



UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR

BILAN
PLAN ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE
D'UNIVERSITÉ
CÔTE D'AZUR
2021-2023



Sommaire

Avant-propos	5
Introduction / Méthodologie	6
AXE 1 - ÉVALUER, PRÉVENIR ET LE CAS ÉCHÉANT, TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	8
Action 1-1 : Analyser l'effet de ségrégation de corps dans les rémunérations entre les femmes et les hommes	8
A) Concernant les titulaires	8
B) Concernant les contractuels	11
Action 1-2 : Analyser le mécanisme d'attribution des primes	12
Action 1-3 : Analyser l'effet démographique	13
Action 1-4 : Analyser les écarts de rémunération entre les professeur-e-s femmes et hommes dans les différentes disciplines	13
Action 1-5 : Produire une analyse fine des rémunérations des agent-e-s contractuel-le-s	14
Action 1-6 : Pour les cadres A contractuel-le-s, analyser l'effet de négociation sur les écarts de rémunération	14
Action 1-7 : Analyser l'effet de distorsion pour les doctorant-e-s et post-doctorant-e-s	16
AXE 2 - GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE	18
Action 2-1 : Rendre tous les métiers attractifs à la fois pour les femmes et pour les hommes en communiquant sans stéréotype de sexe	18
Action 2-2 : Proposer de manière systématique des sensibilisations aux biais inconscients aux membres de tous les comités de sélection professeur-e-s et MCF	18
Action 2-3 : Améliorer nos pratiques de recrutement	20
Action 2-4 : Mise en place d'une politique de développement et d'accompagnement des carrières	21
Action 2-5 : Mise en place de lignes directrices de gestion qui garantissent l'égalité de traitement	21
Action 2-6 : Analyse de l'accès des femmes et des hommes aux avancements et promotions	22
AXE 3 - FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	26
Action 3-1 : Sensibiliser les managers à la survenance de la maternité ou de l'adoption	26
Action 3-2 : Création d'un kit de naissance à destination des parents permettant de diffuser de l'information	26
Action 3-3 : Proposition d'un service crèche pour réservation de berceaux	26
A) Etude de cas 1 : réservation de berceaux dans une crèche privée	26
B) Etude de cas 2 : Création d'une crèche avec une association locale	27
C) Etude de cas 3 : Création d'une crèche avec une mutualité	27
Action 3-4 : Journée family friendly	28
Action 3-5 : Porter une attention particulière aux besoins des familles monoparentales et aux parents d'enfants en situation de handicap	28
Action 3-6 : Analyser la pratique du télétravail	28

AXE 4 - PRÉVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES	31
Action 4-1 : Intensifier les formations permettant de mieux comprendre et prévenir les VSS et les discriminations	32
Action 4-2 : Mise en place d'une cellule de lutte contre les discriminations et de traitement des violences et du harcèlement moral	32
Action 4-3 : Mettre en place un suivi à long terme des situations	32
Action 4-4 : Étendre la semaine de lutte contre les discriminations aux personnels et la pérenniser	33
Action 4-5 : Déploiement de l'enquête ACADISCRI à l'échelle de l'établissement	34
Action 4-6 : Obtention du label Egalité-Diversité AFNOR	34
AXE 5 - DÉCONSTRUIRE LES STÉRÉOTYPES DE GENRE ET PROMOUVOIR LA MIXITÉ DES FILIÈRES	35
Action 5-1 : Produire une analyse approfondie et sur plusieurs années de la répartition femmes/hommes dans nos filières	36
Pourcentage de femmes ou d'hommes par type de filières	36
Taux de réussite	36
Action 5-2 : Transmettre une culture de l'égalité aux étudiant.e.s	37
Action 5-3 : Promouvoir les filières techniques	37
ANNEXES	39
Bilan simplifiée	40
Bibliographie	42

Avant-propos

Avec plus de 3400 personnels Université Côte d'Azur (UniCA) et plus de 32 000 étudiants et étudiantes, Université Côte d'Azur a pour ambition d'être exemplaire et novatrice en termes d'égalité professionnelle au niveau local, national et international.

Durant ces trois dernières années, des actions concrètes et innovantes ont été mises en place par l'ensemble de la communauté universitaire. Qu'il s'agisse de la gouvernance, des services, du personnel, de la communauté étudiante, Université Côte d'Azur s'est pleinement engagée dans la démarche qu'elle avait promise il y a 3 ans. A travers ce plan ambitieux, nous avons listé des actions permettant une avancée tangible et significative en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Certaines de ces actions ont permis de former le personnel aux enjeux d'égalité dans la sphère professionnelle. D'autres, ont été l'occasion de sensibiliser les étudiants et étudiantes tout au long de leur cursus aux questions d'égalité et de lutte contre les discriminations. D'autres encore d'approfondir notre compréhension des inégalités et de produire de nouveaux indicateurs. Et enfin d'améliorer l'équilibre des temps de vie et de lutter contre les violences de genre.

La promotion de l'égalité, le renforcement de la mixité des filières et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au sein d'Université Côte d'Azur sont nos priorités et nous sommes conscient et consciente que nous devons poursuivre cet effort collectif pour parvenir à l'égalité réelle. Nous vous invitons donc à prendre connaissance de ce rapport qui est une étape importante vers une université juste, accessible et ouverte à tous et toutes.



Jeanick Brisswalter,
Président
d'Université Côte d'Azur



Véronique Van De Bor,
Vice-Présidente
Politique Sociale, Egalité, Diversité

Introduction

Conformément aux obligations légales¹ en vigueur, Université Côte d'Azur a présenté en 2021 un plan d'action pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Après trois années de mise en œuvre, Université Côte d'Azur établit le bilan des actions menées sur le champ de l'égalité professionnelle. Il n'a pas vocation à être exhaustif et ne reflète pas l'ensemble des activités menées par la cellule égalité et diversité de l'université. Il permet de structurer notre politique stratégique en fonction de nos spécificités.

L'objectif de ce premier bilan est d'évaluer quantitativement et qualitativement les actions inscrites au plan d'action égalité professionnelle 2021-2023. Il présente l'état d'avancement des actions menées sur le champ de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes selon les cinq axes d'actions choisis par UniCA. En effet, dès l'élaboration de son plan d'action, UniCA a fait le choix d'ajouter un axe supplémentaire à ceux énoncés dans la loi² en créant un axe sur la mixité des filières. La méthodologie ainsi que les rétroplannings attenants à ce bilan ont été présentés courant novembre 2023 dans les différentes instances de gouvernance et de représentation du personnel³.

Dans la perspective d'évaluations récurrentes de nos actions et de la remontée de ces actions au ministère, ce bilan est également l'occasion d'établir une méthodologie transversale d'évaluation de l'avancement des actions. Pour ce faire, un tableau de suivi spécifique a été créé. Grâce à l'utilisation d'une matrice RACI⁴, les rôles de chacun des intervenants et intervenantes ont été définis avec précision. Par ailleurs, des indicateurs clés permettent d'évaluer l'avancement des actions. Grâce à ces indicateurs, les contributeurs et contributrices ont pu estimer si les actions avaient été réalisées sur une échelle allant de 0% à 100%.

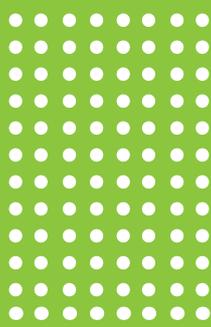
Ce rapport propose un bilan de chaque action réalisée ainsi que des chiffres clé en matière d'égalité issus du Rapport Social Unique (RSU).

¹ Article 80 de la loi de transformation publique du 6 août 2019 et article L712-2 du code de l'éducation modifié par la loi de programmation de la recherche.

² Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

³ Réunion de la Gouvernance du 8 novembre 2023 ; Réunion du Comité social d'administration d'établissement du 15 novembre 2023 ; Réunion du Conseil d'administration du 28 novembre 2023.

⁴ L'acronyme anglo-saxon RACI est une méthode pour définir les niveaux de responsabilité d'activités au quotidien ou dans le cadre d'un projet. Pour chaque activité sont définis les rôles de responsable de production (Responsible), une personne responsable de l'action (Accountable), des acteurs à consulter pour réaliser l'activité et prendre des décisions (Consulted) et les personnes à informer (Informed)".



AXE 1

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



AXE 1

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

Action 1-1 : Analyser l'effet de ségrégation de corps dans les rémunérations entre les femmes et les hommes

Les objectifs de cette action sont totalement atteints. En effet, (1) les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes par corps sont maintenant détaillés et analysés dans notre RSU, (2) les corps les plus contributifs aux écarts de rémunérations ont été identifiés, (3) une attention forte se porte sur ces corps et des actions correctives sont déjà mises en place. Au-delà des objectifs de cette action on observe déjà une réduction significative des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans certains corps depuis 2019.

Notre analyse des écarts de rémunération a été menée à partir des données issues de l'outil fourni par la DGAFP-DESSI pour l'année 2022. Cet outil permet de recenser l'ensemble des postes permanents occupés durant l'année par l'ensemble des agents d'UniCA. La rémunération prise en compte comprend le traitement brut indiciaire, l'indemnité de résidence ainsi que toutes les primes et indemnités diverses (hors supplément familial de traitement et remboursements domicile-travail).

A) Concernant les titulaires

L'analyse porte sur les effectifs de l'année 2022 parmi lesquels on comptait 28 corps de fonctionnaires de plusieurs filières (EC, ENS, BIATSS et AENES) avec un effectif correspondant de 860 femmes en équivalent temps plein (EQTP) et de 892 hommes en EQTP. Cela équivaut à un **taux de féminisation de 49% chez les titulaires UniCA**.

Pourcentage F/H chez les titulaires UniCA en 2022



> Ecart de rémunération par fiche de paie et EQTP chez les titulaires

En moyenne, **les rémunérations mensuelles par fiche de paie** sont de 3767 € bruts pour les femmes et de 4590 € bruts pour les hommes tous postes confondus. L'écart de rémunération mensuelle correspond donc à **823 euros bruts en faveur des hommes soit 17.9% de différence contre 21.4% en 2019**.

Si l'on raisonne en **rémunération mensuelle brute en équivalent temps plein (EQTP)**, elles sont respectivement de 3850 € pour les femmes et de 4605 € pour les hommes. L'écart de rémunération en 2022 est donc de **755 € soit 16.4% en 2022 contre 820 € soit 19.5 % en 2019, soit une réduction globale de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes de 3% en 3 ans**.

Les femmes ont plus souvent recours au temps partiel que les hommes avec un **taux moyen de temps partiel de 2.1% de femmes concernées contre 0.3% des hommes**. Cette différence a un impact sur les rémunérations et conduit à un effet temps partiel de **-68 € en 2022**. Cet effet temps partiel est plutôt stable car il était de **-70 € en 2019**.

> Composition de l'écart de rémunération chez les titulaires

L'écart de rémunération brut mensuel moyen est de **755 € en faveur des hommes en équivalent temps plein**. Cet écart peut notamment être analysé via le prisme de trois phénomènes :

- **L'effet de ségrégation de corps :**

Cet effet est lié à une différence de proportion entre les femmes et les hommes dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps. Il s'agit d'une ségrégation verticale qui constate que les hommes sont proportionnellement et numériquement plus nombreux dans les corps les mieux rémunérés.

- **L'effet démographique :**

Il s'agit de l'écart lié à des proportions différentes des femmes et des hommes dans les grades et échelons au sein de chaque corps.

- **L'effet primes :**

Il s'agit de l'écart de primes, décomposé par catégorie, à niveau de corps, grade, échelon et indice strictement identique.

Répartition de l'écart de rémunération brut F/H pour les titulaires UniCA en 2022

	Différence € brut /mois (H-F)	% effet (par EQTP)
Effet ségrégation des corps	-649 €	85,9%
Effet démographique au sein des corps	-71 €	9,4%
dont sur primes	6 €	-0,7%
Effet primes (Corps-Grade-échelon identique)	-36 €	4,7%

Cette répartition permet de démontrer que la **majorité de l'écart de rémunération F/H (85.9%) repose sur l'effet de ségrégation des corps** c'est-à-dire le fait que les hommes sont plus nombreux dans les corps les mieux rémunérés. Ce constat est très similaire à celui qui avait été fait lors du premier plan d'action, puisque à cette époque, l'effet de ségrégation des corps était responsable à 86.1% des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes. **Cela signifie que la part des femmes et des hommes dans les métiers les mieux rémunérés a très peu évolué entre 2019 et 2022.** Cependant, s'agissant des titulaires, ce résultat est tout à fait conforme aux prévisions.

> Ecart de rémunération chez les enseignants-chercheurs et les enseignantes-chercheuses titulaires

Rémunération moyenne net mensuelle des enseignants et enseignantes par genre 2021

	Femmes	Hommes	Total	Comparatif H/F
Professeur-es Université	4 572	4 837	4 760	-5,5%
Maitres-ses de conférence	3 469	3 424	3 444	1,3%
Professeur-es 1 et 2 nd degré	3 456	3 593	3 522	-3,4%
Total Titulaires	3 715	3 991	3 878	-6,9%

Une analyse détaillée a été faite sur les écarts de rémunération nette qui est présentée dans notre RSU⁵. Pour Université Côte d'Azur, la présence majoritaire d'hommes dans le corps des Professeurs d'Université est la raison principale de l'écart global entre les enseignants et enseignantes.

En 2021, les hommes professeurs percevaient en moyenne 265 euros de plus de rémunération nette mensuelle que les femmes professeurs. Cela équivaut à une différence de 5.5% entre les femmes et les hommes.

A l'avenir, les indicateurs du RSU ainsi que ceux du plan égalité seront désormais harmonisés et présentés en rémunération moyenne nette mensuelle.

> Ecart de rémunération F/H chez les BIATSS titulaires

Rémunération nette mensuelle moyenne BIATSS par genre et catégorie en 2021

	Femmes	Hommes	Total	Comparatif H/F
A	2 932	3 207	3 074	-8,5%
B	1 976	2 018	1 991	-2,1%
C	1 637	1 644	1 639	-0,46%
Total Titulaires	2 048	2 390	2 178	-14,3%

*BIATSS Moyenne avec ts nb de mois de paie

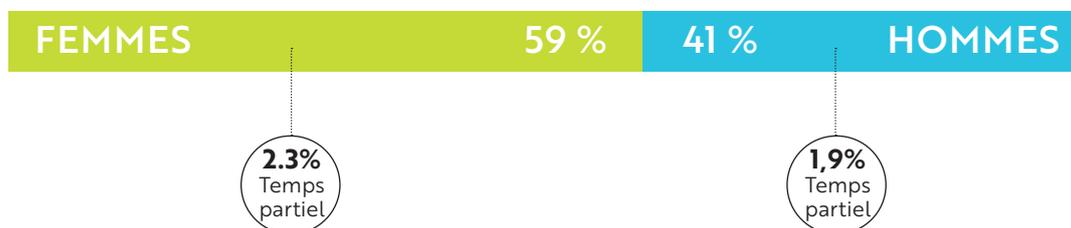
Pour les BIATSS titulaires, les écarts sont moins significatifs que chez les enseignants à l'exception des catégories A. **Le principal écart observé concerne donc les catégories A où l'écart entre les femmes et les hommes est de 275 € en défaveur des femmes soit près de 8.5 % de la rémunération moyenne de cette catégorie.** Il est à noter que nous n'observons pas de différences significatives avec les constats de 2019.

⁵Université Côte d'Azur, Rapport Social Unique 2021, p.77-94.

B) Concernant les contractuels

Dans les effectifs annuels de 2022, UniCA comptait **1327 agents contractuels** dont 547 hommes et 781 femmes, soit **59% de femmes contre 41% d'hommes**.

Pourcentage F/H chez les contractuels UniCA en 2022



Parmi ces effectifs, on compte 1.9% des hommes en temps partiels contre 2.3% des femmes.

> Ecart de rémunération par fiche de paie et EQTP chez les contractuels

En moyenne, les rémunérations mensuelles par fiche de paie chez les contractuels sont de **2232 € nets pour les femmes et de 2263 € nets pour les hommes tous postes confondus**. L'écart de rémunération mensuelle correspond donc à **131 € nets en faveur des hommes soit 5.5% de différence**.

Si l'on raisonne en **rémunération mensuelle net en équivalent temps plein**, elles sont respectivement de **2284 € pour les femmes et de 2410 € pour les hommes**. L'écart de rémunération en 2022 est donc de **126 € soit 5.4% de différence**.

> Ecart de rémunération chez les enseignants et enseignantes contractuels

	Femmes	Hommes	Total	Comparatif H/F
Ens. Chercheurs Contractuels	2 198	2 536	2 298	-13,3%
PAST	1 355	1 658	1 503	-18,3%
Enseignant-es contractuel·les	1 870	2 104	1 953	-11,1%
ATER	2 035	2 053	2 044	-0,9%
Doctorant-es	1 654	1 658	1 657	-0,2%
Post Doctorant-es	2 321	2 279	2 301	1,9%
Total Contractuels	1 724	1 777	1 751	-3%

En 2021, les hommes enseignants-chercheurs contractuels percevaient en moyenne **338 euros nets de plus que leurs homologues femmes** soit une différence de **13% entre les femmes et les hommes**. Cet écart est nettement supérieur à celui des PR (5% d'écart F/H) et MCF titulaires (1.3% d'écart).

A noter que l'écart de rémunération femmes-hommes le plus important se trouve chez les enseignants-chercheurs associés et invités (PAST). Cet écart s'élève à **18% net de plus en faveur des hommes**.

> Ecart de rémunération F/H chez les BIATSS contractuels

Rémunération net mensuelle moyenne des BIATSS contractuels par genre 2021

	Femmes	Hommes	Total	Comparatif H/F
A	2 076	2 273	2 147	-8,7%
B	1 463	1 402	1 448	4,3%
C	1 283	1 243	1 269	3,2%
	1 680	1 806	1 722	-6,9%

*BIATSS

Moyenne avec ts nb de mois de paie

Pour les BIATSS contractuels, **le principal écart observé concerne les catégories A où l'écart entre les femmes et les hommes est de 197€ soit près de 8.7 % de la rémunération moyenne de cette catégorie.** Comme pour les titulaires, les écarts de rémunération sont moins significatifs que chez les enseignants à l'exception des catégories A. A noter que pour les catégories B et C, les femmes ont une rémunération légèrement plus avantageuse que les hommes :

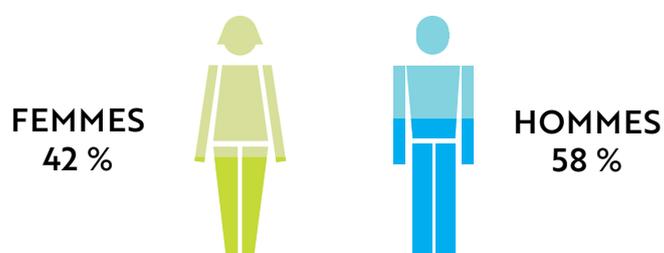
- +4.3% pour les femmes contractuelles catégorie B
- +3.2% pour les femmes contractuelles catégorie C

Action 1-2 : Analyser le mécanisme d'attribution des primes

Les objectifs de cette action est partiellement atteints. L'effet de prime (1) dans les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes est maintenant détaillé dans notre RSU, (2) un effet prime en défaveur des femmes enseignantes chercheuses a été mis en évidence et des actions correctives sont à envisager dans notre prochain plan d'action, (3) un recensement global de toutes les primes est en cours pour permettre le même travail dans tous les corps.

Pour les enseignants et enseignantes, 442 femmes ont perçu une de ces primes contre 600 hommes.

Primes versées aux enseignants chercheurs et enseignantes chercheuses en 2021 à UniCA



Dans le RSU 2022⁶, les primes ont été analysées en deux groupes : les primes versées aux enseignants-chercheurs (**87.5% du montant total des primes**) et les primes versées aux enseignants 1^{er} et second degré (**12.5% des primes**).

⁶ Université Côte d'Azur, RSU 2021, p.89.

> Primes versées aux enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses

Sur l'ensemble des primes versées aux enseignants-chercheurs, les bénéficiaires sont majoritairement des hommes sauf pour la prime de responsabilité pédagogique où les bénéficiaires sont paritaires :



Prime d'administration :
88.4% du montant versé aux hommes
11.6% du montant versé aux femmes



Prime d'excellence scientifique :
70% du montant versé aux hommes
30% du montant versé aux femmes



Prime recherche enseignement supérieur :
60% du montant versé aux hommes
40% du montant versé aux femmes



Prime de responsabilité pédagogique :
49% du montant versé aux hommes
51% du montant versé aux femmes

Pour rappel, selon l'analyse du RSU la part des femmes enseignantes-chercheuses dans l'effectif total des enseignants-chercheurs est de 40%. Parmi les primes, seule la prime de recherche a été distribuée en suivant ce ratio de 60% d'hommes et 40% de femmes. On peut noter que les femmes sont nettement moins bénéficiaires des primes d'administration et d'excellence scientifique qui sont pourtant les plus rémunératrices. Par ailleurs, on peut supposer que les femmes sont généralement plus investies de mission pédagogique que les hommes car sur cette prime elles ont perçu 51% du montant total.

Action 1-3 : Analyser l'effet démographique

Les objectifs de cette action sont partiellement atteints. L'effet démographique sur l'écart des rémunérations a pu être mis en évidence pour les enseignants, une analyse plus fine doit être déployée par corps pour permettre d'envisager des actions correctives.

Par ailleurs, l'action 2.6 (analyse de l'accès des femmes et des hommes aux avancements et promotions) dont l'objectif a totalement été atteint permet d'expliquer certains phénomènes relatifs aux promotions et avancées de grade.

Action 1-4 : Analyser les écarts de rémunération entre les professeur-e-s femmes et hommes dans les différentes disciplines

Les objectifs de cette action sont partiellement atteints. En effet (1) un travail a été réalisé dans le RSU sur le recensement des effectifs genrés, par métiers, statuts, corps, service campus, composante, département disciplinaire, laboratoire qui représentent 25 pages de nouveaux indicateurs. (2) Ce recensement est le travail préliminaire permettant une analyse fine des écarts de rémunération dans les mêmes conditions (3).

Action 1-5 : Produire une analyse fine des rémunérations des agent.e-s contractuel.les

Les objectifs de cette action sont partiellement atteints. (1) Une analyse genrée des écarts de rémunération globale des agents contractuels est maintenant réalisée et analysée dans notre RSU⁷, (2) il apparaît que l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, chez les agents contractuels, est moins élevé que chez les titulaires.

**Environ 7% d'écart de rémunération
chez les contractuels BIATSS entre les femmes et les hommes**



* Moyenne avec ts nb de mois de paie

Pour les BIATSS, le principal écart observé concerne donc les IGE où l'écart entre les hommes et les femmes est de 197 € nets soit 8% de la rémunération moyenne.

Pour les enseignants et enseignantes, ce sont les PAST qui ont le plus grand écart de rémunération avec un différentiel de 339 euros nets soit 19% de d'écart en défaveur des femmes.

Action 1-6: Pour les cadres A contractuel.les, analyser l'effet de négociation sur les écarts de rémunération

Les objectifs de cette action sont totalement atteints. (1) Une analyse genrée avancée de l'effet de négociation a été réalisée, (2) l'impact des négociations salariales à l'embauche a été analysé sur les contractuels de catégorie A, (3) des mesures et outils de cadrage ont été adoptées concernant les négociations salariales à l'embauche, (4) le service recrutement de la DRH accompagne et sensibilise les managers sur cette question.

A) Chiffres clés

> Ecart de rémunération des contractuels catégorie A

En ce qui concerne la rémunération des agent.es contractuel.les nous avons noté que sur l'année 2020 l'écart le plus important était en défaveur des femmes et concernait les catégories A.

Entre mars 2023 et juillet 2023, 59 agents ont été recrutés ou renouvelés en tant que contractuel catégorie A (IGR, IGE, ASI confondu). Sur l'ensemble de ces agents, 20 d'entre eux n'ont pas négocié leur salaire et ont une rémunération égale ou inférieure à un INM de 460 (seuil de la grille IGE) ou 420 (seuil de la grille ASI).

Presque 1 personne sur 3 n'a donc pas négocié son salaire sur la période en tant que primo-arrivant. Toutefois, on remarque une différence significative entre les femmes et les hommes : **40% des femmes n'ont pas négocié leur salaire contre 25% des hommes.**

⁷ Université Côte d'Azur, Rapport Social Unique 2021, pp. 84 -85.

Tableau rémunération (NET avant PAS) demandée puis validée en commission d'arbitrage entre mars 2023 et octobre 2023 avec répartition par genre.

Échantillon : 30 agents, 10 hommes et 20 femmes

	Demandé H	Demandé F	Écart demandé	Validé H	Validé F	Ecart validé
Rémunération moyenne	2 128	2 108 €	20 €	2 130 €	2 008 €	123 €
Rémunération moyen IGR	2 218	2 757 €	- 539 €	2 218 €	2 537 €	- 320 €
Rémunération moyenne IGE	2 163 €	2 152 €	10 €	2 190 €	2 060 €	130 €
Rémunération moyenne ASI	1 909	1 864 €	45 €	1 850 €	1 807 €	44 €

Entre mars et octobre 2023, **30 agents**⁸ primo-arrivants de catégorie A ont formulé une demande de rémunération dérogatoire aux grilles en vigueur qui a, par la suite, été arbitrée en commission. Parmi ces agents, 20 femmes (1 IGR, 13 IGE, 6 ASI) et 11 hommes (3 IGR, 5 IGE et 2 ASI).

Parmi cet échantillon réduit, **on peut constater que les femmes et les hommes demandent en moyenne des rémunérations semblables** (écart de 20 € net en défaveur des femmes). En revanche, la rémunération accordée diffère : **en moyenne les hommes recevront 123 € nets de plus que les femmes à l'issue de l'arbitrage.**

Concernant les IGR, on peut constater ici un avantage en faveur des femmes mais ce chiffre est à analyser avec prudence car l'échantillon ne contenait que 4 IGR dont 3 hommes. L'analyse devra être reproduite à N+1 avec un échantillon plus vaste pour confirmer le phénomène.

Concernant les IGE, le constat est similaire à l'analyse générale. Au moment de la négociation les hommes IGE demandent en moyenne 10 € de plus que leur homologues femmes et suite à la commission **ils obtiennent en moyenne 130 € nets de plus.**

Concernant les ASI, les écarts sont les plus réduits avec 45 € nets en moins pour les femmes au moment de la demande puis 44 € nets de moins après arbitrage.

Pour confirmer ces tendances, une analyse sera menée à N+1 de la création de la commission d'arbitrage.

⁸ Les observations qui sont faites par la suite sur ces rémunérations moyennes sont à considérer au prisme de l'échantillon très réduit sur lesquelles elles se basent. Une analyse plus approfondie pourra être effectuée lors du bilan de l'année N+1 car la commission a été créé récemment en mars 2023 (cf. page partie B).

B) Méthodologie

Dans la continuité de la revalorisation des grilles de rémunération contractuelle mise en œuvre au 1er janvier 2023, la DRH d'Université Côte d'Azur a formalisé une procédure permettant d'analyser et d'arbitrer les différentes demandes de négociation salariale au moment des recrutements.

La nouvelle grille de rémunération des personnels contractuels BIATSS détermine le niveau de rémunération selon la catégorie d'agent public, le corps, le grade et l'expérience professionnelle au sein d'Université Côte d'Azur. Une commission d'arbitrage a été créée en mars 2023 afin de statuer sur les éventuelles dérogations à la grille de rémunération. Jusqu'à cette date, les demandes étaient analysées et arbitrées au fil de l'eau par différents acteurs de la DRH.

A la suite de chaque entretien de recrutement, les prétentions salariales des personnes candidates sont notées et une analyse interne est effectuée. Le responsable du recrutement réalise une analyse des salaires moyens du métier concerné sur le marché du travail, grâce à des outils objectifs formalisés par des acteurs reconnus de l'emploi (étude des rémunérations par le groupe Michael Page, simulateur de salaire de l'APEC, comparaison des salaires moyens sur différents jobboards tels qu'Indeed ou Glassdoor). Dans le même temps, le responsable emplois et effectifs transmet les moyennes de rémunération contractuels/titulaires sur le métier RIFSEEP concerné à Université Côte d'Azur. Ces éléments, appuyés par un argumentaire transmis par la direction et le parcours professionnel du candidat ou de la candidate, permettent une analyse RH fine et la formulation d'une préconisation concernant la demande du candidat ou de la candidate.

Leurs observations sont inscrites dans une grille et sont présentées à la commission qui se réunit selon une fréquence bimensuelle. Cette grille permet d'avoir un aperçu de l'expérience de la personne candidate et de connaître les salaires moyens en interne et en externe sur le domaine métier auquel se rattache le poste.

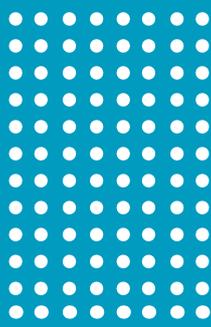
Par ailleurs, la future direction de la personne est également amenée à indiquer si la rémunération demandée pour le ou la candidate semble en adéquation avec le poste. La commission statuera ensuite en faveur ou non de cette dérogation à la grille de rémunération en vigueur.

Dans le cadre de la démarche GPEC portée par Université Côte d'Azur, une cartographie et un observatoire des métiers seront bientôt livrés permettant d'affiner les critères de dérogation sur différents niveaux (compétences rares, métiers en tension, difficultés de recrutement, etc.).

Action 1-7 : Analyser l'effet de distorsion pour les doctorant·e·s et post-doctorant·e·s

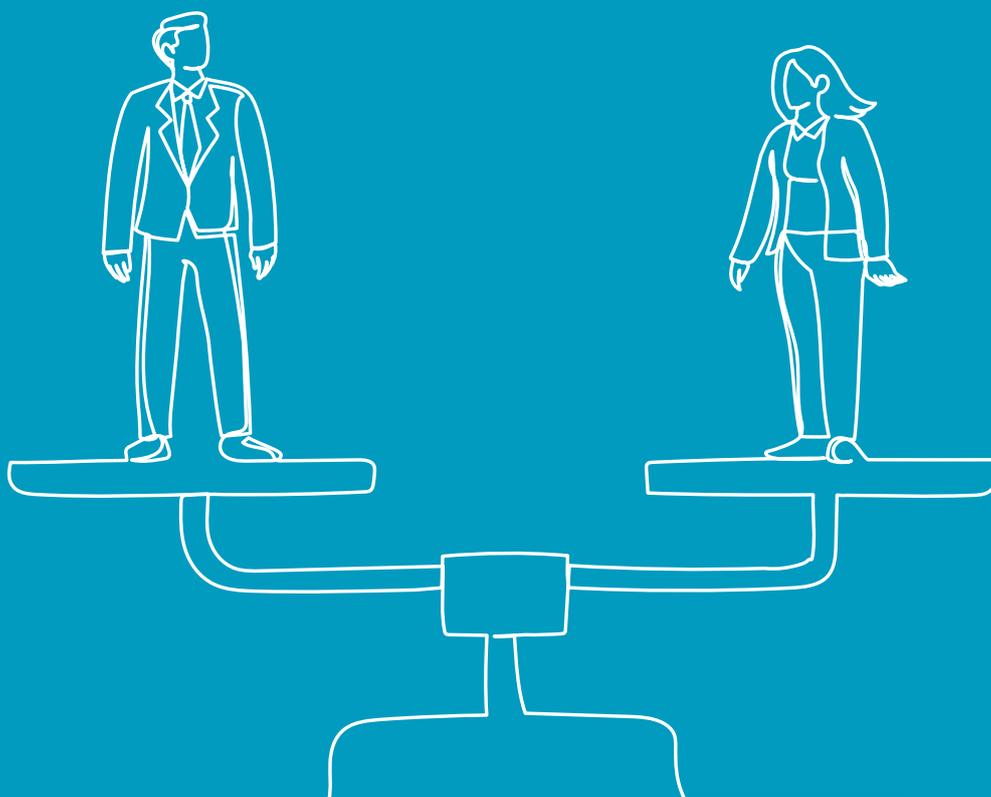
Les objectifs de cette action sont partiellement atteints. Une analyse de la répartition des femmes et des hommes parmi les doctorants et les postdoctorants a été réalisée⁹ mais une étude approfondie sera proposée dans le cadre de l'élaboration du prochain plan.

⁹Université Côte d'Azur, Rapport Social Unique, p.81.



AXE 2

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



AXE 2

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

Action 2-1 : Rendre tous les métiers attractifs à la fois pour les femmes et pour les hommes en communiquant sans stéréotype de sexe

Les objectifs de cette action sont totalement atteints. (1) Un guide d'écriture égalitaire a été créé et largement diffusé, (2) des personnels de la DRH ont été sensibilisés aux enjeux de l'emploi de la double flexion ou de mots épicènes plutôt que du masculin générique (3) la rédaction de toutes les fiches de poste a été revue, (4) le service recrutement de la DRH accompagne et sensibilise les managers sur cette question.

Afin d'améliorer l'attractivité des postes pour les femmes comme pour les hommes, la rédaction des annonces a été améliorée grâce à plusieurs adaptations :

- **Le titre de l'annonce :**

Sur chacune des annonces, le masculin générique n'est plus utilisé. Il est remplacé de manière systématique par l'usage de la double flexion ou d'un terme épicène. Ainsi par exemple le titre de l'annonce est passé de "chef de projet" à "responsable de projet" ou bien "d'ingénieur" à "ingénieur ou ingénieure".

- **Les missions du poste :**

Pour simplifier la rédaction tout en restant inclusive, l'équipe du recrutement a également modifié la perspective de sa rédaction en utilisant la première personne du pluriel « vous ». Par ailleurs, les missions les plus représentatives de la journée-type attendue sur le poste sont mises en avant, plutôt qu'une liste exhaustive de compétences. Pour cela des tournures de phrases telles que "Vos missions principales seront: assurer, planifier, coordonner..." sont utilisées¹⁰.

- **Présentation de l'engagement en faveur de l'égalité :**

À la fin de chaque annonce, une rubrique "pourquoi nous rejoindre" mentionne l'engagement de l'université sur les questions d'égalité et de lutte contre les discriminations. Cette rubrique renvoie notamment aux "10 bonnes raisons de nous rejoindre" ainsi qu'à la page internet ouverte au grand public sur ces questions.

Action 2-2 : Proposer de manière systématique des sensibilisations aux biais inconscients aux membres de tous les comités de sélection professeur.e-s et MCF

Les objectifs de cette action sont totalement atteints. (1) La sensibilisation des comités de sélection PR et MCF a débuté en 2021 et se perpétue chaque année. Au-delà des objectifs de cette action un vivier de formateurs et de formatrices a été constitué à UniCA pour permettre une sensibilisation plus large des évaluateurs/évaluatrices, recruteurs et recruteuses de notre établissement en général.

Conformément à la publication de la circulaire du 18 Juin 2020¹¹, Université Côte d'Azur s'est engagée dans une démarche de sensibilisation aux biais implicites de genre pouvant intervenir lors des recrutements ou promotions des enseignants-chercheurs (EC).

¹⁰ Université Côte d'Azur, Rapport Social Unique, p.81.

¹¹ MESRI – DGESIP, Circulaire du 18-6-2020, Bulletin officiel n° 27 du 2-7-2020.

En 2021 et 2022, la circulaire a été présentée lors de la réunion des présidences de comité en début d'année. La circulaire, les chiffres et la liste des vidéos conseillées ont été envoyées à la présidence de chaque comité. Les fiches ont été complétées et analysées. Le suivi de l'action est apparu difficile par manque de retour des comités. Aussi l'efficacité de l'action en l'état était difficilement quantifiable.

Début 2023, un vivier de 15 formateurs et formatrices aux biais cognitifs de genre a été formé par Isabelle Régner (Professeure et Responsable équipe Cognition et Neurosciences Sociales). Par la suite, l'action s'est articulée autour de trois étapes afin de sensibiliser les comités de sélection pour les postes de maîtres et maîtresses de conférences (MCF) et de professeurs/ professeurs (PR). Ce protocole se fonde également sur les travaux de recherches d'Isabelle Régner¹² et Magalie Ochs¹³.

Les présidents et présidentes de comités de sélection (CDS) ont transmis aux membres de leur comité des données genrées spécifiques à leur CNU et laboratoire. Les membres des CDS ont ensuite été invités à passer un test d'association cognitives (test IAT). Enfin, lors des réunions des comités, deux vidéos de sensibilisation aux biais de genre ont été diffusées.

Objectifs

L'objectif général de cette action est de sensibiliser les membres de comités de sélection à l'existence des biais de genre inconscients qui peuvent être à l'œuvre lors des recrutements.

L'action a été portée politiquement par le Vice-président Recherche et Innovation, la Vice-Présidente Développement Ressources Humaines et organisationnel et la Vice-Présidente Politique Sociale, Egalité-Diversité. En interne, l'action est pilotée par la Responsable de cellule égalité et diversité en collaboration avec le service pilotage moyens RH et le service gestion des concours et des campagnes des personnels enseignants-chercheurs.

Bilan quantitatif de l'action

En avril, les tests IAT ont été envoyés aux 53 comités de sélection. Dans l'ensemble, il y a eu 370 tentatives de passage de test IAT. Parmi ces tentatives, 72% des tests IAT ont été menés jusqu'à leur fin.

Au total, 268 tests IAT ont été passés par les membres des comités de sélections ce qui correspond en moyenne à 5 personnes par comité de sélection. On constate une homogénéité au niveau des passages des tests puisque les IAT valides ont été passées par 47% de femmes, 50% d'hommes et 2% genre neutre¹⁴.

Parmi ces 268 personnes ayant passé un test IAT, 40% d'entre elles faisaient partie d'un comité dont la discipline appartient aux champs des STIM¹⁵. La répartition entre les femmes et les hommes est à nouveau homogène : 49% de femmes et 51% d'hommes appartenant à des disciplines STIM ont passé le test.

En début du test IAT, les utilisateurs et utilisatrices devaient répondre à un questionnaire. Chaque question se rattache à un bloc permettant de savoir si la personne passant le test pense que la sous-représentation des femmes est due à l'un des quatre facteurs énumérés ci-après :

¹² Régner I, Thinus-Blanc C, Netter A, Schmader T, Huguet P. (2019). Committees with implicit biases promote fewer women when they do not believe gender bias exists. *Nat Hum Behav.* 3(11):1171-1179. <https://doi.org/10.1038/s41562-019-0686-3>.

¹³ M.Ochs est maîtresse de conférences à Aix-Marseille Université et membre du [Laboratoire d'Informatique et Systèmes](#) (LIS - CNRS/ Aix-Marseille Université).

¹⁴ Personne ne se reconnaissant ni dans le genre femme ni dans le genre homme

¹⁵ Sciences, technologie, ingénierie et mathématiques

- 1) **Bloc discrimination** : les individus ayant un score élevé dans ce bloc expliquent la sous-représentation des femmes par les discriminations auxquelles elles doivent faire face.
- 2) **Bloc volonté** : les individus ayant un score élevé dans ce bloc expliquent la sous-représentation des femmes par une volonté des femmes de moins s'investir dans leur vie professionnelle.
- 3) **Bloc capacité** : les individus ayant un score élevé dans ce bloc expliquent la sous-représentation des femmes par des différences de capacités.
- 4) **Bloc contrainte** : les individus ayant un score élevé dans ce bloc expliquent la sous-représentation des femmes par les contraintes qu'ont ces dernières.

Pour chacun des blocs, on constate une forte similitude dans les réponses entre les femmes et les hommes. Cependant, sur le premier bloc on peut observer une légère différence puisque **69% des femmes pensent que la sous-représentation des femmes s'explique par les discriminations auxquelles elles doivent faire face contre 49% des hommes**. Concernant les vidéos de sensibilisation, elles ont été largement téléchargées avec 43 téléchargements pour la première vidéo et 36 téléchargements pour la seconde.

Bilan qualitatif de l'action

Dans l'ensemble, cette action a été suivie par la majorité des comités de sélection alors même qu'il s'agissait d'un protocole additionnel. Si l'action a été reçue positivement, certains questionnements ont été remontés concernant la méthodologie de calcul du test IAT et le choix des vidéos. Certaines incompréhensions ont été levées et ces questionnements seront pris en compte pour améliorer le protocole en 2024.

Action 2-3 : Améliorer nos pratiques de recrutement

Les objectifs de cette action sont totalement atteints. (1) Nos pratiques de recrutement ont été analysées au regard du critère de discrimination (2) des actions (sensibilisation et boîte à outils) sont mises en place pour garantir des recrutements transparents basés sur des critères de compétence et de mérite.

Concernant l'amélioration des pratiques de recrutement, plusieurs actions ont été mises en place. L'équipe du recrutement de la DRH a été sensibilisée à l'usage de l'écriture égalitaire et à la féminisation des noms des métiers lors de la publication de l'annonce.

De plus, les membres de l'équipe ont été amenés à suivre plusieurs formations sur la thématique de l'égalité et de la lutte contre les discriminations :

- Une formation sur les biais implicites de genre en novembre 2022 avec Isabelle Régner, Professeure des Universités en psychologie sociale
- Une formation sur les discriminations avec Laurence Hudry, Cheffe de pôle régionale de la Défenseure des droits

Les membres de l'équipe sont en charge de l'accompagnement et de la diffusion de ces bonnes pratiques.

Enfin, cette volonté de garantir une approche éthique au moment du recrutement a également été inscrite dans le schéma directeur RH de l'année 2023 .

Action 2-4 : Mise en place d'une politique de développement et d'accompagnement des carrières

Les objectifs de cette action sont atteints avec notamment (1) la création du service mobilité carrière et d'un plan mobilité carrière 2021-2025, (2) une sensibilisation et une formation des managers sur l'importance des entretiens professionnels (3) La création d'ateliers constat-actions « Parlons carrière et rémunération » en direction des femmes.

La politique d'Université Côte d'Azur en matière d'accompagnement des carrières s'est considérablement développée en 3 ans avec une attention particulière concernant les carrières des femmes. Cela s'est concrétisé par la création du service mobilité carrière au sein de la DRH et par un plan mobilité carrière ambitieux garantissant l'amélioration constante de nos pratiques.

Cependant, aujourd'hui des inégalités de carrière persistent entre les femmes et les hommes (les hommes évoluent plus rapidement dans leur carrière) le plafond de verre est présent (avec une majorité d'hommes dans les emplois à fortes responsabilités et les mieux rémunérés). Pour mieux comprendre les mécanismes de ces inégalités nous avons créé des ateliers « Constat-Action » intitulés « Parlons carrière et rémunération » en direction des femmes maitresses de conférences et professeures des universités des 10 sections CNU dans lesquelles les femmes sont le moins représentées : électronique, mécanique, informatique, mathématiques, astrophysique, physique...

Les objectifs de ces ateliers sont multiples :

- Permettre une prise de conscience des inégalités
- Communiquer sur les actions menées à UniCA pour prévenir les inégalités
- Identifier collectivement les freins aux carrières des femmes
- Identifier collectivement ce qui favorisent les inégalités (obtention de l'HDR, RIPEC3, prime de responsabilité, stratégie de carrière, mobilité)
- Travailler collectivement sur des bonnes pratiques et des actions correctives.

Action 2-5 : Mise en place de lignes directrices de gestion qui garantissent l'égalité de traitement

Les objectifs de cette action sont totalement atteints avec (1) la révision de nos Lignes Directrices de Gestion relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels qui posent comme principe général le respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la gestion des avancements et qui garantissent l'égalité de traitement et l'absence de discriminations, (2) la formation des comités d'experts et d'expertes mise en œuvre.

- Université Côte d'Azur garantit à l'ensemble des personnels un examen collégial de leur candidature selon des critères équitables, transparents, publics et non discriminatoires, ainsi qu'une procédure transparente d'instruction des dossiers
- Université Côte d'Azur s'attache à ce que la répartition des promotions corresponde à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables et se rapproche de leur représentation dans les effectifs du corps

- L'établissement veille également à ce que les personnels à temps partiel ou ayant bénéficié de congé maternité, parental ou d'adoption bénéficient des mêmes possibilités de promotion. Les situations précitées ne doivent pas être considérées comme un frein à la promotion
- Le repyramidage est un dispositif qui vise à équilibrer l'accès des femmes aux corps supérieurs
- Pour la RIPEC 3, la répartition finale cherchera à respecter le plus possible la répartition des primes au prorata du nombre de MCF et PR au sein de l'établissement, mais également la dimension de parité, permettant l'attribution d'un nombre de primes respectant la proportion des femmes et des hommes au sein de l'établissement

Action 2-6: Analyse de l'accès des femmes et des hommes aux avancements et promotions

Les objectifs de cette action sont totalement atteints : (1) Une analyse poussée des avancements et des promotions a été réalisée.

Les tableaux ci-dessous recensent le nombre d'agents ITRF remplissant les critères (ancienneté dans le grade actuel, échelon...) pour prétendre à la promotion au corps supérieur, le nombre d'agents qui se sont manifestés pour candidater, le nombre d'agents classés ainsi que le nombre d'agents promus suite à la Commission d'Étude.

Liste d'aptitude ITRF 2021- 2023 : pourcentage de personnes promouvables, candidates, classées et promues par genre

	%F promouvables (F/P)	%F candidates (F/C)	% F classées (F/ Cé)	%F promues (F/Pro)
2021	56%	59%	78%	67%
2022	57%	69%	72%	67%
2023	56%	68%	80%	67%
Moyenne	56%	66%	77%	67%

Dans l'ensemble, les femmes sont davantage promouvables, candidates, classées mais aussi promues que les hommes pour une promotion vers une catégorie supérieure. Ce constat n'est pas surprenant car les femmes sont majoritaires dans les effectifs de l'université

Parmi les personnes promouvables à une évolution vers une catégorie supérieure, il y a en moyenne 56% de femmes contre 44% d'hommes. Cette répartition est restée stable pendant ces trois dernières années.

En revanche, entre 2021 et 2023 le pourcentage de femmes candidates est passé de 59% à 68%.

Parmi les personnes classées, on note un très grand pourcentage de femmes toutes années confondues avec un pourcentage entre 72 et 80% de femmes selon les années. Enfin, on constate à nouveau que les femmes occupent les deux tiers de l'effectif des personnes promues.

Liste d'aptitude ITRF 2021- 2023 : pourcentage de personnes promouvables, candidates, classées et promues par genre

	% Femme candidate parmi les femmes promouvables (CF/PF)	% Homme candidat parmi les hommes promouvables (CH/PH)
2021	32%	28%
2022	33%	20%
2023	40%	23%
Moyenne	35%	24%

Si on analyse la part de femmes candidates en fonction du nombre de femmes promouvables, on peut noter qu'en moyenne sur la même période **35% des femmes promouvables se portent candidates**.

Pour les hommes cette proportion est moindre, car ils ne sont que 24% des promouvables à se porter candidat.

Cet écart entre femmes et hommes n'était que de 4% en 2021 et il est maintenant de 17% en 2023 en faveur des femmes. A noter également que désormais **40% des femmes promouvables se portent candidates contre 23% des hommes**.

	%F promouvables (F/P)	%F candidates (F/C)	% F classées (F/ Cé)	%F promues (F/Pro)
IGR 2021	36%	48%	67%	0
IGR 2022	42%	43%	50%	0
IGR 2023	40%	54%	100%*	100%
Moyenne	39%	48%	72%	33%

*A noter que les différences sur les deux dernières colonnes (classés et promus) peuvent paraître très marquées car il s'agit d'effectif réduit. Exemple : En 2023, seule une femme a été classée puis promue dans la catégorie IGR.

Concernant les IGR, on peut remarquer que les femmes ne sont pas majoritaires dans les promotions vers cette catégorie. En 2023, les femmes représentent :

- **39% des personnes promouvables** en tant qu'IGR
- Presque la moitié (**48%**) des personnes candidates
- **72% des personnes classées**
- **Un tiers des personnes promues** en tant qu'IGR

	%F promouvables (F/P)	%F candidates (F/C)	% F classées (F/ Cé)	%F promues (F/Pro)
IGE 2021	54%	62%	100%	100%
IGE 2022	54%	64%	25%	0
IGE 2023	62%	69%	80%	50%
Moyenne	57%	65%	68%	50%

Pour les IGE, l'écart entre les femmes et les hommes est moins marqué. En effet, **le pourcentage de femmes promouvables IGE est en moyenne de 57%**. Entre 2021 et 2023, ce pourcentage est passé de 54% à 62%. L'écart s'est donc creusé en faveur des femmes. Le constat est le même du côté des candidatures qui sont plus nombreuses chez les IGE (65% de femmes candidates) que chez les IGR (48% de femmes candidates).

**Pourcentage du nombre de personnes candidates par rapport
au nombre de personnes promouvables par genre chez les IGR et les IGE**

Pour les IGR

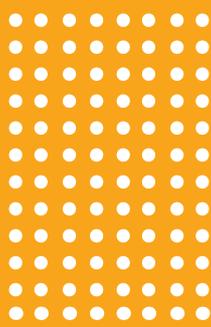
Pour les IGE

	Femme candidate parmi les femmes promouvables IGR	Homme candidat les hommes promouvables IGR	Femme candidate parmi les femmes promouvables IGE	Homme candidat les hommes promouvables IGE
2021	33%	20%	42%	31%
2022	24%	23%	37%	25%
2023	35%	20%	52%	38%

D'une manière générale, les femmes ont plus tendance à candidater que les hommes qu'il s'agisse d'une évolution vers IGE ou IGR.

En 2023, **35% des femmes promouvables au corps IGR se sont portées candidates à cette évolution**. La même année, **52% des femmes promouvables au corps IGE se sont portées candidates à cette évolution**.

En 2023, **seul 1/5 des hommes (soit 20%) qui étaient promouvables se sont portés candidats au grade d'IGR** contre **38% des hommes chez les IGE**.



AXE 3

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



AXE 3

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

Action 3-1 : Sensibiliser les managers à la survenance de la maternité ou de l'adoption

Les objectifs de cette action sont partiellement atteints : Un « benchmark » a été réalisé auprès des universités et auprès des collectivités et entreprises du territoire, des prestataires ont été identifiés.

Action 3-2 : Création d'un kit de naissance à destination des parents permettant de diffuser de l'information

Les objectifs de cette action sont partiellement atteints : (1) les informations qui figureront sur le site web et dans le kit de naissance, relatives à la parentalité, aux démarches administratives, aux droits et à l'impact de la parentalité sur les carrières sont en cours de recensement et de rédaction, (2) le kit de naissance est en cours d'élaboration.

Afin de faire connaître à l'ensemble des parents leurs droits, la cellule égalité et diversité souhaite créer un espace dédié sur l'intranet et créer un kit naissance pour les parents. Ce kit contiendra également un guide explicatif sur les droits ainsi que les prestations auxquels les parents ont accès en interne et en externe.

En partenariat avec la Direction Communication et Marque, plusieurs devis ont été lancés en novembre 2023 afin de choisir le meilleur prestataire. La communication sera ciblée vers les parents et inclura les familles homoparentales et monoparentales.

Action 3-3 : Proposition d'un service crèche pour réservation de berceaux

Les objectifs de cette action sont totalement atteints : (1) différentes modalités de service de crèche sont envisagées (crèche privée, gestion associative, gestion mutualiste...) et les prestataires ont été rencontrés, (2) une étude comparative a été réalisée, (3) une étude des besoins et de la faisabilité par campus est en cours. Au-delà des objectifs de cette action, une étude d'ouverture de centre aéré pour les enfants des personnels est en cours.

En 2022, Université Côte d'Azur s'est engagée dans une réflexion autour de la mise en place d'un service crèche pour les jeunes enfants de ses agents.

Un réseau de crèches privé a réalisé une étude de nos besoins en berceaux, sur la base des données RH que nous leur avons transmises. De plus, d'autres possibilités ont été explorées notamment celle de la création d'un service de crèche au sein de nos locaux géré par une association. Des devis ont été réalisés de manière à estimer l'enveloppe budgétaire nécessaire. Les modalités de gestion des berceaux ont également été discutées avec les prestataires.

A) Etude de cas 1 : réservation de berceaux dans une crèche privée

La préconisation de la crèche privée était de réserver entre 20 à 25 places en crèche pour répondre aux besoins des agents de l'Université. Cette préconisation n'incluait pas certains campus. Par exemple, le campus George Méliès situé à Cannes La Bocca pouvait répondre directement aux besoins des agents puisque cet établissement avait 3 crèches à moins de 4 kilomètres du Campus. L'étude concernait principalement les sites de Nice et de Sophia-Antipolis.

Il est également possible d'exclure les crèches partenaires du contrat et d'y intégrer uniquement les crèches appartenant à cette enseigne privée. Dans ce cas de figure, la dépense serait de 200 000€ pour 25 places (avance de trésorerie) et le restant à charge pour l'Université, après déduction CAF (Contrat Enfance et Jeunesse) serait de 137 500€ à N+1. Ce cout comprend uniquement la réservation des berceaux qui seront attribués par le prestataire selon les critères que l'employeur aura fixé.

B) Etude de cas 2 : Création d'une crèche avec une association locale

L'association rencontrée est une association d'intérêt général à but non lucratif. Aujourd'hui elle gère 5 établissements répartis sur les différents quartiers de la Ville de Nice. Elle accueille des enfants de Nice et des communes avoisinantes. Les crèches accueillent entre 45 et 85 enfants et sont dispersées dans l'ensemble de la ville de Nice.

Les conditions fixées par la loi : 10m² par enfant en intérieur, soit entre 400 et 500m² situé en rez-de-chaussée. Les locaux doivent également disposer d'un ou de plusieurs espaces extérieurs à usage privatif d'une surface minimale totale allant de 15 m² pour les micro-crèches à 70 m² pour les très grandes crèches. Dans le cas présent, il serait nécessaire d'avoir un extérieur de minimum 40m².

Les locaux doivent aussi être adaptés à la cuisine collective car la confection des repas est aussi gérée par la crèche. Si la cuisine est en étage, il est nécessaire d'avoir un monte-charge.

Concernant le mobilier, l'association s'occupe de meubler elle-même avec du mobilier adapté. Le local peut donc être livré vide.

C) Etude de cas 3 : Création d'une crèche avec une mutualité

Sur la région, cette structure a ouvert récemment une crèche rue Trachel à Nice et a déjà deux autres crèches sur Vence et à Tourette-sur-Loup.

> Concernant le fonctionnement de la crèche

Cette structure propose un panel large de taille de crèches (10 à 50 places environ) et est ouverte à la création de micro-crèches. Il serait également possible de faire des amplitudes horaires larges. Comme pour l'association, la structure ne porterait pas le projet immobilier et interviendrait en tant que gestionnaire avec les mêmes conditions que l'association de l'étude de cas 2.

La commission d'attribution des places serait entièrement gérée par l'Université.

Pour ses autres crèches la structure a eu recours à une **délégation de service public**. Sur ce type de projet les délégations avaient des durées entre 5 et 7 ans.

> Concernant les conditions générales pour l'ouverture d'une crèche

Dans l'hypothèse d'une création de crèche avec UniCA, il n'y aurait pas de possibilité d'échange de places avec les autres crèches déjà existantes. En effet, le **système de délégation de service public** ne permet pas autant de souplesse car ils ont des objectifs précis avec chacune des communes.

Action 3-4 : Journée family friendly

Les objectifs de cette action ne sont pas atteints : Une demande de financement a été réalisée mais le financement n'a pas été obtenu à ce stade. L'action sera donc proposée et son opportunité sera étudiée lors des groupes de travail de février- mars 2024.

Action 3-5 : Porter une attention particulière aux besoins des familles monoparentales et aux parents d'enfants en situation de handicap

Les objectifs de cette action sont partiellement atteints : (1) Une analyse du profil et des besoins des familles les plus fragiles est en cours en lien avec l'action sociale, (2) dans le cadre de l'application de la circulaire relative à la prise en compte de la diversité des familles et au respect de l'identité des personnes transgenres dans la fonction publique de l'État un travail plus large de recensement des attentes et des besoins est en cours.

	F	H	%F	f/F	h/H
Monoparentalité	12	1	92%	46%	33%
Couple / marié	14	2	88%	54%	67%
Total	26	3	90%		

Grâce au service de l'action sociale, une analyse des profils des familles percevant les aides sociales de l'université¹⁷ a pu être effectuée. Ces prestations sont pour la plupart versées en fonction du quotient familial dont le niveau de seuil était à 12 400 € jusqu'alors.

En 2021, 29 personnes ont bénéficié d'une aide sociale de l'Université. Parmi ces 29 personnes, **on compte 90% de femmes dont près de la moitié sont en situation de monoparentalité**. Par ailleurs, **la majorité des femmes ayant perçu une aide sociale au cours de l'année 2021 appartenait à la catégorie B (46%) ou C (42%)**.

Du côté des **hommes, 2 d'entre eux étaient en couple ou marié** et un en situation de monoparentalité. Ils étaient également issus de corps appartenant à la catégorie B ou C.

Bénéficiaires des prestations sociales de l'Université selon le genre, la catégorie, la situation de parentalité, et le statut

	F	H	f/F
Titulaire	12	1	46%
Contractuel CDD	11	1	42%
Contractuel CDI	3	1	12%

	F	H	f/F
Catégorie A	2	0	8%
Catégorie B	12	1	46%
Catégorie C	11	2	42%

¹⁷ Les différentes aides sociales : aides aux études, aide cantine, PIM, aide garderie...

Action 3-6 : Analyser la pratique du télétravail

Les objectifs de cette action sont totalement atteints : (1) Une enquête genrée concernant le recours au télétravail a été réalisée.

En 2021-2022, on observe que 407 conventions de télétravail ont été établies correspondant à 30 % des effectifs. 80,5 % des conventions concernent des femmes. On note que 65% des femmes ont fait une demande de télétravail contre 16 % des hommes. Ainsi, les femmes sont beaucoup plus nombreuses à demander du télétravail que les hommes. Concernant les modalités de télétravail, il y a très peu de différences genrées, on note par exemple que les femmes préfèrent légèrement les jours de télétravail flottants alors les hommes demandent davantage des journées fixes et plébiscite davantage le vendredi. Concernant les femmes, les demandes de télétravail augmentent légèrement avec l'âge.

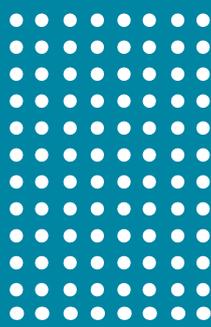
Concernant les jours choisis pour le télétravail (214 personnes avaient précisé leur jour de télétravail). On peut constater que chez les femmes la répartition est plus homogène mais cela peut être dû à la taille réduite de l'échantillon côté hommes (seulement 38 hommes avaient précisé leurs jours de télétravail).

A cette période, **le jour le plus plébiscité pour le télétravail était le vendredi pour les hommes. Pour les femmes, les jours favoris pour le télétravail étaient les jours flottants puis le vendredi.** Les mardis et jeudis sont les jours les moins télétravaillés.

	Jours pris par les femmes convention 2021-2022		Jours pris par les hommes convention 2021-2022	
Lundi	28	16%	7	18%
Mardi	17	10%	2	5%
Mercredi	33	19%	8	21%
Jeudi	20	11%	3	8%
Vendredi	35	20%	12	32%
Flottants	43	24%	6	16%

Une enquête a été menée en mars 2023 par le service QVCT afin d'évaluer le recours au télétravail ainsi que les pratiques les plus répandues. Le service QVCT a reçu 561 réponses à son questionnaire sur le télétravail soit 70% des personnes télétravaillant (base total effectif estimé : 407 pers en 2021+15%).

Parmi les répondants et répondantes, 58% pratiquent le télétravail de manière régulière. **Les femmes ont répondu majoritairement : 79% de femmes parmi les personnes qui télétravaillent.**



AXE 4

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



AXE 4

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

Action 4-1 : Intensifier les formations permettant de mieux comprendre et prévenir les VSS et les discriminations

Les objectifs de cette action sont totalement atteints : (1) Deux formations ont été intégrées au programme annuel de formation des personnels, « Appréhender les VSS dans l'ESR » et « Comprendre les conséquences du sexisme dans le milieu professionnel », (2) des formations sont mises en place chaque année en direction de publics spécifiques.

	2021	2022	Total
Nombre de formation	5	6	11
Budget	2 750 €	12 790€	15 540€
Personnes présentes	72	46	118
% de femmes	50%	80%	62%
Total doctorants	28	15	43
% doctorantes	36%	60%	44%

Entre 2021 et 2022, Université Côte d'Azur a organisé **11 journées formations sur la question des violences sexistes et sexuelles, des discriminations ou du harcèlement moral**. Le budget dédié à ces sujets a été multiplié par **4**, il est passé de 2750 euros en 2021 à 12 790 euros en 2022.

Ces formations ont bénéficié à **118 personnes dont 62% de femmes**. Parmi les personnes formées, on compte **37% de personnes en doctorat dont 44% de femmes doctorantes**.

A cela s'ajoute un budget annuel CVEC de **15 000 € pour la formation des étudiants et étudiantes** qui permet de financer la semaine de prévention des discriminations sur le thème des discriminations liées au genre, à l'orientation sexuelle et à l'origine ethno-raciale. Enfin, nous diffusons régulièrement à nos personnels les formations et webinaires proposés par la DGFIP et par l'IGESR.

Action 4-2 : Mise en place d'une cellule de lutte contre les discriminations et de traitement des violences et du harcèlement moral

Les objectifs de cette action sont totalement atteints : Université Côte d'Azur s'est dotée d'une cellule de lutte et de traitement du harcèlement moral et des discriminations. Au-delà des objectifs de cette action, Université Côte d'Azur s'est dotée d'une plateforme de signalement en ligne multilingue matérialisant un point d'accès unique à nos cellules et référents. Des webinaires de présentation ont été réalisés dans les laboratoires. Enfin, les indicateurs annuels relatifs aux signalements enregistrés par nos dispositifs ont été intégrés le RSU.

Action 4-3 : Mettre en place un suivi à long terme des situations

Les objectifs de cette action sont totalement atteints : (1) Un financement du MESR a été obtenu pour mettre en place une action de suivi à long terme des situations de VSS post-sanction, (2) un protocole a été élaboré avec des recommandations précises sur l'accompagnement post-sanction des victimes, des personnes sanctionnées ainsi que du collectif de travail.

Au-delà des objectifs de cette action, Université Côte d'Azur participe activement à ce sujet au sein de la CPED (Conférence Permanente des chargées de mission Egalité, Diversité). Nous avons notamment activement participé à la réalisation d'un guide national à ce sujet.

Action 4-4 : Étendre la semaine de lutte contre les discriminations aux personnels et la pérenniser

Les objectifs de cette action sont atteints : (1) La pérennisation de l'évènement annuel est assurée grâce à un financement CVEC, (2) l'évènement a été enrichi par l'intervention de responsables associatifs qui participent aux discussions avec les étudiante-s, (3) une analyse d'impact de cet évènement est réalisée chaque année, (4) les personnels sont systématiquement conviés à l'évènement et peuvent assister aux interventions, (5) enfin, en 2023 deux interventions spécifiques ont été réalisées ; une première sur le harcèlement moral à l'attention des doctorants et des doctorantes, une deuxième à l'attention des personnels BIATSS, sur les conséquences du sexisme sur les carrières.

	Connaissance de l'existence dispositifs avant l'intervention (Q1)	Nombre de personnes présentes	
Session 1 SJA	19%	34	
Session 2 IUT GEII	6%	97	
Session 3 Valrose	10%	100	
Session 4 Trotabas	31%	100	
Session 5 INSPE 1	57%	20	
Session 6 INSPE 2	58%	13	
Session 7 IUT Sophia	9%	24	
Session 8 IUT Fabron	8%	80	
TOTAL		3,8	468

	Estimation participation
Parvis Villa Arson	10
Faculté de Médecine	25
Inspe Gymnase	30
Parvis INSPE	40
Parvis polytech	20
Vendredi IUT sophia	64
Vendredi IUT sophia 2	68
Carlone	6
TOTAL	263

Avant l'intervention, 78 élèves ont dit connaître l'existence des cellules, à la suite de cette intervention 731 élèves ont été sensibilisés à l'une des formes de discrimination, à l'existence des cellules et leur fonctionnement.

Action 4-5 : Déploiement de l'enquête ACADISCRI à l'échelle de l'établissement

Les objectifs de cette action sont totalement atteints : L'enquête ACADISCRI a été déployée en deux vagues auprès des personnels en Juin-Juillet 2021 et auprès de la communauté étudiante en Mars-Avril 2022. Les résultats spécifiques d'Université Côte d'Azur seront communiqués par l'équipe de recherche en Mars 2024. Sur la base de ces résultats, un plan d'action sera élaboré et communiqué.

Action 4-6 : Obtention du label Egalité-Diversité AFNOR

Les objectifs de cette action sont partiellement atteints : (1) Le cahier des charges des critères de l'obtention du label a été analysé, (2) l'organisme de labélisation AFNOR a été contacté, (3) un devis à l'échelle de notre établissement a été réalisé.



AXE 5

DÉCONSTRUIRE LES STÉRÉOTYPES
DE GENRE ET PROMOUVOIR LA MIXITÉ
DES FILIÈRES



AXE 5

DÉCONSTRUIRE LES STÉRÉOTYPES DE GENRE ET PROMOUVOIR LA MIXITÉ DES FILIÈRES

Action 5-1 : Produire une analyse approfondie et sur plusieurs années de la répartition femmes/hommes dans nos filières

Les objectifs de cette action sont partiellement atteints : (1) Les indicateurs sont produits et analysés chaque année, (2) les indicateurs sont transmis au ministère chaque année. Au-delà des objectifs de cette action, une grande enquête sur l'orientation des Lycéens et lycéennes a été réalisée montrant des différences genrées dans la confiance à réussir ses études dans différentes filières.

Au 15 janvier 2022 : 30371 étudiant-es sont inscrit-es à Université Côte d'Azur. Parmi ces étudiant-es, on compte 58% de femmes.

Presque la moitié des inscrites sont en licence (47% des inscrites). Les étudiant-es en master représentent 20% de l'effectif et les doctorant-es seulement 3.8% des effectifs.

- En licence en 2021, 58% des personnes inscrites sont femmes ;
- En master en 2021, 61% des personnes inscrites sont femmes ;
- En doctorat en 2021, 45% des personnes inscrites sont des femmes.

Pourcentage de femmes ou d'hommes par type de filières

Sur 41 licences, 6 sont mixtes (entre 45% et 55% de femmes et d'hommes), 24 ont moins de 30% de femmes ou d'hommes, 11 ont entre 30% et 45% de femmes et d'hommes

A noter qu'en 2012 nous enregistrons 72% de femmes inscrites

- Parmi les personnes inscrites en licence de droit : 70% de femmes
- Parmi les personnes inscrites en licence d'économie gestion : 49% sont des femmes
- Parmi les personnes inscrites en licence de philosophie : 58% sont des femmes
- Parmi les personnes inscrites en licence de psychologie : 84% sont des femmes

En filières STAPS, 30 % de femmes sont inscrites en licence contre 24% de femmes en 2012.

On observe une augmentation faible mais constante du nombre de femmes inscrites en filières STAPS

En filières sciences, 46% de femmes inscrites en licence contre 36 % en 2012. On note que le nombre de femmes est en faible augmentation chaque année.

- Parmi les personnes inscrites en L3 de mathématiques : 32% de femmes
- Parmi les personnes inscrites en L3 de chimie¹⁸ : 67% sont des femmes [1]
- Parmi les personnes inscrites en L3 de physique : 36% de femmes
- Parmi les personnes inscrites en L3 d'informatique : 18% de femmes
- Parmi les personnes inscrites en L3 sciences de la vie : 69% de femmes

¹⁸ A noter : cette licence concerne la chimie des arômes et des parfums.

Taux de réussite

Toutes filières confondues, les femmes ont un **taux de réussite supérieur** aux hommes. En L3 : 74.5% de réussite chez les hommes contre 85% chez les femmes.

- En L3 arts, lettres et langues : **72% de réussite chez les hommes** et **88% de réussite chez les femmes**.
- En L3 droit, économie, gestion AES : **85% de réussite chez les hommes** et **87% de réussite chez les femmes**.
- En L3 sciences et technologies : **67% de réussite chez les hommes** et **69.5% chez les femmes**.
- En L3 SHS : **79% de réussite chez les hommes** contre **89% chez les femmes**.
- En L3 STAPS : **74 % de réussite chez les hommes** contre **85% chez les femmes**.

Action 5-2 : Transmettre une culture de l'égalité aux étudiant.e.s

Les objectifs de cette action sont totalement atteints : (1) Le MOOC equality academy co-réalisé par Université Côte d'Azur est disponible sur la plateforme fun-MOOC, (2) un projet bonus engagement a été créé pour former des étudiants à l'écriture égalitaire, (3) des actions sont régulièrement menées lors des semaines de l'égalité. Enfin, au-delà de cette action, il a été inscrit dans le schéma directeur de la vie universitaire une action en lien avec la formation d'étudiants et d'étudiantes relais sur les sujets de l'égalité.

Action 5-3 : Promouvoir les filières techniques

Les objectifs de cette action sont totalement atteints : (1) Un effort particulier est porté sur l'analyse des taux de réussite genrés des filières techniques et une transformation de notre communication en direction du jeune public. (2) Nous mettons régulièrement en lumière des rôles modèles féminins à travers les « Boys days, Girls days », la fête de la science, la nuit européenne des chercheur-es, des expositions comme « Ces femmes qui font bouger les lignes ».

AXE 1	ÉVALUER, PRÉVENIR ET LE CAS ÉCHÉANT, TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION F/H	ACTIONS	REALISATION DE L'ACTION (%)
		Action 1-1 : Analyser l'effet de ségrégation de corps dans les rémunérations entre les femmes et les hommes	100
		Action 1-2 : Analyser le mécanisme d'attribution des primes	80
		Action 1-3 : Analyser l'effet démographique	50
		"Action 1-4 : Analyser les écarts de rémunération entre les professeur-e-s femmes et hommes dans les différentes disciplines"	50
		Action 1-5 : Produire une analyse fine des rémunérations des agent-e-s contractuel-les	100
		Action 1-6 : Pour les cadres A contractuel-les, analyser l'effet de négociation sur les écarts de rémunération	100
		Action 1-7 : Analyser l'effet de distorsion pour les doctorant-e-s et post-doctorant-e-s	NC

AXE 2	GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE	ACTIONS	REALISATION DE L'ACTION (%)
		Action 2-1 : Rendre tous les métiers attractifs à la fois pour les femmes et pour les hommes en communiquant sans stéréotype de sexe	100
		Action 2-2 : Proposer de manière systématique des sensibilisations aux biais inconscients aux membres de tous les comités de sélection Professeur-e-s et MCF	100
		Action 2-3 : Améliorer nos pratiques de recrutement	90
		Action 2-4 : Mise en place d'une politique de développement et d'accompagnement des carrières	100
		Action 2-5 : Mise en place de lignes directrices de gestion qui garantissent l'égalité de traitement	100
		Action 2-6 : Analyse de l'accès des femmes et des hommes aux avancements et promotions	100

AXE 3	FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	ACTIONS	RÉALISATION DE L'ACTION (%)
		Action 3-1 : Sensibiliser les managers à la survenance de la maternité ou de l'adoption	20
		Action 3-2 : Création d'un kit de naissance à destination des parents permettant de diffuser de l'information	50
		Action 3-3 : Proposition d'un service crèche pour réservation de berceaux"	100
		Action 3-4 : Journée family friendly	NC
		Action 3-5 : Porter une attention particulière aux besoins des familles monoparentales et aux parents d'enfants en situation de handicap	50
		Action 3-6 : Analyser la pratique du télétravail	100

AXE 4	PRÉVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES	ACTIONS	RÉALISATION DE L'ACTION (%)
		Action 4-1 : Intensifier les formations permettant de mieux comprendre et prévenir les VSS et les discriminations	100
		Action 4-2 : Mise en place d'une cellule de lutte contre les discriminations et de traitement des violences et du harcèlement moral	100
		Action 4-3 : Mettre en place un suivi à long terme des situations	100
		Action 4-4 : Étendre la semaine de lutte contre les discriminations aux personnels et la pérenniser	100
		Action 4-5 : Déploiement de l'enquête ACADISCRI à l'échelle de l'établissement	100
		Action 4-6 : Obtention du label Egalité-Diversité AFNOR	NC

AXE 5	DÉCONSTRUIRE LES STÉRÉOTYPES DE GENRE ET PROMOUVOIR LA MIXITÉ DES FILIÈRES	ACTIONS	REALISATION DE L'ACTION (%)
		Action 5-1 : Produire une analyse approfondie et sur plusieurs années de la répartition femmes/hommes dans nos filières	100
		Action 5-2 : Transmettre une culture de l'égalité aux étudiant.e.s	100
		Action 5-3 : Promouvoir les filières techniques"	100

Bibliographie

Références juridiques

Loi n° 2019-828 de transformation de la fonction publique, 6 août 2019.

Loi n° 2013-660 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche, 22 juillet 2013.

Décret n° 2020-528 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique, 4 mai 2020.

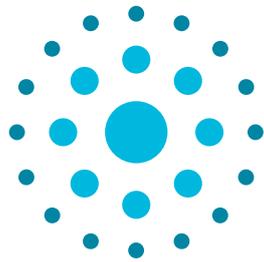
Décret n° 2020-256 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique, du 13 mars 2020.

Références méthodologiques

Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Bilan des plans d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, 2022.

Centre Hubertine Auclert, Réaliser un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes « Guide pratique pour accompagner les collectivités territoriales », mai 2016.

AUTISSIER David, MOUTOT Jean-Michel, JOHNSON Kevin et al., « Outil 45. La matrice RACI », dans : La boîte à outils de la conduite du changement et de la transformation, 2019, p. 130-131.



UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR



univ-cotedazur.fr