process auprès des personnels et du public étudiant. La semaine de prévention des discriminations sous forme de théâtre forum sera renouvelée et la prévention des violences LGBTphobes fera l'objet d'actions spécifiques en lien avec la circulaire de juin 2023. Enfin, en lien avec le schéma directeur de la vie étudiante, une journée de formation est proposée aux étudiants et étudiantes investis dans des associations.

| | BILAN 2024-2025 |
|---|---|
| Projet Clé : Avoir une communication ciblée selon le public sur l'existence et le fonctionnement de nos dispositifs | <p>50%</p> <p>La refonte des outils de communication pour les personnels est en cours. Un GT sera mis en place concernant la communication en direction des étudiants et étudiantes (en cours)</p> |
| Améliorer le fonctionnement interne des dispositifs de signalement | <p>100%</p> <p>La nouvelle version de la plateforme de signalement besignal permet un suivi en temps réel des situations avec un tableau de bord d'indicateurs comme les situations en cours de traitement et le temps de traitement (réalisé)</p> <p>Un prestataire a été identifié et une première réunion de supervision à destination des membres des dispositifs sera mis en place fin aout (en cours)</p> |
| Poursuivre les sensibilisations par théâtre-forum afin de prévenir les discriminations | <p>100%</p> <p>Le budget a été reconduit pour poursuivre la semaine de sensibilisation annuelle sur la question des discriminations liées au sexe, au genre, à l'orientation sexuelle et à l'origine</p> <p>Une séquence annuelle de formation en français et en anglais est en cours de réflexion concernant les doctorants et doctorantes en lien avec les ED et la VP politique doctorale</p> |
| Former les étudiants, étudiantes et les personnels aux VSS | <p>50%</p> <p>Une 1ere journée de formation sur les VSS et les risques en milieu en festif réalisée pour les associations étudiantes et les relais santé</p> <p>Implémenter le MOOC de sensibilisation VSS en direction des étudiants et étudiantes (sera réalisé à une date ultérieure)</p> <p>Proposer une stratégie de formation ciblée pour toutes les personnes impliquées dans la chaine de traitement des VSS (date ultérieure)</p> |

AXE 5

DÉCONSTRUIRE LES STÉRÉOTYPES DE GENRE ET PROMOUVOIR LA MIXITÉ DANS LES FILIÈRES

Université Côte d'Azur poursuit son engagement en faveur d'un environnement académique inclusif, en s'attaquant aux stéréotypes de genre qui influencent encore trop souvent les choix d'orientation et la représentation dans certaines filières. Si les projets structurants autour de la réalité virtuelle (Rev'ego) et d'une recherche sur l'impact de la féminisation des métiers sont en cour de déploiement, ils témoignent d'une volonté d'innovation pédagogique et scientifique forte.

L'établissement a néanmoins consolidé ses efforts par des actions concrètes, notamment via la publication de chiffres clés genrés sur la mixité des filières à l'été 2025.

Par ailleurs, la signature d'une convention avec le rectorat de Nice constitue une avancée majeure pour former les enseignants du secondaire aux enjeux d'égalité filles-garçons. Ces fondations permettront à l'université de structurer davantage ses interventions et de renforcer ses partenariats éducatifs pour agir durablement sur les biais d'orientation.

| | BILAN 2024-2025 |
|--|--|
| Projet clé 1 : Poursuivre l'action de Réalité Virtuelle pour l'égalité de genre dans l'orientation (Rev'ego) | <p>75%</p> <p>Créer et déployer une intervention alliant réalité virtuelle et site Web pour doter les élèves d'outils de réflexion sur les raisons implicites de leurs choix d'orientation, et notamment les biais de genre et raciaux</p> <p>L'intervention a été créée et testée sur des lycéens et lycéennes lors d'une étude pilote. Elle sera déployée l'année prochaine.</p> |
| Projet clé 2 : Créer un protocole de recherche sur l'effet de la féminisation des métiers et diffuser les résultats de l'enquête orientation | <p>100%</p> <p>Un protocole de recherche sur l'effet de la féminisation des métiers sur la confiance en soi pour suivre des études en touchant élèves et étudiants / étudiantes a été mis en place et déployé grâce à des étudiant·es en bonus engagement</p> <p>Sensibiliser les élèves, étudiants / étudiantes, et responsables de formation aux stéréotypes et influence sur la confiance en soi Sera déployé ultérieurement</p> |
| Publication de chiffres clés sur la mixité dans les filières | <p>100%</p> <p>Une analyse genrée de la mixité dans les différentes filières ainsi que des taux de réussite associés a été effectuée. Les chiffres clés en matière de mixité ont été publiés annuellement.</p> |
| Etablir une convention avec le rectorat | <p>100%</p> <p>Une convention avec le rectorat pour la formation des enseignants et enseignantes du secondaire à l'égalité filles-garçons a été réalisée. Un groupe de travail avec le rectorat a permis d'identifier un continuum d'actions -3/+3 à mettre en place.</p> |

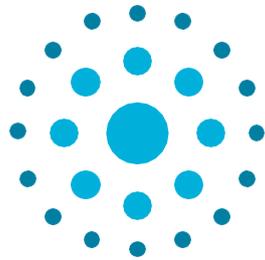
AXE 6

FAVORISER L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DU GENRE DANS LA RECHERCHE ET L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

L'année 2024-2025 a été marquée par l'organisation réussie d'une journée d'étude annuelle et la création d'ateliers interdisciplinaires favorisant de futures collaborations entre recherche, formation et vulgarisation. Une cartographie des enseignant·es-chercheur·es et doctorant·es travaillant sur les questions de genre a également été réalisée, contribuant à mieux identifier et soutenir les initiatives existantes.

Ce travail structurant a été rendu possible grâce à la création du réseau Genre & Recherche, porté par Karine Lambert et Laetitia Biscarrat, qui fédère désormais une communauté active sur ces enjeux. L'université a également officialisé son adhésion à l'Institut du Genre et participe à des projets européens tels que We4Lead et Ulysseus, renforçant ainsi sa stratégie d'internationalisation et son ancrage dans les dynamiques de recherche collaborative autour du genre

| | BILAN 2024-2025 |
|--|---|
| Projet clé : Créer un prix pour valoriser les travaux de recherches intégrant la dimension de genre | Action prévue ultérieurement selon le rétro-planning. |
| Organiser une journée d'étude annuelle sur la prise en compte du genre dans la recherche | 100% Créer des ateliers permettant d'envisager de futures collaborations ou actions pluridisciplinaires en recherche, formation, vulgarisation (réalisé) Etablir une cartographie des EC et doctorants/ doctorantes intégrant la question du genre dans leur recherche et ou leur enseignement (réalisé) |
| Proposer l'adhésion d'UniCA à l'Institut du Genre | 100% Répondre collectivement aux conditions d'adhésion à l'Institut du genre Créer et fédérer un réseau de chercheurs et de chercheuses, Permettre des échanges de ressources (réalisés) |



UNIVERSITÉ
CÔTE D'AZUR



univ-cotedazur.fr

Signature(s) électronique(s) du présent document

La version originale de ce document est sous forme électronique, par conséquent les signatures ci-dessous doivent impérativement être vérifiées électroniquement à l'aide d'un logiciel adapté comme Adobe Acrobat Reader DC™. Si un message d'avertissement apparaît, la raison peut être liée à l'absence de confiance dans l'Autorité de Certification qui a délivré le certificat utilisé pour signer le document. Dans ce cas, cliquez sur « Détails du certificat » dans le « Panneau des signatures » et sélectionnez le certificat « Sunnystamp Root CA G2 » puis cliquez sur « Ajouter aux certificats approuvés » dans l'onglet « Approbation ». A noter que les logiciels de lecture de documents PDF en mode Web ou mobile n'affichent pas les détails relatifs aux signatures électroniques. Pour toute question, merci de nous écrire à l'adresse support@lex-persona.com.

Digital signature(s) of this document

The original version of this document is in electronic form, so the signatures below must always be verified electronically using appropriate software such as Adobe Acrobat Reader DC™. If a warning message appears, the reason may be the absence of trust in the Certificate Authority which issued the certificate used to sign the document. In this case, click on "Certificate Details" in the "Signatures panel" and select the "Sunnystamp Root CA G2" certificate then click on "Add to approved certificates" on the "Approval" tab. Note that PDF reading software in web or mobile mode does not display the details of the digital signatures. If you have any questions, please write to us at support@lex-persona.com.