

PLAN ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE

ENTRE LES

FEMMES

ET LES

HOMMES

2021-2023



SOMMAIRE

>	A-INTRODUCTION	4
>	B-UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR	6
	B1-Présentation	6
	B2-Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle	6
>	C-PLAN D'ACTION RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	12
>	AXE 1 - ÉVALUER, PRÉVENIR ET LE CAS ÉCHÉANT, TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	13
	Action 1-1 : Analyser l'effet de ségrégation de corps dans les rémunérations entre les femmes et les hommes	24
	Action 1-2 : Analyser le mécanisme d'attribution des primes	25
	Action 1-3 : Analyser l'effet démographique	26
	Action 1-4 : Analyser les écarts de rémunération entre les professeur-e-s femmes et hommes dans les différentes disciplines	27
	Action 1-5 : Produire une analyse fine des rémunérations des agent-e-s contractuel-les	28
	Action 1-6 : Pour les cadres A contractuel-les, analyser l'effet de négociation sur les écarts de rémunération	29
	Action 1-7 : Analyser l'effet de distorsion pour les doctorant-e-s et post-doctorant-e-s	30
>	AXE 2 - GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE	31
	Action 2-1 : Rendre tous les métiers attractifs à la fois pour les femmes et pour les hommes en communiquant sans stéréotype de sexe	35
	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	36
	Action 2-3 : Améliorer nos pratiques de recrutement	37
	Action 2-4 : Mise en place d'une politique de développement et d'accompagnement des carrières	38
	Action 2-5 : Mise en place de lignes directrices de gestion qui garantissent l'égalité de traitement	39
	Action 2-6 : Analyse de l'accès des femmes et des hommes aux avancements et promotions	40
>	AXE 3 - FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	41
	Action 3-1 : Sensibiliser les managers à la survenance de la maternité ou de l'adoption	50
	Action 3-2 : Création d'un kit de naissance à destination des parents permettant de diffuser de l'information	51
	Action 3-3 : Proposition d'un service crèche pour réservation de berceaux	52
	Action 3-4 : Journée family friendly	53
	Action 3-5 : Porter une attention particulière aux besoins des familles monoparentales et aux parents d'enfants en situation de handicap	54
	Action 3-6 : Analyser la pratique du télétravail	54
>	AXE 4 - PRÉVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES	55
	Action 4-1 : Intensifier les formations permettant de mieux comprendre et prévenir les VSS et les discriminations	59
	Action 4-2 : Mise en place d'une cellule de lutte contre les discriminations et de traitement des violences et du harcèlement moral	60
	Action 4-3 : Mettre en place un suivi à long terme des situations	61
	Action 4-4 : Étendre la semaine de lutte contre les discriminations aux personnels et la pérenniser	62
	Action 4-5 : Déploiement de l'enquête ACADISCR1 à l'échelle de l'établissement	63
	Action 4-6 : Obtention du label Egalité-Diversité AFNOR	64
>	AXE 5 - DÉCONSTRUIRE LES STÉRÉOTYPES DE GENRE ET PROMOUVOIR LA MIXITÉ DES FILIÈRES	65
	Action 5-1 : Produire une analyse approfondie et sur plusieurs années de la répartition femmes/hommes dans nos filières	69
	Action 5-2 : Transmettre une culture de l'égalité aux étudiant.e.s	70
	Action 5-3 : Promouvoir les filières techniques	70
>	LEXIQUE DES ACRONYMES	72
>	ANNEXES	73



A-INTRODUCTION

Même si les politiques publiques, les mouvements féministes, le milieu associatif ont permis des progrès considérables en termes d'égalité de droits et de statut entre les femmes et les hommes, des inégalités persistent et se chiffrent avec des écarts considérables : rémunérations inférieures pour les femmes, différences de carrières, faible représentation des femmes dans toutes les plus hautes instances décisionnelles, y compris dans l'enseignement supérieur et la recherche. Ainsi les chiffres nationaux montrent que les femmes accèdent toujours difficilement aux emplois supérieurs et restent par exemple bien plus nombreuses parmi les maîtres et maîtresses de conférences (46%) que parmi les professeur.e-s d'université (26%), même si la proportion de femmes a progressé en 25 ans (12% en 1992). Elles sont encore très peu présentes à la tête d'universités ou d'organismes de recherche, quand l'État assure une quasi-parité au niveau des recteurs et des rectrices¹. La prise en charge des violences sexistes et sexuelles et des discriminations doit encore être améliorée. En effet, les enquêtes nationales (enquête sur les conditions de vie des étudiants et étudiantes de l'Observatoire de la Vie Etudiante, VIRAGE université, Défenseurs des droits) montrent un taux de prévalence beaucoup plus élevé que le nombre de saisine des dispositifs d'accompagnement des violences sexistes et sexuelles.

A la suite de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de 2018, la [loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#) prévoit l'élaboration d'un **plan d'action triennal relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par l'ensemble des employeurs publics**. Les universités, les organismes de recherche et les écoles publiques sous tutelle du Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) sont engagés dans cette démarche.

L'objectif de cette nouvelle mesure est de structurer et de garantir la cohérence des actions menées en faveur de l'égalité professionnelle. Pour cela, l'ensemble des employeurs publics met en place un plan d'action afin que chaque agent, quelle que soit la taille de la structure qui l'emploie, puisse être couvert par un tel dispositif. Son élaboration nécessite au préalable la réalisation d'un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'administration concernée. L'élaboration du plan est portée par la direction de l'établissement, qui associe les différents services impliqués dans les politiques d'égalité (ressources humaines, affaires juridiques, directions scientifiques...), ainsi que les organisations syndicales.

¹ Les chiffres-clés de l'égalité femmes-hommes de l'ESRI



Le contenu des plans d'action est précisé dans l'article 80 de la loi du 6 août 2019 et dans le [référentiel formalisé par la DGAFP](#). Ainsi, il contient les mesures auxquelles s'engagent l'établissement, les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et d'évaluation, les moyens et outils mis à disposition et le calendrier de mise en œuvre.

Parmi les priorités définies en matière d'égalité dans l'élaboration et la mise en place des plans d'action, l'article 80 de la loi du 6 août 2019 accorde une place importante à la **lutte contre les violences sexistes et sexuelles**. Ainsi, il insère un article 6 quater A au sein du statut général des fonctionnaires, qui prévoit l'obligation pour toutes les administrations de mettre en place un dispositif de signalement et de traitement des violences sexistes et sexuelles et des discriminations. Les modalités de mise en place de ce dispositif sont décrites dans le [décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique, ainsi que dans la charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discriminations, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes rédigée par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique \(DGAFP\)](#).



B-UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR

B1-Présentation

Université Côte d'Azur (UCA) labellisée initiative d'excellence (IDEX) depuis 2016, se place parmi les meilleures universités françaises. Elle rassemble les principaux acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche (Villa Arson, IFMK, CIRM, ERACM, CHU Nice, IUT, OCA, CNRS, INSERM, INRA, INRIA) de la Côte d'Azur. Université Côte d'Azur est engagée dans une trajectoire de transformation et d'excellence, qui vise à lui donner le rang d'une grande université intensive en recherche à la fois ancrée dans son territoire et tournée vers l'international. Université Côte d'Azur emploie environ 3 000 personnels impliqués dans la recherche, l'innovation et la pédagogie et accueille chaque année une population de 32 000 étudiantes et étudiants.

<http://univ-cotedazur.fr/fr/university/university#.W835lccYgnc>

Université Côte d'Azur est fermement engagée **dans une approche globale, ambitieuse et innovante en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**

L'amélioration continue de nos pratiques, la sensibilisation et la valorisation sont au cœur de notre stratégie en faveur de l'égalité professionnelle. Nous agissons notamment pour identifier et prévenir les inégalités et les discriminations liées au sexe, promouvoir l'égalité professionnelle et la mixité dans notre établissement, lutter contre les violences sexistes et sexuelles. Grâce à notre dynamisme sur ces thématiques, nous sommes aujourd'hui identifiés sur notre territoire et nationalement comme un des acteurs majeurs de l'égalité professionnelle.

B2-Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle

HISTORIQUE

Impulsée par l'Université Nice Sophia-Antipolis (UNS) et la présidente Frédérique Vidal, de 2015 à 2017, la mission parité confiée aux chargés de mission Emilie Souyri et Frédéric Mouzaoui **a pour rôle d'impulser une politique en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en organisant des sensibilisations et en s'insérant dans les réseaux nationaux** comme la Conférence Permanente des Chargés de mission Égalité Diversité des établissements d'enseignement supérieur et de recherche (CPED).



L'UNS en lien avec le CNRS met en place des actions de prévention des VSS sous forme de théâtre forum. Une campagne de prévention est également lancée et la mise en place d'un réseau de référents et de référentes VSS initiée. Enfin, l'UNS accueille et organise le congrès de la CPED lors duquel les échanges permettront une coordination nationale des politiques de prévention des Violences Sexistes et Sexuelles au sein des Universités.

Suite à la création d'UCA, le président d'UCA Jean-Marc Gambaudo et le président d'UNS Emmanuel Tric souhaitent élargir le périmètre des actions menées en faveur de l'égalité à tous les membres d'UCA. Pour cela, **ils créent en Janvier 2018 la mission égalité femmes-hommes UCA** (qui se substitue à la mission parité) placée sous la responsabilité de la Vice-Présidente Sophie Raisin et confiée à la chargée de mission Véronique Van De Bor. La mission égalité UCA s'adresse aux personnels ainsi qu'à la communauté étudiante. Elle a pour but d'insuffler une culture commune de l'égalité auprès de tous les membres UCA en développant des actions innovantes et ambitieuses, en fédérant les acteurs et les actrices agissant en faveur de l'égalité dans l'établissement, en permettant la mutualisation de leurs actions et en activant des partenariats locaux, nationaux et internationaux.

UCA déploie à travers la mission des moyens conséquents en faveur de l'égalité et de la prévention des violences sexistes et sexuelles :

-Elle fonde le réseau égalité UCA constitué de représentant.e.s des différents membres et des différentes composantes d'UCA ainsi que d'étudiant.e.s. Le rôle du réseau « égalité » est de recenser les besoins, de mener des actions concertées et/ou mutualisées, de diffuser l'information et de communiquer au sein d'UCA et au-delà. Ce réseau est notamment à l'origine de la création de la semaine de l'égalité (événement annuel, à l'occasion du 8 mars, qui rassemble dans un programme commun les actions de sensibilisation menées par les différents membres et les associations étudiantes).

-Elle s'insère dans de nombreux réseaux et développe des partenariats comme avec le club égalité des Alpes Maritimes, placé sous le haut-patronage de la Secrétaire d'État chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations. UCA accueille notamment le rallye des métiers « Boy's day -Girl's day » destiné à promouvoir la mixité des métiers auprès d'un public lycéen. Des partenariats sont également élaborés avec des réseaux associatifs, entrepreneuriaux et des collectivités autour d'un partage de ressources, d'outils et d'événements (agence alter-égau, IBM, Nou'Elles, associations étudiantes, le CIDFF06, le refuge 06, la mutualité française, la MGEN, la métropole Nice Côte d'Azur).



- Elle développe son implication au sein de la CPED** en devenant membre du Conseil d'administration et en participant à différents groupes de travail : VSS formation, plan égalité.
- Elle communique ses actions en interne et en externe notamment via un site Web dédié permettant de sensibiliser les différents publics d'UCA et de diffuser toutes les actions et initiatives au sein d'UCA.**
<http://app.univ-cotedazur.fr/egalitefemmeshommes>
- Elle augmente et diversifie l'offre de formation** aux enjeux de la mixité et de la diversité, à la prévention des violences sexistes et sexuelles, aux risques de discriminations liées aux stéréotypes de sexe sous forme de mini-colloque, conférences, débats, cinéma, théâtre, théâtre-forum.
- Elle met en place en 2018, une cellule d'écoute et d'accompagnement des victimes et des témoins de Violences Sexistes et Sexuelles (VSS) s'adressant aux personnels et aux étudiant-e-s** couplée à une campagne de sensibilisation annuelle.
- Elle met en place la procédure d'inscription sous prénom d'usage** et de réédition des diplômes après changement d'état civil pour les étudiant-e-s d'UCA.
- Elle s'engage en signant la convention pour une communication sans stéréotype de sexe avec le haut conseil à l'égalité et en la proposant à ses partenaires (Observatoire de la Côte d'Azur et CNRS) qui s'engagent également à ses côtés** et réalise des outils de diffusion de cette convention.

Toutes ces actions ont permis à UCA d'obtenir le titre ONU Femmes France « Orange day champion » en 2018 et d'être classée parmi les universités leader en termes de prévention et de traitement des Violences Sexistes et Sexuelles et de lutte contre les discriminations (UNEF, 2020).

RÔLES ET MISSIONS DES DIFFÉRENT·E·S ACTEURS ET ACTRICES

En Janvier 2020, le nouveau président élu d'UCA, Jeanick Brisswalter, souhaite que le sujet de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les discriminations soient portés politiquement et **nomme Véronique Van De Bor Vice-Présidente en charge de la politique sociale, de l'égalité et de la diversité.** Il lui confie de déployer une politique inclusive ambitieuse pour la communauté étudiante et les personnels en coordination avec la VP-développement RH et organisationnel, le VP-santé, la VP-Vie Universitaire, la VP politique doctorale et postdoctorale, le VP-formation et le VP-recherche.



Dans ce cadre, elle œuvre notamment à **renforcer la politique RH de l'établissement en faveur de l'égalité des chances** en intégrant la politique inclusive de l'université dans tous les processus RH, du recrutement à la formation et l'accompagnement des carrières.

Elle a la charge de mettre en place un plan d'action et des indicateurs de suivi en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en lien avec la VP- développement RH et organisationnel, Sabrina Loufrani, et en s'appuyant sur la DGSA développement RH et moyens, Anne Khoury, le DRH, Sylvain Di-Giorgio et les services de la Direction des RH.

MODALITÉ DE PILOTAGE DE SUIVI DE L'ÉVALUATION DU PLAN D'ACTION

La gouvernance de l'établissement est pleinement engagée dans l'élaboration et la mise en œuvre du plan d'action. Nous travaillons depuis plusieurs mois à la mise en place du **plan d'action égalité professionnelle à l'échelle de l'établissement**. Nous souhaitons que ce plan soit ambitieux et innovant à l'image des engagements d'UCA. La politique menée par Université Côte d'Azur visant à lutter contre les discriminations et promouvoir l'égalité des chances est totalement intégrée au plan stratégique de l'établissement 2021-2025 traçant les axes majeurs, politiques et opérationnels, qui permettront à notre Université de se développer, de rayonner et d'impliquer toute la communauté pour les prochaines années.

Afin de produire un diagnostic le plus exhaustif possible, nous avons mis en place un groupe projet sur les indicateurs de l'égalité professionnelle qui s'est réuni régulièrement depuis mai 2020 constitué des VP-développement RH et organisationnel, Sabrina Loufrani et Politique Sociale, Egalité, Diversité, Véronique Van De Bor, de la DGSA développement RH et moyens, Anne Khoury, du DRH, Sylvain Di-Giorgio, et des responsables de la cellule pilotage RH Stéphane Ingrassia et Nicolas André. Il a été question de déterminer des indicateurs essentiels à l'auto-diagnostic de l'établissement mais aussi à l'évaluation de la politique que nous menons et que nous nous engageons à mener pour les années à venir. A ce titre, UCA a participé au comité de suivi ministériel des plans d'action égalité professionnelle et a animé au sein de la CPED (conférence permanente des chargé-e-s de mission égalité) un groupe de travail national sur l'élaboration des plans d'action.

Afin de rédiger le diagnostic et le plan d'action ce groupe projet s'est agrandi avec la présence de Betty Bonhomme conseillère mobilité et carrière au service RH et Christine Perrey chargée de mission Qualité de Vie au Travail (QVT) au sein du pôle QVT du service RH.

Nous estimons qu'un dialogue social de qualité est une étape essentielle au succès de la mise en œuvre de notre plan d'action. Aussi, au-delà de l'avis des instances,



cela implique de prendre le temps de la consultation. Nous avons souhaité associer les organisations syndicales et la communauté universitaire à l'élaboration du plan d'action par l'intermédiaire de groupes de travail sur les différentes thématiques du référentiel fourni par le ministère. Nous avons réalisé 4 groupes de travail avec des experts et expertes métiers ainsi que les organisations syndicales sur les 5 thématiques proposées dans ce plan d'action. Cela a permis de prendre en compte les priorités et les attentes de la communauté et de rédiger un plan d'action en accord avec les valeurs de nos personnels.

Le plan d'action a été voté en CHSCT (08/04/2021), en CT (19/04/2021), en CA (15/04/2021).

Dans une démarche d'amélioration continue, il conviendra de veiller à ce que le bilan des actions menées et les avancées apportées par notre plan d'action soit présenté à l'issue des trois années en CHSCT, en CT et en CA. Il conviendra également de mettre en place en lien avec les organisations syndicales un comité de suivi du plan d'action au sein de l'établissement qui se réunira 3 fois par an. Un espace collaboratif sera créé pour un partage efficace des informations et des avancées des groupes de travail. Le comité de suivi présentera annuellement l'état d'avancement du plan. Enfin, afin de veiller à l'appropriation des enjeux de l'égalité professionnelle dans l'établissement, il conviendra de mettre en place une consultation large de la communauté par l'intermédiaire d'une enquête, de boîtes à idées et/ou d'ateliers participatifs.

Il est important que toutes les actions menées soient partagées avec tous les membres UCA, à travers le réseau égalité.

La mise en œuvre des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes suppose une meilleure représentation des femmes dans les instances de consultation et de réflexion, qui concourent aux décisions structurelles des organisations. Le décret 2017-1201 du 27 juillet 2017 et la circulaire du 5 janvier 2018 ont ainsi prévu le principe de mixité dans les listes de représentant·es des personnels pour les élections professionnelles : les listes de candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à leur part respective dans les effectifs de l'établissement pour lequel le comité technique est institué.

Au-delà de cette obligation, afin de favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social, il conviendra de veiller à la mixité de tout groupe de travail ou groupe de réflexion associant les représentant·e·s du personnel. De même, l'administration veillera à la mixité de ses représentant·e·s dans ces groupes.

INFORMATION (COMMUNICATION INTERNE ET EXTERNE)



Notre politique en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est mise en valeur et affichée sur notre site internet comme une des dix bonnes raisons de rejoindre Université Côte d'Azur.

<https://univ-cotedazur.fr/travailler-a-universite-cote-d-azur/decouvrez-les-10-bonnes-raisons-de-nous-rejoindre>.

<https://univ-cotedazur.fr/responsabilite-ethique-et-universitaire/egalite-femmes-hommes-1>.

Notre plan d'action est publié sur le site de l'université sur la page dédiée à l'égalité femmes-hommes dans l'établissement. Il est consultable dans sa globalité sur l'intranet. Il est diffusé aux personnels à travers la newsletter de l'établissement et l'actu RH. Notre plan d'action sera également présenté au réseau égalité UCA de manière à avoir une meilleure coordination de nos actions entre établissements membres d'UCA mais également afin de soutenir la mise en œuvre de notre politique en matière d'égalité. Enfin, le plan d'action sera diffusé à l'extérieur de l'établissement et au sein du club égalité des Alpes Maritimes comprenant des entreprises, des associations, des collectivités.

Même si l'appropriation des enjeux de l'égalité professionnelle passe par une implication de tous les agents, la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne peut être mise en œuvre efficacement qu'avec un portage fort des cadres supérieur-e-s et dirigeant-e-s. A ce titre, les managers de tout niveau, les responsables de services ou de projets font partie des publics prioritaires à former de manière systématique sur les questions d'égalité professionnelle.



C-PLAN D'ACTION RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Notre plan d'action se base sur les chiffres du bilan social UCA de 2019. Notre méthode a été de réaliser un auto-diagnostic détaillé selon quatre axes : écarts de rémunérations, carrières, équilibre des temps de vie, lutte contre les VSS et toutes les formes de discriminations. Des comparaisons ont ensuite été réalisées avec les chiffres nationaux transmis par la DGAFP. Cela nous a permis d'identifier nos points forts et nos marges de progressions en termes d'égalité professionnelle. Dans ce document, nous détaillons nos analyses sous forme de rapport de situation comparée puis les actions que nous nous engageons à mettre en place au cours des trois prochaines années afin de réduire les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

Ce plan d'action est organisé selon 5 axes thématiques :



Pour chaque axe, un diagnostic est présenté suivi d'un plan d'action. Chaque action contient les objectifs à atteindre, les indicateurs d'évaluation, les moyens mis à disposition et le calendrier prévisionnel de chaque action.

1

AXE 1:

Évaluer, prévenir
et le cas échéant,
traiter les écarts de
rémunération entre
les femmes et les
hommes

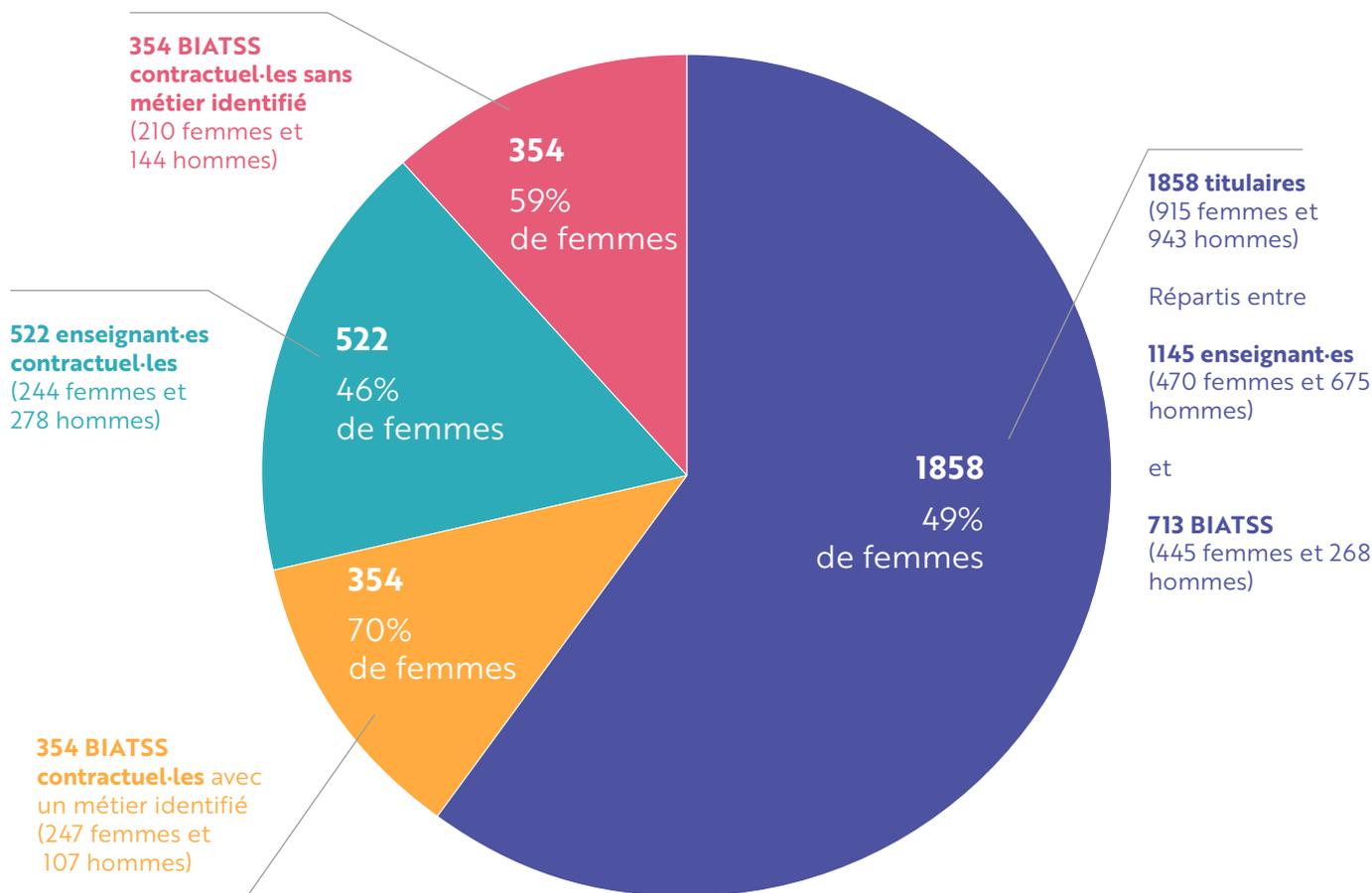




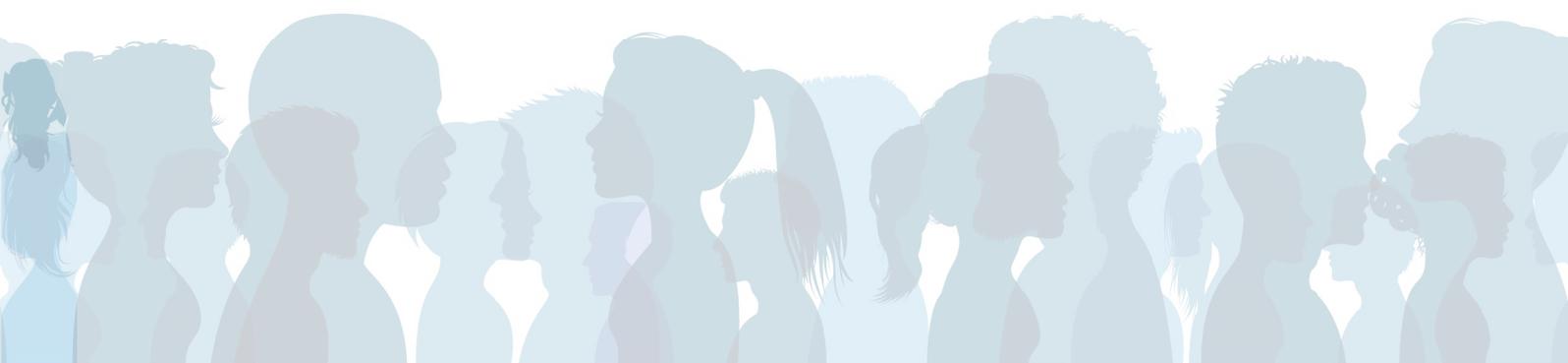
Dans le cadre d'une moyenne constatée sur l'année 2019 et de sources de paie 2020, UCA compte 3088 agents dont 1858 permanent·e·s et 1230 contractuel·le·s. Parmi les permanent·e·s, on dénombre 1145 enseignant·e·s et 713 personnels administratifs et techniques (Graphique 1). La part des femmes parmi les personnels permanents est de 915 agentes soit 49,2% tandis qu'elle est de 50,9% pour l'ensemble des universités (ensemble des universités dont la paie est assurée par la DGFIP). A UCA, 470 femmes sont enseignantes et 445 femmes sont personnels administratifs et techniques. La part des hommes parmi les personnels permanents est de 943 agents soit 50,8% dont 675 sont enseignants et 268 personnels administratifs et techniques.

Parmi les contractuel·le·s, on dénombre 522 enseignant·e·s et 708 personnels administratifs et techniques. La part des femmes parmi les personnels contractuels est de 57%. Il n'y a pas de comparaison au niveau national.

Dans le cadre de l'analyse, seuls 50% des personnels administratifs et techniques ont un métier identifié sur lequel il est possible de déterminer un auto-diagnostic.



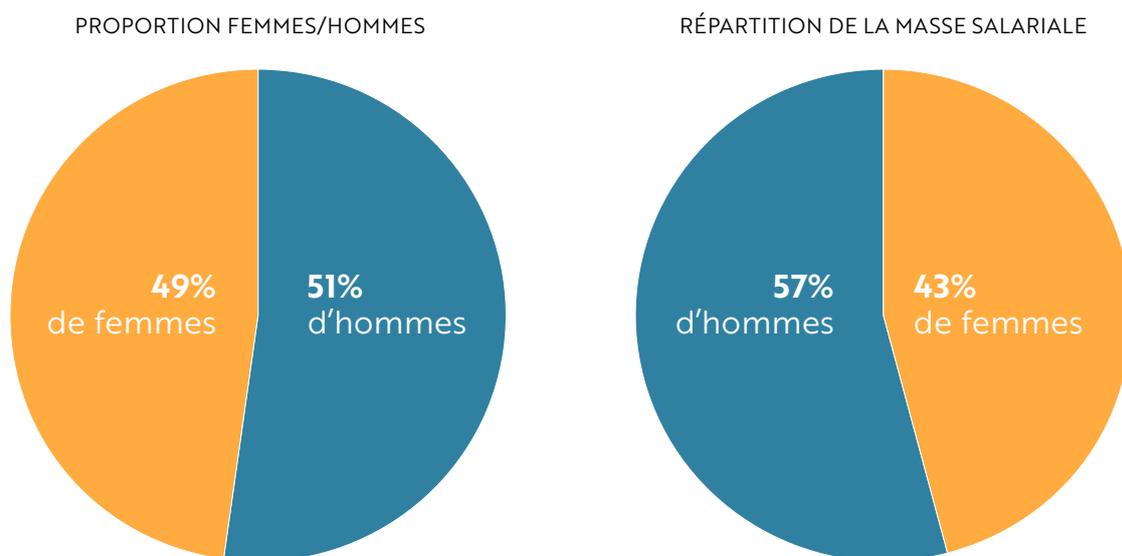
GRAPHIQUE 1 : PROPORTION DE FEMMES ET D'HOMMES À UCA PARMIS LES AGENT·E·S PERMANENT·E·S ET CONTRACTUEL·LE·S.



ANALYSE DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATIONS POUR L'ENSEMBLE DES AGENTS PAR SEXE

La rémunération est un facteur clé de reconnaissance et d'équité pour l'ensemble des personnels. La mesure et l'analyse fine des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes éventuellement constatés doivent ainsi conduire à mobiliser différents leviers pour corriger ces écarts.

Il est intéressant de constater qu'à l'échelle de l'établissement les femmes et les hommes sont représentés de manière égale : 48% d'hommes et 52% de femmes. Cependant, on constate que la masse salariale dépensée est en faveur des hommes, avec un écart entre les deux sexes qui se chiffre à 16,9 millions d'euros pour l'année 2019 (Graphique 2).



GRAPHIQUE 2 : RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES POUR L'ANNÉE 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 2019. Cet outil permet de recenser tous les postes permanents occupés durant l'année par l'ensemble des agents d'UCA. Pour chaque poste occupé, les données nous informent sur la rémunération perçue. 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). L'outil DGAFP-DESSI permet de connaître la composition des écarts de rémunération et notamment la part liée au temps partiel, à la ségrégation de corps, aux primes et à l'effet démographique en fonction du sexe. Il est à préciser que l'outil n'est pas adapté pour évaluer les écarts de rémunération des agent·e·s contractuel·e·s en raison d'un référentiel basé sur une grille type corps-grade-échelon. Enfin, il est à préciser qu'UCA est une université pionnière dans l'utilisation de cet outil.



Notre analyse porte sur 27 corps de fonctionnaires de plusieurs filières (EC, ENS, BIATSS et AENES) avec un effectif correspondant de 915 femmes et de 943 hommes². Les femmes comptent pour 888 équivalent temps plein annuel et les hommes pour 937. Il est à noter que les femmes ont plus souvent recours au temps partiel que les hommes avec un taux moyen de temps partiel de 97,1% (L'axe 3 concernant l'équilibre des temps de vie présente une analyse détaillée de ces chiffres). Parmi les 27 corps inclus dans l'analyse, 6 environ (essentiellement de la filière ATSS) ont été inclus dans l'analyse globale mais pas dans l'analyse plus fine.

En effet, le faible nombre de personnes permettrait de les identifier. Il s'agit des assistant-e-s de service social, conseiller-ère-s techniques de service social, d'infirmier-ère-s, d'ingénieur-e-s du ministère de la défense et de professeur-e-s ex bi-admissible ou odontologiste.

En moyenne, les rémunérations mensuelles brutes par fiche de paie sont de 3277 € pour les femmes et de 4167 € pour les hommes tous postes confondus. L'écart de rémunération mensuelle entre hommes et femmes en défaveur des femmes est de 890 € à UCA (soit 21,4%) contre 754 € au niveau national*. Grâce à l'outil DGAFP-DESSI, cet écart de rémunération a pu être décomposé et analysé.

Les rémunérations mensuelles brutes en équivalent temps plein³ sont respectivement de 3375 € et de 4195 €. L'écart de rémunération est de 820 € contre 695 € au niveau national*. Ainsi, la proportion plus importante de femmes que d'hommes à temps partiel conduit à un effet temps partiel de -70 € au sein d'UCA et de -59 € au niveau national*. Les taux moyens de temps partiel sont quasi similaires entre UCA et la moyenne nationale pour les hommes. Le temps partiel est un peu plus répandu pour les femmes à UCA qu'au niveau national (écart de 0,2 points). Par conséquent, l'effet du temps partiel sur l'écart de rémunération est un peu plus important à UCA (voir également l'axe 3).

ANALYSE DE LA COMPOSITION DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATIONS

L'écart de rémunération mensuel moyen de 820€ en faveur des hommes en équivalent temps plein se décompose en trois parties :

Premièrement, l'effet de ségrégation par corps, c'est-à-dire le fait que les femmes et les hommes, occupent des emplois différents, en termes de postes et de niveau hiérarchique. Une part non négligeable de cette ségrégation est verticale au sens où elle

² Il ne s'agit pas réellement du nombre d'agents sur l'année, mais du nombre de fiches de paie mensuelles sur une année divisée par 12. Les agents présents qu'une partie de l'année comptent ainsi au prorata de leur nombre de mois de présence.

*L'outil DGAFP a été utilisé pour effectuer la moyenne des rémunérations nationales des universités cependant l'ensemble des rémunérations des Universités inclus des corps non présents au sein d'UCA et engendre par conséquent des distorsions. Exemples de métiers non représentés à UCA mais présents au niveau national : Astronomes, professeurs de lycée professionnel, conservateur du patrimoine, psychologue EN etc.

³ Correction faite de la quotité de temps de travail.



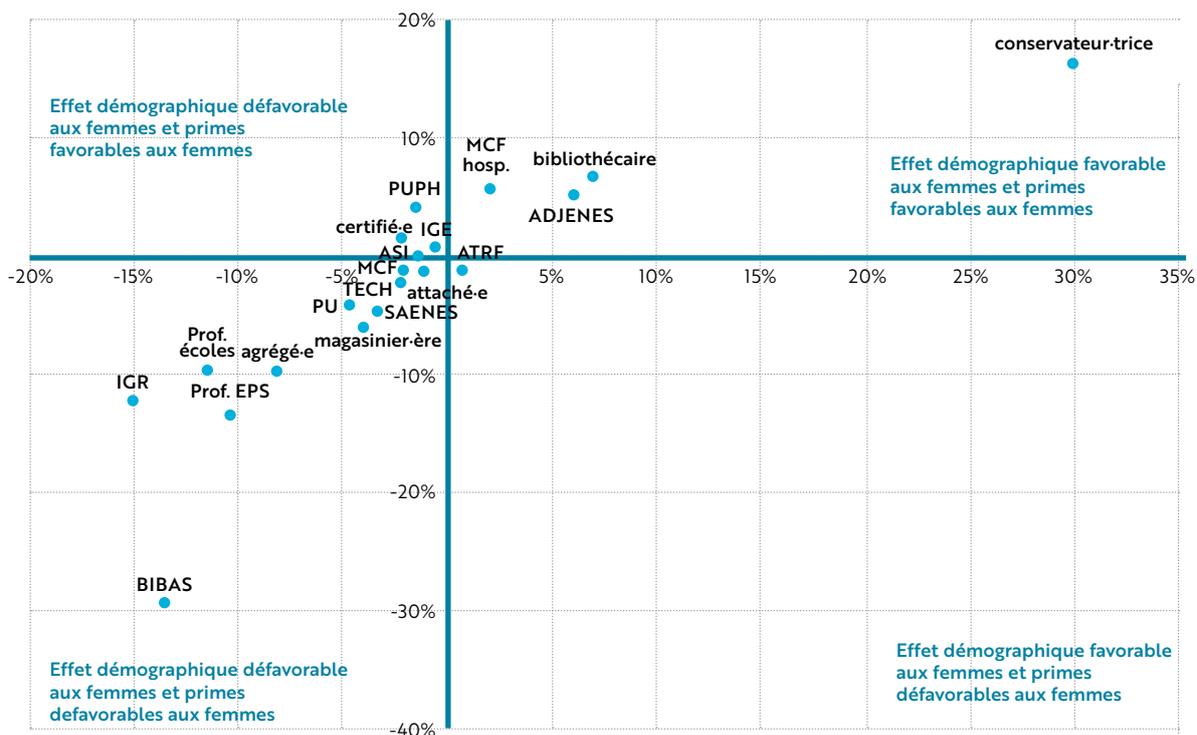
provient de l'accès inégal des femmes et des hommes à certaines catégories, certains corps et grades. L'effet de ségrégation de corps est responsable de la plus grande partie de l'écart soit 706 € (86,1%). Ce ratio est de 84,8 % (589 €) au niveau national, ce qui signifie que la présence de femmes dans les corps aux rémunérations les plus élevées est légèrement inférieure à UCA qu'au niveau national.

Deuxièmement, l'effet démographique au sein des corps c'est à dire l'occupation en moyenne d'un grade et/ou échelon moins élevé pour un même corps. Ce deuxième vecteur est lié à la durée de la carrière et donc indirectement à l'âge. L'effet démographique est responsable de -93€ (11,3%) de différence de rémunération contre -90 € au niveau national. A corps identique, une femme gagne donc 93 euros de moins qu'un homme au sein d'UCA et 90 euros de moins au niveau national*. La démographie au sein des corps contribue ici négativement en augmentant l'écart à hauteur de 93€, constitué d'un effet démographique « traitement » de 85 € et d'un effet démographique « prime » de 8€.

Troisièmement, l'effet primes à corps-grade-échelon identique (à niveau de carrière identique) compose 21€ de l'écart à UCA, contre 16 € au niveau national*.

Cette analyse nous montre que le temps partiel, l'effet de ségrégation de corps, l'effet démographique et l'effet primes sont tous défavorables aux femmes dans l'établissement comme au niveau national*. **Ainsi, la majeure partie de l'écart total de rémunération en équivalent temps plein provient du fait que les femmes sont proportionnellement moins présentes dans des corps mieux rémunérés.**

Cette analyse fournit un premier éclairage sur l'ampleur de l'écart de rémunération brute moyenne entre les femmes et les hommes titulaires au sein d'UCA en 2019. **Bien que le statut général des fonctionnaires impose le principe d'égalité entre les femmes et les hommes et que le salaire des fonctionnaires soit défini sur la base d'une grille indiciaire, l'écart de rémunération mensuelle brute moyenne entre les femmes et les hommes titulaires est de 19,5% (soit 820 euros) après neutralisation du temps partiel et reste très largement en défaveur des femmes.**



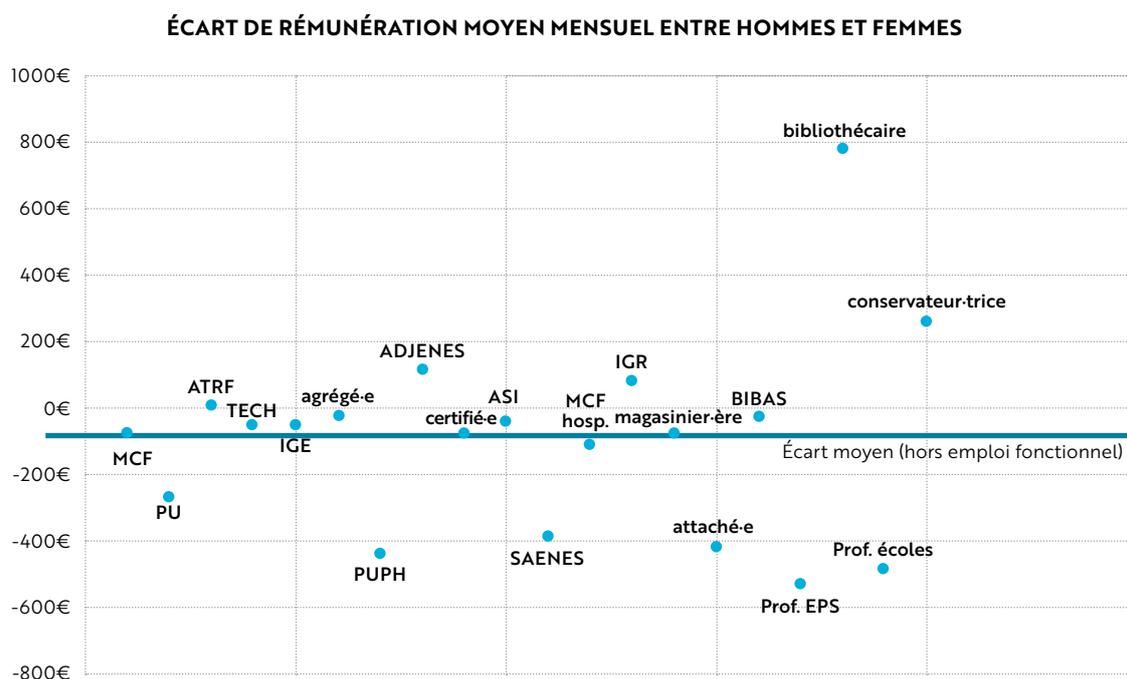
GRAPHIQUE 3 : EFFET DÉMOGRAPHIQUE ET DE PRIMES SUR LA RÉMUNÉRATION DES FEMMES EN FONCTION DES CORPS

ANALYSE DE LA COMPOSITION DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATIONS PAR CORPS

Il est intéressant d'analyser l'écart de rémunérations par corps. On constate qu'il existe d'importantes différences entre corps (Graphique 2,3,4,5). En effet, dans certains corps les rémunérations sont les mêmes pour les femmes et les hommes ou légèrement en faveur des femmes alors que dans d'autres corps les rémunérations sont légèrement à très largement en faveur des hommes.



Corps ayant des rémunérations en faveur des hommes :



GRAPHIQUE 4 : ÉCART DE RÉMUNÉRATION MOYENNE MENSUELLE ENTRE FEMMES ET HOMMES PAR CORPS.

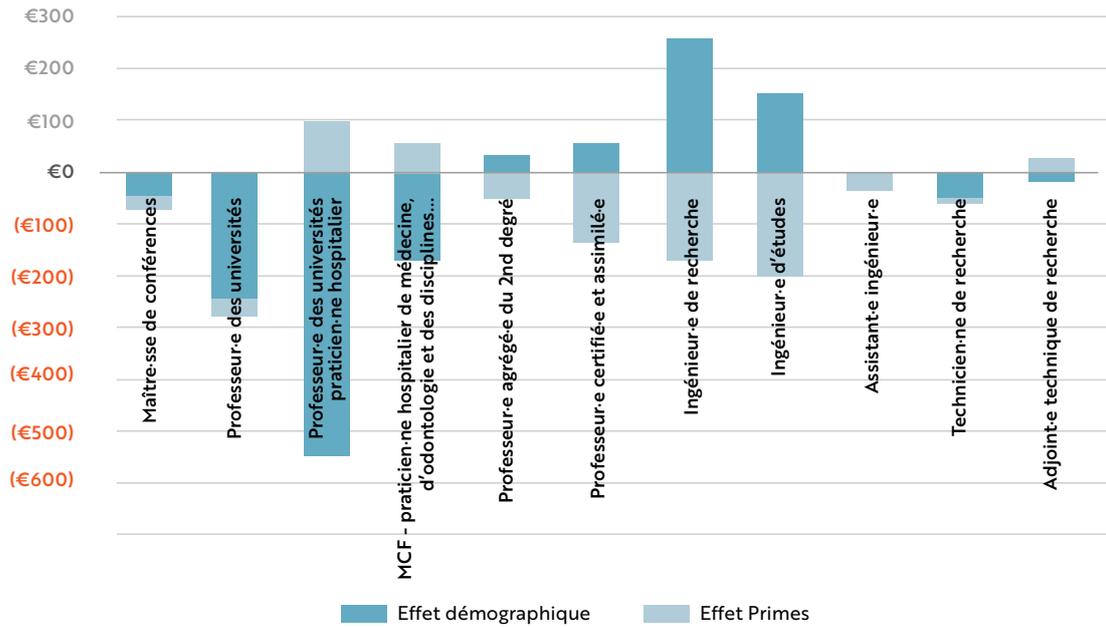
Enseignant-e-s-chercheur-e-s (Graphique 3,4,5,6 et annexe 1,2,3)

Parmi les enseignant-e-s-chercheur-e-s, 365 femmes sont représentées pour 584 hommes soit 38% de femmes. Les femmes gagnent une rémunération moyenne de 4332 € contre 4830 € pour les hommes soit 498 € d'écart mensuel moyen en défaveur des femmes. L'écart est plus important parmi les professeur-e-s d'universités.

Pour les maîtres et maitresses de conférences, les rémunérations moyennes mensuelles brutes sont de 3968€ pour les femmes et de 4047 € pour les hommes. L'écart constaté est donc de 79€ en défaveur des femmes contre 40€ à l'échelle nationale. Sur les 79€, 43€ proviennent de l'effet démographique et 37€ proviennent de l'effet primes.

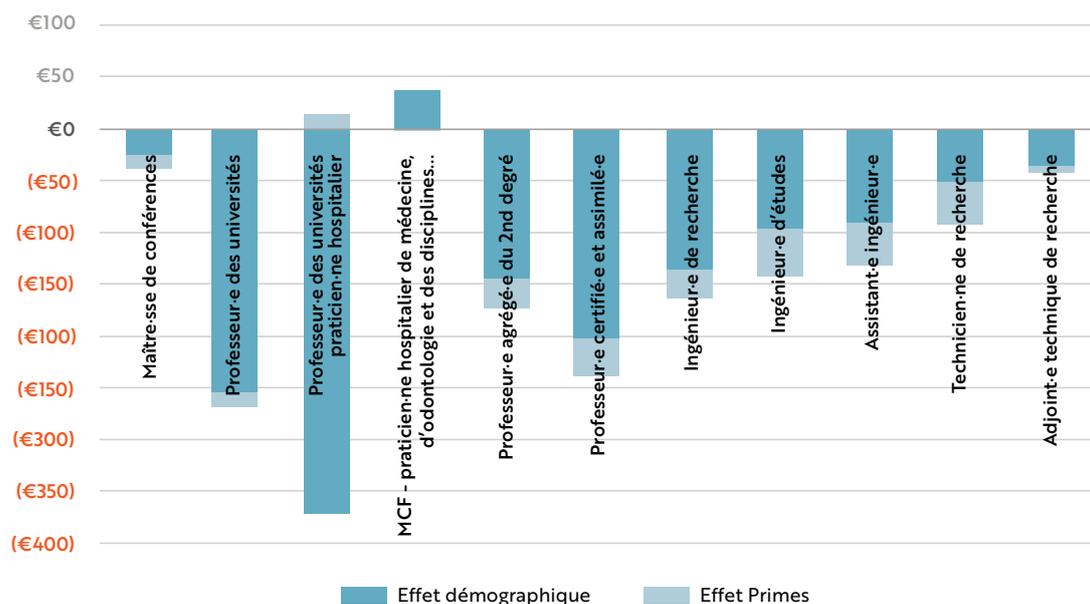


FACTEURS EXPLICATIFS DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION AU SEIN D'UCA



GRAPHIQUE 5 : RÉMUNÉRATION DES FEMMES ET DES HOMMES À UCA PAR CORPS. PART DES ÉCARTS LIÉE À L'EFFET DÉMOGRAPHIQUE ET À L'EFFET PRIME

FACTEURS EXPLICATIFS DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION AU NIVEAU NATIONAL



GRAPHIQUE 6 : RÉMUNÉRATION DES FEMMES ET DES HOMMES À L'ÉCHELLE NATIONALE PAR CORPS. PART DES ÉCARTS LIÉE À L'EFFET DÉMOGRAPHIQUE ET AUX PRIMES.



Concernant les professeur-e-s, les rémunérations moyennes mensuelles brutes sont de 5635€ pour les femmes et de 5905 € pour les hommes. L'écart est donc de 270€ en défaveur des femmes. Cet écart est égal à l'écart constaté à l'échelle nationale (269€). Sur les 270€, 238€ proviennent de l'effet démographique et 32€ de l'effet primes.

Ces écarts se creusent chez les praticien-ne-s hospitalier-ère-s. En effet, pour les maitres et maitresses de conférences praticien-ne-s hospitalier-ère-s, l'écart est de 112€ en défaveurs des femmes et pour les professeur-e-s praticien-ne-s hospitalier-ères, l'écart est de 435€ en défaveur des femmes.

Enseignant-e-s

Parmi les enseignant-e-s, 105 femmes sont représentées pour 89 hommes soit 54% de femmes. Les femmes gagnent une rémunération moyenne de 4046 € contre 4131 € pour les hommes soit 84 € d'écart mensuel moyen en défaveur des femmes.

Pour les professeur.e.s agrégé.e.s de l'enseignement du second degré, les rémunérations moyennes mensuelles brutes sont de 4340 € pour les femmes et de 4363 € pour les hommes. L'écart constaté est donc de 23 € en défaveur des femmes néanmoins il est de 150 € moins défavorable qu'à l'échelle nationale. Sur les 23 €, 29 € d'effet démographique favorable aux femmes viennent compenser l'effet primes négatif de 52 €.

Concernant les professeur.e.s. certifié.e.s et assimilé.e.s, les rémunérations moyennes mensuelles brutes sont de 3632 € pour les femmes et de 3710 € pour les hommes. L'écart constaté est donc de 78 € en défaveur des femmes néanmoins il est 160 € moins défavorable qu'à l'échelle nationale. Sur les 78 €, 57 € d'effet démographique favorable aux femmes viennent compenser l'effet primes négatif de 135 €.

Personnels administratifs et techniques de catégorie A (Graphique 3,4,5,6 et annexe 2)

Parmi les personnels administratifs et techniques de catégorie A, 93 femmes sont représentées pour 110 hommes soit 46% de femmes. Les femmes gagnent une rémunération moyenne de 3361 € contre 3671 € pour les hommes soit 309 € d'écart mensuel moyen en défaveur des femmes. Une des raisons qui explique cet écart est la distorsion constatée sur les rémunérations sur les emplois fonctionnels. UCA a d'ores et déjà agit dans le cadre de sa nouvelle organisation. Dès 2020, les rémunérations des emplois fonctionnels sont identiques pour les femmes et les hommes ce qui réduit ainsi l'écart de rémunération des personnels de catégorie A à 180 € en faveur des hommes.

Pour citer un exemple, parmi les catégories A, on constate un écart mensuel moyen de 49 € défavorable aux femmes pour les ingénieur-e-s d'études néanmoins il est 94 € moins défavorable qu'à l'échelle nationale. Sur les 49 €, 145 € d'effet démographique favorable aux femmes viennent compenser l'effet primes négatif de 193 € (Annexe 3).



Personnels administratifs et techniques de catégorie B

Parmi les personnels administratifs et techniques de catégorie B, 137 femmes sont représentées pour 67 hommes soit 67% de femmes. Les femmes gagnent une rémunération moyenne de 2368 € contre 2448 € pour les hommes soit 80 € d'écart mensuel moyen en défaveur des femmes.

Parmi les catégories B, on peut noter un écart mensuel moyen de 55 € défavorable aux femmes pour les technicien.ne.s de recherche et formation néanmoins il est 37 € moins défavorable qu'à l'échelle nationale. Sur les 55 €, 50 € provient de l'effet démographique et 5€ de l'effet primes.

On peut citer un élément saillant parmi les catégories B, au sein de la filière des AENES, les secrétaires d'administration générale gagnent une rémunération moyenne de 2196 € pour les femmes contre 2584 € pour les hommes soit 388 € d'écart mensuel moyen en défaveur des femmes.

Corps ayant des rémunérations en faveur des femmes :

Personnels administratifs et techniques de catégorie A (Graphique 3,4,5,6 et annexe 2)

On constate dans la catégorie A que certains corps/métiers sont plus favorables aux femmes qu'aux hommes en termes de rémunération notamment les bibliothécaires où les femmes perçoivent une rémunération moyenne de 3376 € contre 2600 € pour les hommes soit un écart mensuel moyen important de 776 € en défaveur des hommes. Certaines filières métiers sont insuffisamment mixtes puisqu'elles sont quasi exclusivement représentées par l'un ou l'autre sexe.

Personnels administratifs et techniques de catégorie B

Parmi les personnels administratifs et techniques de catégorie B, on constate qu'aucun corps/métiers n'est favorable aux femmes en termes de rémunération. La proportion de femmes est pourtant de 67% dans cette catégorie de personnels soit 137 femmes pour 67 hommes.

Personnels administratifs et techniques de catégorie C

Parmi les personnels administratifs et techniques de catégorie C, 214 femmes sont représentées pour 87 hommes soit 71% de femmes. Les femmes gagnent une rémunération moyenne de 1987 € contre 1972 € pour les hommes soit un écart mensuel moyen de 15 € en faveur des femmes.



Parmi les adjoint.e.s techniques, l'écart est de 9 € en faveur des femmes. Cet écart est supérieur à l'écart constaté à l'échelle nationale qui est défavorable aux femmes à hauteur de 42 €. Sur les 9€, 18 € d'effet démographique défavorable aux femmes sont compensés par un effet primes positif de 27 € supérieur à 22 € par rapport à l'échelle nationale.

Cet écart est encore plus prononcé au sein d'UCA parmi les adjoint.e.s administratifs qui est de 113 € en faveur des femmes. A contrario, les magasinier.e.s des bibliothèques ont un écart de rémunération de 82 € en défaveur des femmes.

ANALYSE DE LA COMPOSITION DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATIONS POUR LES PERSONNELS CONTRACTUELS

UCA compte 1230 agent.e.s contractuel.le.s** dont 522 enseignant.e.s (y compris 258 doctorant.e.s) et 708 BIATSS parmi ses effectifs. Seuls, les contractuel.le.s BIATSS dont le métier peut être identifié par le logiciel Harpège de l'établissement font l'objet de l'analyse.

Ils sont au nombre de 354 agents contractuel.les répartis en 105 métiers différents et sont composés de 247 femmes contre 107 hommes soit 70% de femmes.

Toutes catégories confondues, les femmes gagnent une rémunération nette moyenne de 1461 € contre 1557 € pour les hommes soit 96 € d'écart mensuel net moyen en défaveur des femmes.

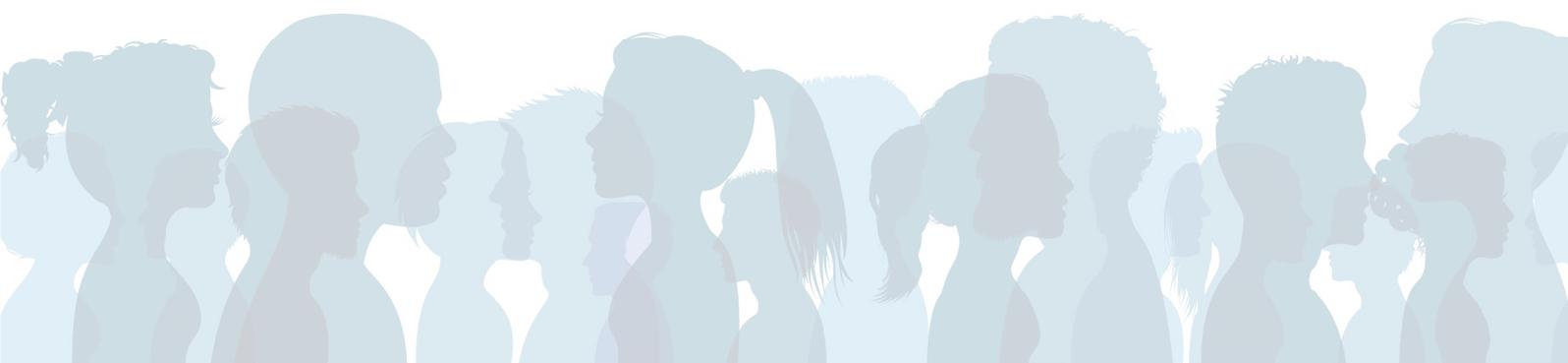
Parmi les contractuel.les, l'écart le plus important constaté est au sein des catégories A de 330 € en défaveur des femmes tandis que la tendance s'inverse pour les catégories B avec un écart de 24 € en défaveur des hommes et un quasi équilibre parmi les catégories C avec une rémunération nette moyenne de 1274 euros pour les femmes et de 1270 euros pour les hommes.

Pour les contractuel.les à durée indéterminée, les rémunérations moyennes mensuelles nettes sont de 1650 € pour les femmes et de 1947 € pour les hommes. L'écart constaté est donc de 297 € en défaveur des femmes.

Concernant les contractuel.les à durée déterminée, les rémunérations moyennes mensuelles nettes sont de 1423 € pour les femmes et de 1473 € pour les hommes. L'écart est donc de 50 € en défaveur des femmes.

L'analyse montre une différence salariale significative parmi les contractuel.les de catégorie A. Il est également constaté que très peu de métiers atteignent la mixité. En effet, seuls 24 métiers sont concernés par une parfaite mixité néanmoins.

** Source journal de paie 2020



PROJET PLAN D'ACTION AXE 1

Une part des actions proposées va contribuer à renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes, l'évaluation et le suivi des actions conduites en matière d'égalité professionnelle.

La loi de transformation de la fonction publique de 2019 prévoit que les données sexuées du rapport de situation comparé soient intégrées au rapport social unique (RSU), publié sur internet qui remplacera le bilan social à compter de 2021. L'élaboration de ces données servent à l'élaboration du plan d'action.

En préambule, il est précisé que dans le cadre des actions du plan égalité UCA, toutes les analyses des données feront l'objet d'un travail collaboratif par des groupes de travail d'experts et d'expertes représentatifs des personnels (respectant la parité) dans le cadre d'un appel à candidatures puis d'une présentation aux représentants et représentantes des organisations syndicales pour proposition d'indicateurs ou actions ciblées.

ACTION 1-1 : ANALYSER L'EFFET DE SÉGRÉGATION DE CORPS DANS LES RÉMUNÉRATIONS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'effet de ségrégation constitue la part majeure des inégalités de rémunérations. Cette action visera à quantifier l'impact des déséquilibres femmes/hommes sur les rémunérations globales de l'établissement.

Action 1-1-Objectifs à atteindre :

Il est possible de faire des calculs pour identifier les corps les plus contributifs aux écarts de rémunération et quantifier dans l'écart global ce que modifierait la répartition femmes/hommes de l'emploi dans ces corps (par exemple des actions lentes sur les recrutements dans le corps avec recrutement externe ou passerelles internes ou des « revalorisations » globales du corps (grille, catégoriel).

Action 1-1-Indicateurs de suivis et d'évaluation :

Établir des données sexuées plus précises du niveau de rémunération de chaque corps et de la répartition femmes-hommes par corps. Faire des simulations afin d'identifier les corps les plus contributifs aux écarts de rémunérations et donc sur l'utilisation de la masse salariale globale.



Action 1-1-Les moyens et outils mis à disposition :

Réexamen par un groupe de travail des indicateurs des rapports de situation comparée du rapport social unique pour enrichir les données sexuées en se focalisant sur le niveau de rémunération de chaque corps et de la répartition femmes-hommes par corps.

Action 1-1-Le calendrier de mise en œuvre :

2021-2022 : Rapport social unique (RSU) intégrant des données sexuées de situations comparées

2021-2023 : Enrichissement des situations comparées simulations permettant d'isoler les corps les plus contributifs à l'écart de rémunération global.

2023 : Proposition d'action de rééquilibrage de la mixité des corps avec priorisation vers les métiers les plus contributifs à l'écart global

ACTION 1-2 : ANALYSER LE MÉCANISME D'ATTRIBUTION DES PRIMES

L'effet prime participe à l'écart de rémunérations dans presque tous les corps. Par exemple, au niveau national, la PEDR est obtenue seulement par 27% des femmes. Au sein d'UCA, 74,6% des hommes ont une PEDR contre seulement 25,4% de femmes.

Action 1-2- Objectifs à atteindre :

➤ Analyser corps par corps l'effet prime pour identifier les différences entre les femmes et les hommes (cotation des postes, heures supplémentaires, rachat de CET, PEDR, PES...).

Action 1-2-Indicateurs de suivis et d'évaluation :

➤ Établir la part des primes et indemnités dans la rémunération globale par corps. Identifier si elle est en faveur des femmes ou des hommes.

➤ Décomposer l'écart lié à l'effet primes pour les fonctionnaires : par exemple primes liées à une situation géographique, à l'excellence, à l'encadrement, à un statut ou une fonction, à la réalisation d'objectifs, au dépassement ou à l'organisation de travail, à une activité annexe, autres primes.

➤ Produire une analyse de la cartographie RIFSEEP des métiers en termes de rémunérations des femmes et des hommes. Notamment analyser la part d'hommes et de femmes par métier B1, B2, B3. Analyser l'impact de la RIFSEEP sur la rémunération des femmes.

➤ Analyser les critères d'attribution des primes.

➤ Sur la base des analyses de l'effet primes par corps, un bilan sera réalisé et présenté.



Action 1-2- Les moyens et outils mis à disposition :

- Analyse par un groupe de travail des indicateurs primes. Un bilan sera réalisé et viendra enrichir les données sexuées du bilan social unique.

Action 1-2- Le calendrier de mise en œuvre :

2021-2023 : Réalisation et analyse de la situation comparée sexuée de l'effet prime dans le rapport social unique.

2023 : Présentation du bilan et proposition de correctif.

ACTION 1-3 : ANALYSER L'EFFET DÉMOGRAPHIQUE

L'effet démographique est l'effet lié à l'ancienneté des femmes et des hommes dans les différents corps : c'est un effet qui mesure l'écart lié à des positionnements différents des femmes et des hommes dans les grades et échelons au sein des corps (effet d'auge, d'ancienneté, de promotion...).

Action 1-3- Objectifs à atteindre :

- Analyser les différences de grades et d'échelon entre les femmes et les hommes par corps.
- Analyser les raisons des différences de grades et d'échelon entre les femmes et les hommes par corps.
- Déterminer les corps les plus touchés par l'effet démographique.
- Porter une attention particulière aux taux de promotion sexués (au choix) pour les fonctionnaires.

Action 1-3- Indicateurs de suivis et d'évaluation :

- Etude sur l'âge moyen entre les F/H
- Produire un état des facteurs explicatifs des différences démographiques observées et des indicateurs conjoncturels d'évolution de carrière sexué :
- Taux de turn-over
- Taux d'embauche externe
- Taux d'embauche interne
- Ratio net recrutements (Mesurer le taux de remplacement des postes vacants)
- Taux de recrutement pour des créations de postes
- Mesurer le taux moyen de candidats et de candidates par poste ouvert
- Taux de promotion (taux de promus/promouvables).



Action 1-3-Les moyens et outils mis à disposition :

Utilisation d'un outil de recrutement type ATS (applicant tracking system) et exports des statistiques liés au recrutement.

Bilan des promotions aux choix, par sélection professionnelle ou concours, recrutement.

Action 1-3-Le calendrier de mise en œuvre :

2021-2022 : Production de l'analyse

2022-2023 : Présentation du bilan

ACTION 1-4 : ANALYSER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES PROFESSEUR·E·S FEMMES ET HOMMES DANS LES DIFFÉRENTES DISCIPLINES

Le corps des professeur·es enregistre d'importantes différences en terme de rémunérations

Action 1-4-Objectifs à atteindre :

- > Identifier des facteurs explicatifs des différences de rémunérations entre les femmes et les hommes et entre les disciplines.

Action 1-4-Indicateurs de suivis et d'évaluation :

- > Analyser les différences de rémunérations entre disciplines. Produire un bilan des facteurs explicatifs.

Action 1-4-Les moyens et outils mis à disposition :

- > Analyse par un groupe de travail des raisons des écarts de rémunération entre les professeur·es femmes et hommes dans les différentes disciplines. Mise en évidence des bonnes pratiques.

Action 1-4-Le calendrier de mise en œuvre :

2021-2022 : Production de l'analyse

2022-2023 : Présentation du bilan



ACTION 1-5: PRODUIRE UNE ANALYSE FINE DES RÉMUNÉRATIONS DES AGENT·E·S CONTRACTUEL·LES

Nous observons également des différences dans les rémunérations des contractuel·les.

Action 1-5-Objectifs à atteindre :

Produire une meilleure analyse de l'écart des rémunérations entre les femmes et les hommes.

Action 1-5-Indicateurs de suivis et d'évaluation :

- > Analyser les rémunérations moyennes par corps, grades, fonctions
- > Analyser les écarts de taux d'augmentation salariale sur 2 années consécutives
- > Décomposer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par tranche d'âge et catégorie de poste équivalents pour les contractuel·les.
- > Analyser l'effet démographique et de primes dans la rémunération des contractuel·les
- > Porter une attention particulière à l'équilibre f/h de l'écart d'évolution de la rémunération des contractuel·les (présents toute l'année 2 années consécutives).

Action 1-5-Les moyens et outils mis à disposition :

Analyse par un groupe de travail, l'écart des rémunérations entre les femmes et les hommes contractuel·les.

Pour déterminer l'écart d'évolution de la rémunération des contractuel·les, il est nécessaire d'utiliser un substitut à la place de l'indicateur corps/grade des fonctionnaires comme par exemple le niveau de qualification, la catégorie hiérarchique/cadre d'emploi ou le métier. L'échelon étant remplacé par la tranche d'âge.

Les outils d'export seront les bases Harpège et Winpaie.

Action 1-5-Le calendrier de mise en œuvre :

2021-2022 : Déterminer un ou plusieurs substituts et analyser les écarts de rémunération

2022-2023 : Présentation du bilan. Mise en évidence de bonnes pratiques.



ACTION 1-6 : POUR LES CADRES A CONTRACTUEL·LES, ANALYSER L'EFFET DE NÉGOCIATION SUR LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

Les inégalités salariales entre les femmes et les hommes peuvent être liées à des différences de comportements face à la négociation salariale à l'embauche.

Action 1-6-Objectifs à atteindre :

- > Travailler sur la rémunération des cadres A et les facteurs de négociation.
- > Sensibiliser tous nos managers à l'importance de tenir compte des compétences développées dans les décisions d'évolutions salariales, au principe d'équité interne de service et à la prise en compte des compétences.
- > Faire émerger des bonnes pratiques.

Action 1-6-Indicateurs de suivis et d'évaluation :

- > Établir la part des femmes et des hommes dans les dix plus hautes rémunérations des cadres A.
- > Établir la part des femmes et des hommes dans chaque décile de rémunération des cadres A.
- > Établir si des négociations salariales ont eu lieu et dans quel cadre.
- > Nombre de Managers sensibilisés.
- > Mesure annuelle des écarts de rémunérations des cadres A.

Action 1-6-Les moyens et outils mis à disposition :

- > Analyse par un groupe de travail de la rémunération des cadres A et de l'effet des négociations dans cette rémunération.
- > Formation à l'importance de tenir compte de différences comportementales et des biais inconscients dans les décisions sur les carrières et les évolutions salariales.

Action 1-6-Le calendrier de mise en œuvre :

2021 : Analyse des rémunérations des cadres A

2022 : Formation des managers si des effets de négociations sont observés.

2023 : Bilan des évolutions de rémunérations des cadres A.



ACTION 1-7 : ANALYSER L'EFFET DE DISTORSION POUR LES DOCTORANT-E-S ET POST-DOCTORANT-E-S

Les transformations de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche conduisent à une augmentation du nombre d'études financées par des organismes, publics ou privés, extérieurs à l'université. Il existe en effet des distorsions entre les offres d'allocations ou de rémunérations et le nombre de candidats et de candidates. Cette différence est-elle en faveur des femmes ou des hommes et pourquoi ?

Action 1-7-Objectifs à atteindre :

- Analyser les écarts de rémunérations sexués des doctorant-e-s et post-doctorant-e-s

Action 1-7-Indicateurs de suivis et d'évaluation :

- Établir les écarts de rémunérations sexués des doctorant-e-s et post-doctorant-e-s
- Analyser la raison de ces écarts.

Action 1-7-Les moyens et outils mis à disposition :

- Analyse par un groupe de travail des écarts de rémunérations sexués des doctorant-e-s et post-doctorant-e-s

Action 1-7-Le calendrier de mise en œuvre :

2021 : Analyse des rémunérations des doctorant-e-s et post-doctorant-e-s

2022 : Analyse des facteurs explicatifs si des différences sont observées.

2023 : Proposition de bonnes pratiques à l'échelle de l'établissement.

2

AXE 2 :

Garantir l'égal accès
des femmes et des
hommes aux corps,
cadres d'emplois,
grades et emplois
de la fonction
publique

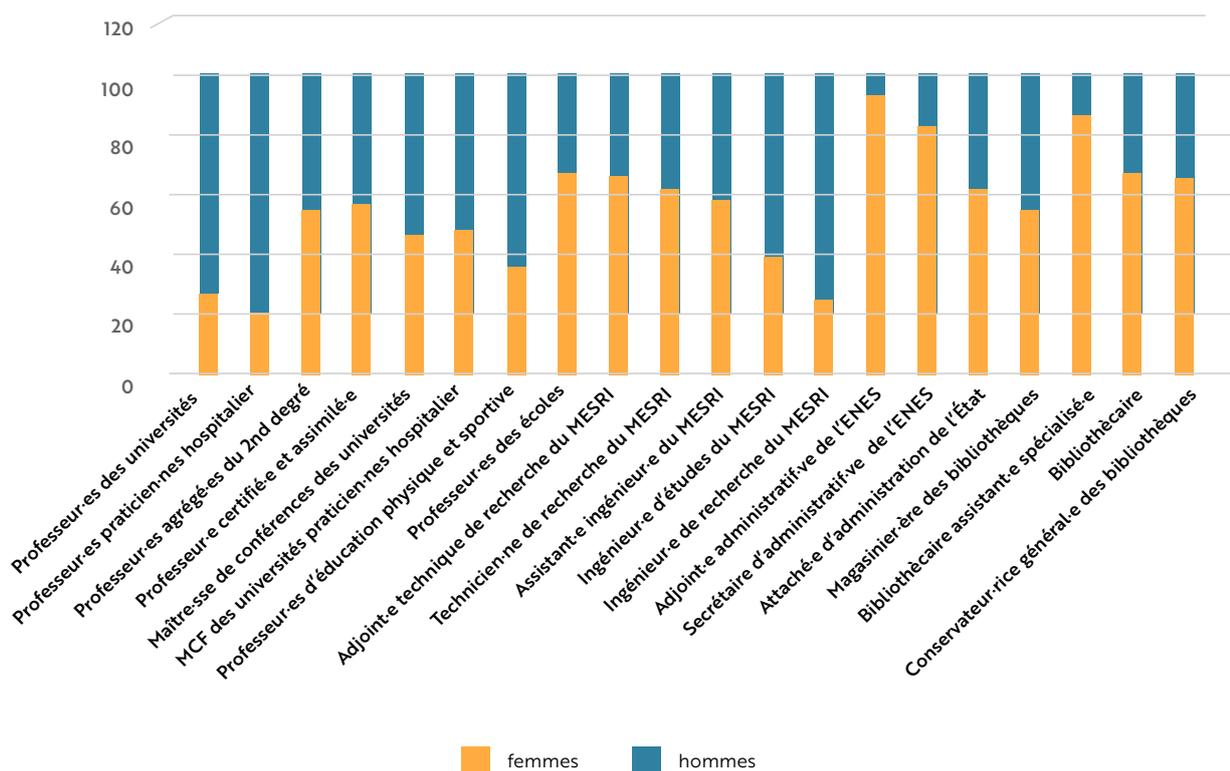




GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, CADRES D'EMPLOI, GRADES ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE

ANALYSE DE LA RÉPARTITION PAR CORPS DES PERSONNELS :

Il apparaît dans notre analyse que même si la répartition femmes / hommes des personnels titulaires est paritaire au sein d'UCA, il existe des différences selon les corps.



GRAPHIQUE 7 : RÉPARTITION FEMMES/HOMMES PAR CORPS (VOIR AUSSI ANNEXE 1)

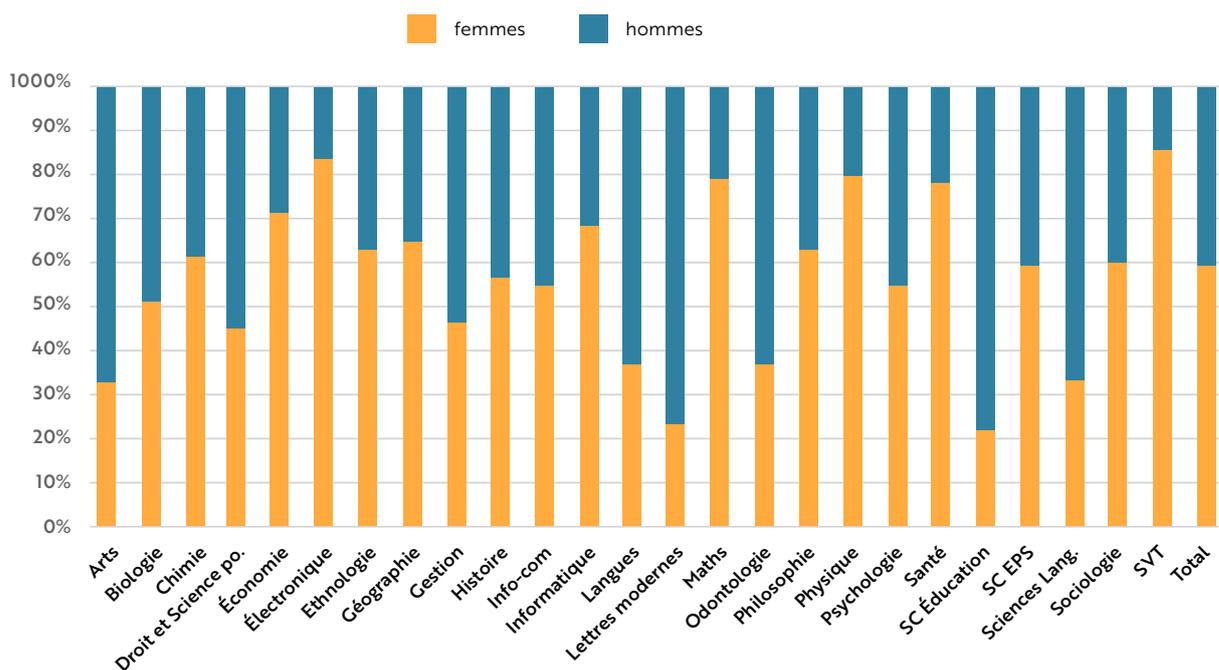


Personnels enseignants et de la recherche

Il apparaît que le corps des professeur-e-s (professeur-e-s des universités et professeur-e-s des universités praticien-ne-s hospitalier-ère-s) compte 76% d'hommes pour 24 % de femmes ce qui est égal à la moyenne nationale. Dans le corps des maitres et maitresses de conférences, nous comptons à UCA 53% d'hommes pour 47 % de femmes ce qui correspond également à la moyenne nationale. En ce qui concerne les professeur-e-s agrégé-e-s et certifié-e-s, il existe 44% d'hommes alors que la moyenne nationale est de 50% (Graphique 7, Annexe 1).

Si l'on considère les corps de professeur-e-s et maitres et maitresses de conférences, il est à noter que d'importantes différences existent entre départements disciplinaires puisque seulement 5 sur 25 peuvent être considérés comme mixtes (entre 45 et 55% de femmes et d'hommes) : il s'agit des disciplines biologie, droit/science politique, gestion, info-com et psychologie. 8 départements disciplinaires présentent un fort déséquilibre (moins de 30% de femmes ou d'hommes) comme économie (29% de femmes), électronique (17% de femmes), mathématiques (21% de femmes), physique (20% de femmes), santé (22% de femmes), SVT (15 % de femmes), lettres modernes (24% d'hommes), sciences de l'éducation (22% d'hommes). 12 départements présentant entre 30% et 45% de femmes ou d'hommes, art, chimie, ethnologie, géographie, histoire, informatique, langues, odontologie, philosophie, EPS, sciences du langage, sociologie.

Enfin, on note que 93 femmes ont une HDR contre 201 hommes soit seulement 32% de femmes.



GRAPHIQUE 8 : RÉPARTITION FEMMES/HOMMES DES PROFESSEUR-E-S, MAITRES ET MAITRESSES DE CONFÉRENCES EN FONCTION DES DÉPARTEMENTS DISCIPLINAIRES



Personnels administratifs et techniques

Le corps des ingénieur·e·s de recherche compte 76% d'hommes à UCA contre 61% au niveau national et le corps d'ingénieur d'étude compte 62% d'hommes contre 47% au niveau national. Nous comptons 42% d'hommes parmi les assistants ingénieurs, 39% parmi les technicien·ne·s et 34% pour les adjoints techniques contre 49%, 41% et 36% au niveau national respectivement.

On note que les femmes sont davantage représentées dans les corps administratifs. En effet, on compte 61% de femmes parmi les attaché·e·s d'administration contre 68% au national, 83% de femmes parmi les secrétaires administratif·ve·s et 93% de femmes parmi les adjoint·e·s administratif·ve·s ce qui correspond à la moyenne nationale. Les femmes sont également largement représentées dans les métiers des bibliothèques avec 65% de conservatrices comme la moyenne nationale, 67% de femmes bibliothécaires contre 77% au national, 87 % de femmes assistante bibliothécaires contre 77% au niveau national et enfin 55% de magasiniers des bibliothèques contre 62% au niveau national.

Il est important de noter que la proportion de femmes dans les différents corps est corrélée de manière inversement proportionnelle aux rémunérations. En effet, plus les rémunérations sont importantes moins on trouve de femmes. C'est cet effet de répartition de corps qui est majoritairement responsable des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes à l'échelle de l'établissement.



PROJET PLAN D'ACTION AXE 2

Les actions proposées visent à rééquilibrer le nombre de femmes et d'hommes dans nos différents métiers et de porter une attention particulière aux métiers les moins mixtes et donc des catégories A et C ainsi que les enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-e-s. L'objectif est d'atteindre sur l'ensemble de la population en poste, une proportion minimale d'un tiers de personnes de chaque sexe et tendre à terme vers l'équilibre d'au moins 40% de personnes de chaque sexe dans le cadre du dispositif des nominations équilibrées prévue par l'article 6 quarter de la loi n° 83-634.

ACTION 2-1 : RENDRE TOUS LES MÉTIERS ATTRACTIFS À LA FOIS POUR LES FEMMES ET POUR LES HOMMES EN COMMUNIQUANT SANS STÉRÉOTYPE DE SEXE

UCA a signé la convention pour une communication sans stéréotype de sexe avec le haut conseil à l'égalité et a commencé un travail important de féminisation des noms de métiers, titres, grades et fonctions dans ces documents internes.

Action 2-1-Objectifs à atteindre :

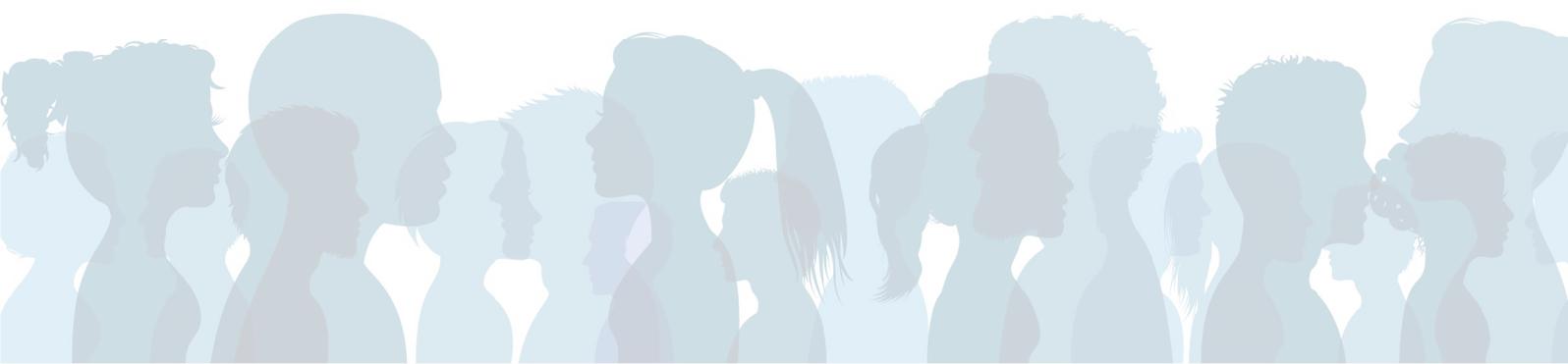
- Rédiger toutes nos offres d'emploi et nos fiches de postes de manière inclusive afin de limiter l'autocensure des femmes et des hommes et qu'aucune mention discriminatoire n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi tant en interne qu'en externe.
- Féminiser la cartographie des métiers affichée sur l'intranet.

Action 2-1-Indicateurs de suivis et d'évaluation :

Rédiger de manière systématique toutes nos offres d'emploi et nos fiches de postes en utilisant soit des mots épicènes soit la double flexion.

Action 2-1-Les moyens et outils mis à disposition :

- Réaliser des formations pour les personnels RH afin de les sensibiliser aux recherches menées sur le sujet, aux objectifs et à l'utilisation de l'écriture inclusive.
- Sensibiliser les managers aux recherches menées sur le sujet, aux objectifs et à l'utilisation de l'écriture inclusive.
- Diffuser largement le petit guide d'écriture égalitaire UCA.



Action 2-1-Le calendrier de mise en œuvre :

2021-2022 : Formation des personnels à l'écriture inclusive.

2021-2023 : Rédaction des offres d'emploi et des fiches de postes de manière inclusive et Féminisation de la cartographie des métiers affichée sur l'intranet.

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

Action 2-2-Objectifs à atteindre :

Sensibiliser les membres des comités de sélection à l'existence de biais inconscients par différents moyens :

La circulaire du 18 juin 2020 relative à l'égalité de traitement dans les procédures de recrutement et visant à limiter les biais de sélection nous demande de fournir à chaque comité de sélection :

- > Les données sexuées sur les viviers au sein de la discipline
- > Les données sexuées sur les enseignant·e·s-chercheur·e·s au sein de l'établissement
- > L'historique des recrutements au sein du département, de l'UFR ou du laboratoire concerné sur les 5 dernières années
- > Les données sexuées relatives aux candidatures reçues pour le poste à pourvoir
- > Les données sexuées relatives au nombre de dossiers à auditionner
- > Il existe des vidéos de sensibilisation aux biais inconscients et des recherches sur l'impact de ces sensibilisations sur les recrutements qui seront diffusées.

Action 2-2-Indicateurs de suivis et d'évaluation :

- > Sensibiliser tous les membres de comité de sélection aux biais inconscients. Mesurer sur 3 ans les proportions de femmes et d'hommes recruté·e·s en fonction des départements disciplinaires. Proposer de réaliser le test d'Association Implicite de l'université d'Harvard (IAT) aux membres de comité de sélection permettant de tester ses propres stéréotypes inconscients. Réaliser une enquête de retour sur expérience des membres de comités de sélection après visionnage des vidéos et test IAT.

Action 2-2-Les moyens et outils mis à disposition :

Les outils de sensibilisations seront relayés par les président·e·s de comités de sélection. L'étude sur 3 ans des proportions de femmes et d'hommes recruté·e·s en fonction des départements disciplinaires sera menée par le service RH en lien avec la mission égalité. Une enquête auprès des membres de comités de sélection sera réalisée par la mission égalité afin de recueillir des éléments qualitatifs en lien avec les sensibilisations aux biais inconscients.



Action 2-2-Le calendrier de mise en œuvre :

2021-2023 : Réaliser chaque année une campagne de sensibilisation aux biais inconscients et une enquête qualitative sur les sensibilisations aux biais inconscients.

2023 : L'étude sur la proportion de femmes et d'hommes recruté-e-s sera analysée.

ACTION 2-3 : AMÉLIORER NOS PRATIQUES DE RECRUTEMENT

Action 2-3- Objectifs à atteindre :

Revoir nos processus de recrutement et les rendre uniformes au sein de tous nos services et des différents campus. L'objectif est de recruter sans discrimination et de tendre, à compétences, expériences et profils équivalents, à correspondre à la représentation égale des femmes et des hommes.

Action 2-3-Indicateurs de suivis et d'évaluation :

Mise en place et diffusion d'une boîte à outils en lien avec le recrutement : Recruter, accueillir et intégrer, sans discriminer (rédaction des vacances de postes et avis de concours sans stéréotype de genre, grilles d'entretiens objectivées pour les recrutements, guide d'intégration...).

Mise en place d'indicateurs de suivi annuels :

- > Embauches de l'année : répartition par catégorie hiérarchique et par sexe.
- > Nombre de candidatures reçues dans l'année : répartition par sexe.
- > Embauches de l'année : répartition par emploi type.

Action 2-3-Les moyens et outils mis à disposition :

Des consignes seront déployées sous forme d'une boîte à outils concernant :

- > La rédaction des offres (y compris la communication sur les salaires).
- > La diffusion large des offres.
- > Parvenir à susciter des candidatures variées de femmes et d'hommes,
- > La parité dans les jurys.
- > Les grilles de critères de sélection utilisés basées sur une approche besoins / compétences.
- > L'équilibre nécessaire des femmes et des hommes parmi les candidatures reçues et retenues.
- > La sensibilisation aux biais inconscients et la diffusion des indicateurs annuels de recrutements.

Action 2-3-Le calendrier de mise en œuvre :

2021 : Diagnostic des pratiques de recrutement.

2022 : Mise en place d'outils et de procès.

2023 : Déploiement de la boîte à outils recrutement.



ACTION 2-4 : MISE EN PLACE D'UNE POLITIQUE DE DÉVELOPPEMENT ET D'ACCOMPAGNEMENT DES CARRIÈRES

Il est important de mener une politique de viviers proactive : lutte contre les phénomènes d'autocensure (incitation à s'inscrire sur les listes d'aptitude...), identification et promotion des potentiels, accompagnement adapté et individualisé du parcours professionnel.

Action 2-4-Objectifs à atteindre :

En lien avec la création du pôle développement RH, pour les personnels administratifs et technique, une commission pluridisciplinaire participera à l'accompagnement des projets professionnels.

Pour les enseignant.e.s-chercheur.e.s, il est prévu de développer la culture de la transparence au travers de la communication intranet dans le cadre des ateliers « Parlons carrière », « Parlons rémunération ». Une sensibilisation à la parité au sein du conseil académique restreint est également fortement encouragée.

Mieux accompagner les carrières notamment en mettant en place davantage d'échanges un programme de mentorat et des formations au leadership.

Inciter les managers à aborder la question des carrières lors des entretiens individuels.

Action 2-4-Indicateurs de suivis et d'évaluation :

Définition des besoins des agents en termes d'objectifs, de formations, coaching, mentorat, mobilité : cet indicateur, en fonction de ses réajustements, est un levier de motivation pour l'agent.e et une information importante pour le manager dans le cadre de ses prévisions et de l'anticipation de ses besoins pour l'année à venir.

Part du budget de formation alloué chaque année pour le développement des compétences et à la carrière, part des femmes et des hommes qui en bénéficient

Action 2-4-Les moyens et outils mis à disposition :

- > Entretien annuel d'évaluation.
- > Accompagnement conseil mobilité carrière y compris proposition de nouvelles formations (passerelles professionnelles, leadership féminin...).

Action 2-4-Le calendrier de mise en œuvre :

2021 : Création du pôle développement RH pour la mise en œuvre d'une politique de développement et d'accompagnement des carrières.

2021-2022 : Mise en place d'un groupe de travail pour analyser l'impact du RIFSEEP sur l'évolution des carrières des femmes et des hommes.

2022 : Lutte contre le phénomène d'autocensure, développement des ateliers de



communication RH, création de la commission pluridisciplinaire d'accompagnement des projets professionnels, veille à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des instances ou commissions décisionnaires.

2022 : Proposition de nouvelles formations/ ateliers/ mentorat autour du thème de la carrière afin de mieux communiquer sur les critères d'évaluation.

2023 : Bilan et proposition d'amélioration

ACTION 2-5 : MISE EN PLACE DE LIGNES DIRECTRICES DE GESTION QUI GARANTISSENT L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

La loi TFP du 6 août 2019 précise qu'il est tenu compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les corps et grades concernés, dans le cadre des lignes directrices de gestion. Les lignes directrices de gestion (LDG) relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels doivent poser comme principe général le respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la gestion des avancements.

Action 2-5-Objectifs à atteindre :

S'assurer que nos lignes directrices de gestion en matière de politique de promotion et de valorisation des parcours professionnels contribuent à garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination dans les procédures de promotion.

Action 2-5-Indicateurs de suivis et d'évaluation :

Le bilan relatif à la mise en œuvre des lignes directrices de gestion qui est présenté annuellement devant les comités techniques compétents comprend des données sexuées

Action 2-5-Les moyens et outils mis à disposition :

- > Former les comités d'experts aux biais inconscients. Il est attendu au moins 40% de femmes et d'hommes dans chaque comité d'expert·e·s. en commission d'études tout en vérifiant une représentativité des genres au niveau des promues.
- > Les critères d'évaluation intègre désormais les « soft skills » dans le groupe de critère : savoir-être et engagement.

Action 2-5-Le calendrier de mise en œuvre :

2022 : Formation des comités d'expert·e·s.

2023 : Bilan.



ACTION 2-6 : ANALYSE DE L'ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX AVANCEMENTS ET PROMOTIONS

Action 2-6-Objectifs à atteindre :

Analyse de la part des femmes et des hommes candidat·e·s, promouvables et promues dans les différents corps. Une attention particulière sera portée au passage IGE vers IGR et au passage MCF vers PR.

Action 2-6-Indicateurs de suivis et d'évaluation :

Proposer des actions pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux avancements et promotions de grade, dès lors que pour ces procédures, la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables.

Action 2-6-Les moyens et outils mis à disposition :

Un groupe de travail analysera la part des femmes et des hommes candidat·e·s, promouvables et promues dans les différents corps (par exemple MCF/PR par CNU et IGE/IGR). Une attention particulière sera portée aux ITRF et AENES.

Action 2-6-Le calendrier de mise en œuvre :

2021 : Analyse de la part des femmes et des hommes candidat·e·s, promouvables et promues.

2022 : Mise en place d'actions garantissant l'égal accès des femmes et des hommes aux avancements et promotions de grade si nécessaire.

3

AXE 3 :

Favoriser
l'articulation
entre activité
professionnelle
et vie personnelle
et familiale





Aujourd'hui, les femmes assument pour beaucoup des activités liées aux soins et à l'éducation des enfants. [Document d'études – Dares – 2019 – Ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes : quels liens avec le temps partiel](#). Le poids cumulé emploi-famille reste la principale source de recours au temps partiel et représente donc une source d'inégalités qui perdurent largement pour elles dans la sphère professionnelle.

Dans le cadre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, **il est prévu de mieux informer les agents sur les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix en matière de congés familiaux et de temps partiel**. En effet, les congés familiaux, les diverses absences et le service à temps partiel sont des temps de la vie professionnelle qui ont des incidences immédiates sur la rémunération et, à long terme, sur les droits à pension de retraite. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes implique la prise en compte de l'évolution des structures familiales et de la société. Cette évolution doit conduire à la reconnaissance de toutes les formes de parentalité et l'accompagnement de leur exercice pour favoriser le partage égal des responsabilités entre les deux parents.

ANALYSE DU RECOURS AU TEMPS PARTIEL

Tout agent peut être autorisé, à sa demande, à travailler à temps partiel pour différents motifs. Selon le motif pour lequel il est demandé, le temps partiel est de droit ou accordé sous réserve des nécessités de service. Le temps partiel est accordé pour une période de 6 mois à 1 an, renouvelable. Le temps partiel est une modalité d'organisation du temps de travail, choisi par l'agent et accepté par la hiérarchie, en vue d'un équilibre entre vie privée et activité professionnelle. Il peut être un vecteur favorisant l'efficacité professionnelle des agent.e.s concerné.e.s. Il convient de veiller à ce que les agent.e.s qui ont choisi le temps partiel ne soient pas défavorisé.e.s en termes de carrière et de rémunération. Il convient également de veiller à ce que les agent.e.s à temps partiel bénéficient des mêmes formations que les agents à temps plein et des mêmes possibilités d'évolution et de mobilité géographique et fonctionnelle.

Aujourd'hui on constate à UCA que le taux moyen de temps partiels est dans la grande majorité des cas plus élevé pour les femmes que pour les hommes (Annexe 4).

Personnels enseignant.e.s et de la recherche

Au sein d'UCA, parmi les personnels enseignant.e.s, le taux moyen de temps partiels est toujours légèrement plus élevé pour les femmes que pour les hommes avec des écarts de 0,1% pour les professeur.e.s jusqu'à 1,4% pour les professeur.e.s praticien.ne.s hospitalier.e.s.



Il est intéressant de noter que la tendance est inversée pour les professeur.e.s certifié.e.s et assimilé.e.s. Avec un taux moyen de temps partiels supérieur de 1% pour les hommes.

Par rapport au taux moyen de temps partiel national, seul.e.s les femmes professeures des universités praticienne et les hommes professeurs certifiés et assimilés exercent plus à temps partiel qu'à l'échelle nationale. Ainsi le fait que les hommes professeurs certifiés et assimilés exercent plus à temps partiel que les femmes est une spécificité d'UCA.

On constate également que parmi les professeur.e.s des écoles, les professeur.e.s d'EPS et les professeur.e.s agrégé.e.s, le taux moyen de temps partiels est nettement moindre à UCA qu'à l'échelle nationale et notamment chez les femmes avec respectivement 6,9% d'écart de taux moyen pour les professeures des écoles, 2,6% d'écart de taux moyen pour les professeures d'EPS et 1,1% d'écart de taux moyen de temps partiel chez les professeures agrégées. De même, pour les hommes, ils sont moins à temps partiels à UCA qu'au niveau national.

Personnels administratifs et techniques

Parmi les personnels de catégorie A, on constate que les femmes travaillent plus à temps partiel que les hommes. Les écarts constatés vont de 0% pour les emplois fonctionnels, jusqu'à 7,6% pour les attaché.e.s d'administration. C'est également l'écart le plus fort constaté parmi tous les corps. De plus, en ce qui concerne les personnels de catégories A, les femmes travaillent plus à temps partiel qu'à l'échelle nationale avec un écart de taux moyens de temps partiels variant de 0,9% à 5,7% (attaché.e.s d'administration). L'écart constaté entre les femmes et les hommes pour les attaché.e.s d'administration est donc une spécificité d'UCA.

Parmi les catégories B, les femmes ont un taux moyen de temps partiel plus élevé que pour les hommes. Les écarts vont de 0,3% (secrétaire administratif.ve de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur) à 3,8 % (technicien.ne de recherche et de formation de l'éducation nationale). Il existe une exception concernant les bibliothécaires assistant.e.s spécialisé.e.s pour lequel.le.s, les hommes sont davantage à temps partiel que les femmes avec un écart de 1,8%. Il s'agit encore une fois d'une spécificité d'UCA. Enfin, on constate que les personnels de catégorie B travaillent plus à temps partiel à UCA qu'à l'échelle nationale avec des écarts de taux moyens de temps partiels variant de 0,2% à 4,9% chez les hommes et de 1,3% à 2,5% chez les femmes.

Parmi les catégories C, Les femmes utilisent le temps partiel plus que les hommes avec des écarts de 1,7% (magasinier.e.s des bibliothèques) à 6,7% (Adjoint administratif de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur). On peut noter que les hommes adjoints techniques travaillent plus à temps partiels qu'à l'échelle nationale tandis



que les hommes adjoints administratifs travaillent moins à temps partiel qu'à l'échelle nationale. A contrario, les femmes adjointes techniques et administratifs travaillent plus à temps partiels qu'à l'échelle nationale avec un écart de taux moyen de temps partiels variant de 0,8% à 1,9%. Enfin, on note que les magasinier.e.s de bibliothèque travaillent en général moins à temps partiel qu'à l'échelle nationale avec un écart de taux moyen de temps partiel de 1,3% pour les hommes et 2,9% pour les femmes.

ANALYSE DE L'ACCOMPAGNEMENT DES SITUATIONS DE GROSSESSE

Une grande majorité des femmes exercent un emploi durant une partie de leur grossesse. Pour autant, l'environnement professionnel n'est pas dénué de risques et certaines expositions peuvent compromettre le bon déroulement de la grossesse et le développement de l'enfant.

UCA est particulièrement attentive à la protection de la santé des femmes enceintes et celle de leur enfant au travers de sa démarche de prévention. Pour ce faire, de l'information à destination des femmes en âge de procréer existe sur les risques susceptibles d'avoir des conséquences sur leur grossesse et l'allaitement par la mise en place de mesures de prévention adéquates. Notamment en communiquant l'interdiction d'exercice des métiers présentant certains risques chimiques, biologiques et physiques et d'accès aux lieux qui y sont dédiés.

La médecine du travail a également un rôle d'information et d'accompagnement des mesures individuelles ou d'aménagement du temps de travail. Une surveillance médicale renforcée des femmes pendant la période prénatale et postnatale est assurée par le service de santé au travail d'UCA. Elle comprend une consultation au début du 3eme mois, puis une au 3eme trimestre surtout avec la COVID-19 et en cas de report de congés maternité, et enfin une lors de la reprise du travail. Enfin, depuis la loi TFP du 6 août 2019, les agentes en état de grossesse ne se voient plus appliquer de jour de carence pour les arrêts de maladie ordinaire prescrits après leur déclaration de grossesse.

ANALYSE DU RECOURS AUX CONGÉS MATERNITÉ ET PATERNITÉ

En 2019, UCA comptabilise 23 congés maternité et paternité chez les titulaires répartis pour 17 femmes et 6 hommes. Parmi les contractuel.le.s, 37 congés maternité et paternité dont 34 pour les femmes et 3 pour les hommes.

UCA facilite le maintien possible du lien avec l'établissement pendant un congé. Sous réserve du respect des règles de sécurité informatique, des moyens modernes de communication peuvent être utilisés pour faciliter le maintien du lien professionnel pendant un congé maternité, d'adoption ou parental. UCA a cette préoccupation : le



portail intranet est déjà accessible depuis une adresse internet.

Il est rappelé que les fonctionnaires stagiaires bénéficient du droit au congé de maternité, de paternité ou d'adoption dans les mêmes conditions que les autres agents publics et que la prolongation de stage imputable à l'un de ces congés est sans effet sur la date de titularisation dans le corps ou cadre d'emplois.

Après un congé lié à la parentalité, il existe une large diversité de modes d'accueil et de nombreuses aides financières, accessibles aux deux parents, pour la garde des jeunes enfants. **L'égalité professionnelle repose également sur la possibilité pour les 2 parents d'exercer les responsabilités liées à leur parentalité.**

Ces différents modes de garde pouvant répondre aux différentes façons de vivre, aux besoins des enfants en fonction de leur âge.

Pour concilier vie professionnelle et vie familiale, l'action sociale interministérielle s'attache à développer des aides aux familles. Il existe 2 types de prestations pour la garde des jeunes enfants :

- Les chèques emploi-service universels préfinancés « CESU-garde d'enfant » ;
- Des réservations de places en crèches

ANALYSE DU RECOURS AUX CONGÉS PARENTAUX

UCA prend en compte la responsabilité familiale de ses agents femmes et hommes en pensant de manière globale la gestion des temps interne à l'établissement.

En 2019, aucun congé parental n'a été pris par les agent-e-s UCA.

Il est important de respecter les mesures qui vont minimiser l'impact des congés parentaux sur la carrière. C'est pourquoi, le décret n°2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant a introduit de nouvelles dispositions relatives au maintien des droits à l'avancement et à la retraite, dans la limite de 5 ans, pour les agents en congé parental ou en disponibilité. Par ailleurs, l'âge de l'enfant pour bénéficier d'une disponibilité a été porté à 12 ans et la durée minimale du congé parental a été réduite à deux mois. Ainsi, les années passées dans ces positions, dans la limite de cinq ans, seront assimilées à des services effectifs dans le corps ou cadre d'emplois pour l'appréciation des droits à avancement-promotion.

Une période d'éloignement de l'environnement professionnel en raison d'un congé lié à la parentalité ne doit pas être un frein à l'évolution du parcours professionnel et à la dynamique de carrière de l'agent. En effet, la maîtrise du poste d'un agent au retour d'un congé lié à la parentalité est présumée équivalente à celle démontrée avant son départ, ce principe n'exclut pas un besoin éventuel de formation à la reprise d'activité professionnelle. La reprise d'activité s'effectue soit dans son précédent emploi ou dans



un emploi similaire, soit dans un emploi de nature à satisfaire une évolution professionnelle selon les souhaits de l'agent et en accord avec l'établissement.

ANALYSE DU RECOURS AU TÉLÉTRAVAIL

UCA est convaincue que l'efficacité professionnelle de ses personnels passe par le bien-être et la qualité de vie au travail. Depuis 2018, UCA a mis en place une démarche globale d'amélioration de la qualité de vie au travail sur la base de propositions émanant du collectif.

Dans cette démarche, le télétravail est déployé de manière généralisée à UCA depuis septembre 2020. Suite au décret du 5 mai 2020, une nouvelle charte du télétravail permettant l'extension du nombre de jours télé-travaillés à 2, le recours à des jours de télétravail flottants ou de nouvelles offres de formation a été voté en CT du 11 mars 2021. Il est à noter que lors de la campagne 2020 de demande de recours au télétravail 176 femmes contre 35 hommes ont fait une demande de télétravail. Ainsi, 83% des demandes émanent de femmes.

Depuis l'annonce des mesures prises pour limiter la pandémie de Covid-19, UCA a dû adapter les façons de travailler et a eu massivement recours au travail à distance encadré par le décret du 11/02/2016 pour la fonction publique et la charte du télétravail d'UCA.

UCA soucieuse des conditions de travail de ses collaborateur.trice.s, a souhaité en lien avec le CHSCT et avec l'appui de la maison de l'Évaluation-Amélioration-Valorisation des formations et des enseignements (maison de l'EAV) faire un bilan des modalités de travail à distance durant la période de confinement par l'intermédiaire d'une enquête. 31% de l'ensemble des personnels ont répondu donc 65,3% de femmes. Il ressort que le confinement puis le déconfinement ont profondément impacté le travail des personnels sur les plans individuel et collectif, tantôt faisant apparaître des difficultés, tantôt ouvrant de nouvelles perspectives. Notamment des difficultés à concilier vie professionnelle et vie personnelle apparaissent pour 23% des personnels. Il s'agit de la première difficulté rencontrée devant le stress lié à la situation sanitaire (13%). Le point positif le plus cité (par 37% des personnels) étant le gain de temps et la diminution de la fatigue liés au déplacement domicile-travail.

Selon notre enquête Qualité de Vie au Travail réalisée du 11 juin au 10 juillet 2020 auprès de l'ensemble de la communauté et depuis la levée du confinement, 30,5% du personnel de l'université a repris en présentiel, 22,6% en télétravail et 45,5% en mixant le télétravail et le présentiel. 65% peuvent réaliser l'ensemble de leurs activités en télétravail contre 29% partiellement. Parmi les personnels, les enseignant·e·s et les doctorant·e·s, sont les personnels ayant eu le plus recours au télétravail et/ou au travail à distance.



Avant le confinement, l'enquête révèle que parmi les femmes 59% n'avait jamais eu recours au télétravail, 26% une fois par semaine, 9% une fois par mois et 6% dont l'activité n'est pas télé-travaillable. Chez les hommes, 47% n'avait jamais eu recours au télétravail, 27% une fois par semaine, 18% au moins une fois par mois et 8% dont l'activité n'est pas télé-travaillable.

Parmi la population féminine soit 622 femmes ayant répondu à l'enquête, 32% déclarent avoir eu des difficultés à concilier vie professionnelle et vie familiale et connu une perte du lien social. De manière plus précise, 22% ont vécu le confinement difficilement voire très difficilement tandis que 10% l'ont vécu sans problème voire facilement.

Parmi la population masculine soit 311 hommes ayant répondu à l'enquête, 33% déclarent avoir eu des difficultés à concilier vie professionnelle et vie familiale. De manière plus précise, 21% l'ont vécu difficilement voire très difficilement, tandis que 13% ont vécu le confinement sans problème voire facilement. Par ailleurs, 38% déclarent avoir connu une perte du lien social dont 22% ont le confinement difficilement voire très difficilement tandis que 16% l'ont vécu sans problème voire facilement.

62% des femmes ayant répondu à l'enquête ont bien vécu le travail à distance durant la période de confinement. Néanmoins, 31% des femmes ont vécu difficilement le travail à distance durant la période de confinement dont 5% très difficilement. 6% ne sont pas concernées car leur activité n'est pas télétravaillable.

60% des hommes ayant répondu à l'enquête ont bien vécu le travail à distance durant la période de confinement. Néanmoins, 29% des hommes ont vécu difficilement le travail à distance durant la période de confinement dont 4% très difficilement. 10% se déclarent pas concernés dont 8% ont une activité qui n'est pas télétravaillable.

Ainsi, les résultats de cette enquête ne montrent pas de différence majeure entre les femmes et les hommes concernant leur vécu du confinement ou du travail à distance.

Cependant, [une étude sur l'impact de la covid-19 sur les femmes a été produite le 9 avril 2020](#) par l'ONU où il est constaté que la pandémie accentue les inégalités pré-existantes entre les femmes et les hommes, exposant les vulnérabilités des systèmes sociaux, politiques et économiques.

En raison de la ségrégation des emplois en fonction du sexe, les femmes subissent la pauvreté, des répercussions sur leur santé ([3ème rapport d'analyse prospective du système de santé pour l'année 2020 – Haute Autorité de Santé](#)) et le confinement fait peser l'accroissement des soins non rémunérés et invisibles dans le fonctionnement quotidien des familles et les violences de genre.



Le télétravail et les cours à distance se sont avérés bien plus compliqués à gérer pour les femmes payant un lourd tribut à cette réorganisation. Gestion des enfants, des tâches domestiques mais aussi des proches, nous ne sommes pas toutes et tous sur un pied d'égalité. Le média *The Lily*, cité par *Le Monde* rapporte par exemple que **chez les enseignantes-chercheuses, les soumissions d'articles auprès de revues scientifiques ont drastiquement baissé, quand d'autres notent une hausse de 50% des soumissions masculines**. Les conséquences de ce confinement en termes d'inégalité de genre risquent ainsi de s'inscrire dans le temps long et notamment d'avoir des effets sur les prochaines campagnes de recrutement et/ou de promotion.

Dans le cadre de groupes de discussion organisés par UCA et animés par l'ARACT, des actions concrètes d'accompagnement des besoins exprimés se sont traduites par des formations et des actions de préventions (Tutoriels usage des outils numériques, management à distance : fiche synthétique des préconisations et points de vigilance, guide des bonnes pratiques du ministère, prévention des risques psycho-sociaux, ergonomie : fiches conseils, recommandations ergonomiques, conseils d'exercices physiques pouvant accompagner les séances de travail, fiche synthétique des préconisations et points de vigilance).

La crise sanitaire a engendré des changements dans l'utilisation du télétravail. Le premier constat est que la généralisation du télétravail a « dé-genré » le télétravail. En effet, En 2010, en France, seuls 9% des salarié·e·s télétravaillaient régulièrement, dont 93% de femmes. En 2019, 29% des salariés travaillaient à distance, dont 47% de femmes. Ainsi, de nombreux hommes ont pu expérimenter les bénéfices de cette nouvelle organisation : gagner du temps, avoir une plus grande liberté d'organisation.

La crise sanitaire a mis en avant le fait que le télétravail est un mode de travail parmi d'autres. Beaucoup de managers considéraient, à tort, que c'était une convenance personnelle que les femmes choisissent pour pouvoir s'occuper de leurs enfants. Aujourd'hui, même celles et ceux qui étaient les plus sceptiques semblent être convaincu·e·s. C'est une très bonne chose car les femmes et les hommes n'ont pas les mêmes opportunités d'évolution professionnelle. Le télétravail peut renforcer ces inégalités s'il est perçu comme un avantage social dévolu aux femmes et assimilé à un manque d'engagement.

Ainsi le télétravail peut être un levier vers l'égalité professionnelle mais à certaines conditions. Le télétravail peut faciliter les parcours de tous et toutes grâce notamment à plus de mobilité géographique. Il peut être un levier s'il permet d'élargir la palette des métiers pour les femmes et les hommes en les rendant plus accessibles et attractifs. Il peut améliorer la conciliation et la répartition des temps de vie professionnels et personnels entre les hommes et les femmes à condition qu'une attention particulière soit portée sur le fait qu'il ne puisse pas dans certains cas renforcer le cumul d'activités professionnelles et domestiques pour les femmes***.

***Etude sur la crise sanitaire et son impact sur les inégalités du genre – LIEPP et Presage



ANALYSE DU RECOURS AU CET

L'analyse fait apparaître que 296 femmes ont participé à la campagne 2020 en alimentant leur CET d'au moins un jour contre 161 hommes.

Parmi les agents qui disposent d'un CET, 28 femmes et 22 hommes n'ont pas alimenté de jours.

A l'exception des agent.e.s de catégorie B, le nombre de jours alimentés sur le CET est assez similaire entre les femmes et les hommes (Tableau 1).

Nombre de jours moyen alimentés sur le CET		
Catégorie d'agent.e.s	Femmes	Hommes
Catégorie A	6,9	6,5
Catégorie B	4,3	5,5
Catégorie C	5,0	5,3
Nombre de jours moyen indemnisés sur le CET		
Catégorie A	2,59	3,27
Catégorie B	1,64	2,55
Catégorie C	0,78	2,08

TABEAU 1 : NOMBRE DE JOURS MOYENS ALIMENTÉS ET INDEMNISÉS SUR LE CET POUR LES FEMMES ET LES HOMMES

Le nombre de jours indemnisés est le vrai facteur de différenciation entre les femmes et les hommes. En effet, les femmes ont demandé l'indemnisation de 1,65 jours en moyenne (soit un montant moyen de 184 €) tandis que pour les hommes, cela s'élève à 2,84 (pour un montant de 329 €). Ainsi, on constate qu'au sein de la rémunération des CET une différence existe. L'écart constaté entre les femmes et les hommes est de 1,18 jours correspondant à un montant de 145 €.

Au terme de la campagne (et après jours indemnisés), le nombre de jours moyen sur le CET est de 15,9 pour les femmes et 9,43 pour les hommes ce qui confirme l'idée que les femmes ont plus tendance à « épargner leurs jours de congés » au détriment d'une rémunération directe.

On observe, au travers des campagnes précédentes, cette même dichotomie dans la rémunération des agents avec une différence de 128 € en 2018 et 180 € en 2019.

Il est important de noter que le décret n° 2020-287 du 20 mars 2020 permet aux agents d'utiliser, à compter du 1er mai 2020, à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'un congé de solidarité familiale, les droits épargnés sur un compte épargne-temps sans que les nécessités de service soient opposées.



PROJET PLAN D'ACTION AXE 3

ACTION 3-1: SENSIBILISER LES MANAGERS À LA SURVENANCE DE LA MATERNITÉ OU DE L'ADOPTION

UCA propose un dispositif d'entretien de départ/reprise d'activité pour préciser la situation professionnelle de l'agent, les actions de formation nécessaires, les souhaits de modalités de reprise (fonctionnel, géographique, changement du temps de travail...).

Action 3-1-Objectifs à atteindre :

Des formations et de l'information à destination particulière des managers seront élaborés permettant d'intégrer dans les meilleures conditions la survenance de la maternité ou de l'adoption et de mieux informer les agent-es de leurs droits.

Action 3-1-Indicateurs de suivis et d'évaluation :

- Nombre de managers ayant suivi la formation « Se préparer à la survenance de la parentalité au sein de son équipe »
- Constitution d'une grille incluant les items suivants : Anticiper le retour de l'agent, réagir à l'absence de l'agent, Réintégrer l'agent à son poste d'origine ou à un poste en adéquation avec les nouvelles aspirations de l'agent.e, répondre aux demandes d'aménagement formulées par l'agent, monoparentalité, faire passer la visite médicale de reprise, organiser un entretien professionnel, prévoir une remise à niveau, garantir un ajustement du salaire, porter une attention particulière au maintien des primes, garantir sa promotion professionnelle, reporter les congés à la demande de l'agent.

Action 3-1-Les moyens et outils mis à disposition :

Plan de formation UCA
Grille d'accompagnement

Action 3-1-Le calendrier de mise en œuvre :

2021-2022 : Intégrer ce volet de la sensibilisation à la parentalité des agent-es dans la formation Manager

2023 : Déploiement d'un kit d'aide à l'entretien de départ/reprise d'activité à destination des managers



ACTION 3-2 : CRÉATION D'UN KIT DE NAISSANCE À DESTINATION DES PARENTS PERMETTANT DE DIFFUSER DE L'INFORMATION

Il convient de veiller à la bonne information des personnels par tout moyen (instructions, guide RH, accueil des nouveaux arrivants et nouvelles arrivantes, diffusion des nouveaux droits ouverts par décrets ...) et d'accompagner au mieux les agents et agentes parents concernés par ces mesures.

Dans l'enseignement supérieur et la recherche, deux dispositifs peuvent être mobilisés, selon des conditions spécifiques, par les enseignant-e-s-chercheur-e-s, de retour de congés maternité, parental, ou d'adoption : le congé pour projet pédagogique (CPP) ou le congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT), d'une durée d'un ou deux semestres.

Dans ce cas de figure, les conditions d'ancienneté de service nécessaires à l'octroi de ces congés ne sont pas applicables.

Le CPP dispense l'enseignant-e (enseignant-e-chercheur-e ou enseignant-e du 1er ou 2nd degré affecté dans un établissement d'enseignement supérieur) de toute obligation de service d'enseignement, sans préjudice de ses obligations en matière de recherche. L'enseignant-e consacre le congé au projet pour lequel le CPP a été accordé. Le ministère finance ce dispositif et a réservé un « contingent » de 200 semestres de CPP.

Le CRCT est un dispositif permettant aux enseignant-e-s-chercheur-e-s de bénéficier d'une période de dispense d'enseignement et de tâches administratives pour approfondir, débiter, finaliser des projets de recherche.

Le décret n°2020-467 du 22 avril 2020 relatif aux conditions d'aménagement d'un temps partiel annualisé autorise les agents publics élevant un enfant de moins de 3 ans à cumuler la période non travaillée de leur temps partiel annualisé sur une durée limitée dans le temps, à l'issue de leur congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant.

Comme expliqué plus haut, le décret n° 2020-287 du 20 mars 2020 permet aux agents d'utiliser à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'un congé de solidarité familiale, les droits épargnés sur un compte épargne-temps.

Cette action vise à informer les personnels de ces différents dispositifs.

L'accès à l'information est différent selon les personnels en fonction de leur métier (recherche, administratif) et en fonction de leur affectation géographique (laboratoires, composantes, services centraux). Cette action vise également à uniformiser nos pratiques, donner un niveau d'information égal à tous les personnels. Une attention particulière sera portée aux doctorants et doctorantes nouveaux parents. Dans ce cadre une traduction des textes sera proposée.



Action 3-2-Objectifs à atteindre :

Des informations sur la parentalité, sur les démarches administratives et sur l'impact de la parentalité sur les carrières seront regroupées sur le portail intranet dans une rubrique dédiée à la parentalité. Des guides d'information seront proposés aux agents permettant entre autre de clarifier les interlocuteurs et interlocutrices de l'établissement sur ces questions. Une FAQ sera proposée. Communiquer largement sur les droits qui s'appliquent en lien avec les congés maternité et paternité.

Action 3-2-Indicateurs de suivis et d'évaluation :

- > Nombre d'enfants/âge/handicap/foyer
- > Nombre de clics sur la page parentalité

Action 3-2-Les moyens et outils mis à disposition :

Actualisation des pages parentalité dans l'espace Intranet, des guides existants.

Action 3-2-Le calendrier de mise en œuvre :

2021 : Une communication accessible et régulière sur le soutien à la parentalité et sur les modalités d'accès aux différents congés liés à cette parentalité.

2022 : Déploiement du kit de naissance distribué aux parents et aux agents

ACTION 3-3 : PROPOSITION D'UN SERVICE CRÈCHE POUR RÉSERVATION DE BERCEAUX

UCA souhaite être exemplaire dans le respect des temps de vie professionnelle et privée et est consciente que les obligations professionnelles et les obligations liées à la parentalité peuvent induire du stress et des inégalités pour les parents.

En février 2020, UCA a engagé une réflexion autour d'action favorisant la mise en place de solutions de garde d'enfants (aide financière à la garde d'enfants, places en crèche...)

Action 3-3- Objectifs à atteindre :

Accompagner la parentalité de ses agent.e.s en proposant des services d'aides ou de garderie adaptés aux besoins des agent.e.s. Permettre aux 2 parents de pouvoir participer aux manifestations organisées dans le cadre de leur travail.

Action 3-3-Indicateurs de suivis et d'évaluation :

Réalisation d'une étude des besoins de places en crèche pour les personnels UCA afin d'étudier l'adéquation des besoins potentiels avec des réseaux de crèches privés.



Action 3-3-Les moyens et outils mis à disposition :

UCA souhaite engager une réflexion pour la mise à disposition de places en crèche en lien avec la ville de Nice, de Sophia et de Cannes et/ou les réseaux de crèches privés du territoire.

Action 3-3-Le calendrier de mise en œuvre :

2022 : Analyse du besoin

2023 : Recherche de prestataires

ACTION 3-4 : JOURNÉE FAMILY FRIENDLY

UCA propose une fête des enfants et des familles en instaurant une demi-journée favorisant des échanges différents avec leur agent.e.s et une mise en lumière de bonnes pratiques.

Action 3-4-Objectifs à atteindre :

Au travers de cette demi-journée, UCA s'engage à communiquer pour un meilleur partage des responsabilités familiales en réunissant des acteurs des services aux familles au travers de « points info famille » et en développant des actions de sensibilisation et d'éducation contribuant à l'équilibrage des tâches domestiques au sein du couple et de la famille. Cette journée devra également être l'occasion de déconstruire les stéréotypes associés au découpage des responsabilités domestiques et familiales.

Action 3-4-Indicateurs de suivis et d'évaluation :

- > Nombre de participant.e.s.
- > Analyse d'un questionnaire d'évaluation de l'événement.

Action 3-4-Les moyens et outils mis à disposition :

- > Partenariat avec la MGEN.
- > Stands évènementiels.
- > Pole QVT.

Action 3-4-Le calendrier de mise en œuvre :

2023 : Première journée family friendly.



ACTION 3-5 : PORTER UNE ATTENTION PARTICULIÈRE AUX BESOINS DES FAMILLES MONOPARENTALES ET AUX PARENTS D'ENFANTS EN SITUATION DE HANDICAP

Action 3-5-Objectifs à atteindre :

- Réaliser une analyse des besoins des familles monoparentales et de l'impact sur les carrières.
- Réaliser une analyse des besoins des parents d'enfants en situation de handicap.
- Réaliser une analyse de l'impact sur les carrières.
- Mieux prendre en compte les besoins et les modalités d'organisation du travail des agents parents isolés ou ayant un enfant en situation de handicap.

Action 3-5-Indicateurs de suivis et d'évaluation :

Établir un bilan de cette étude.

Action 3-5-Les moyens et outils mis à disposition :

Mettre en place un groupe de de travail responsable de réaliser une enquête.

Action 3-5-Le calendrier de mise en œuvre :

2022- Enquête

2023- Analyse et bilan de l'enquête.

ACTION 3-6 : ANALYSER LA PRATIQUE DU TÉLÉTRAVAIL

Université Côte d'Azur déploie de manière généralisée le télétravail. Il peut être considéré, à tort, que le télétravail est une convenance personnelle que les femmes choisissent pour pouvoir s'occuper de leurs enfants. Notre analyse montre que les femmes et les hommes n'ont pas les mêmes opportunités d'évolution professionnelle. Le télétravail pourrait renforcer ces inégalités s'il était perçu comme un avantage social dévolu aux femmes et assimilé à un manque d'engagement.

Action 3-6-Objectifs à atteindre :

Porter une attention particulière au déploiement du télétravail

Action 3-6-Indicateurs de suivis et d'évaluation :

Réaliser une enquête et analyse sexuée du recours au télétravail, de la perception et du vécu du télétravail.

Action 3-6-Les moyens et outils mis à disposition :

Mettre en place un groupe de travail responsable de réaliser l'enquête et l'analyse.

Action 3-6-Le calendrier de mise en œuvre :

2023 : Enquête et analyse.

4

AXE 4 :

Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes





MOYENS MIS EN PLACE À UCA

UCA est fortement engagée dans la lutte contre les Violences Sexistes et Sexuelles (VSS), les LGBT phobies et toutes sortes de discriminations, qu'elles soient liées au sexe, aux préférences sexuelles aux origines ethno-raciales, au handicap ou aux conditions de santé. Cet engagement se concrétise à la fois par des actions de prévention mais aussi par la mise en place de moyens de traitement de ces violences.

Notre engagement contre les VSS se concrétise par la mise en place d'une campagne annuelle de sensibilisation commune à tous nos campus qui touche à la fois nos personnels et notre communauté étudiante. Cette campagne est déployée au mois d'octobre et comprend la diffusion d'affiches de sensibilisation et de flyers présentant des ressources mobilisables à l'intérieur et à l'extérieur de l'université.

Suite à la Circulaire du 9 mars 2018, relative à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique, nous avons décidé la mise en place d'une cellule d'écoute et d'accompagnement des victimes de VSS : la CVSS (Cellule Violences Sexistes et Sexuelles). Sous l'impulsion du Directeur général des services, un groupe de travail constitué de la directrice des services juridiques, de deux directeurs administratifs et de la chargée de mission égalité, a été mis en place pour rédiger le fonctionnement de la cellule, son règlement intérieur et la charte qui lui est associée. Ce groupe de travail a également mis en place une boîte à outils constituée de fiches ressources internes et externes à l'établissement, d'une fiche qualification des faits, d'une fiche pour les encadrants et encadrantes. La CVSS est constituée de 6 personnels sélectionnés suite à la réalisation d'un appel à candidature. La CVSS fonctionne depuis le mois d'octobre 2018. Son fonctionnement a été voté en CHSCT, en CT et en CA le 20 juillet 2020.

Le rôle de la cellule est de (i) diffuser les informations de prévention relatives aux violences sexistes et sexuelles, (ii) apporter écoute, conseils et soutien en toute confidentialité aux victimes ou témoins d'actes de violence de genre, (iii) donner des préconisations à la présidence de l'Université concernant les suites à donner aux signalements et enfin (iiii) de recueillir des indicateurs pertinents et de faire des propositions en rapport avec la prévention et le traitement des comportements abusifs. Les personnels impliqués ont reçu des formations leur permettant d'acquérir les compétences nécessaires à l'identification, la qualification et au traitement des différents types de situations de violences ainsi qu'à l'écoute et l'accompagnement des victimes et des témoins. Elles-Ils doivent connaître tous les interlocuteurs et toutes les interlocutrices en matière de violences de genre présentes au sein de notre établissement. Ils connaissent toutes les entités compétentes pour gérer le traitement des différents types de situations de violences à l'extérieur de notre Université.



Après réception des signalements, le président, la vice-présidente Politique Sociale, Egalité, Diversité, le directeur général des services et la directrice générale adjointe des services en charge de la sécurisation sont responsables de la mise en œuvre des suites à donner à chaque signalement.

La CVSS produit un bilan annuel anonymisé des dossiers enregistrés.

- > En 2018, la CVSS a enregistré 8 signalements
- > En 2019, la CVSS a enregistré 5 signalements. Une enquête a été diligentée à la demande du président.
- > En 2020, la CVSS a enregistré 14 signalements. Trois enquêtes ont été diligentées à la demande du président. Cinq sections disciplinaires ont été menées à la demande du président.

UCA s'est également doté d'un comité de pilotage VSS composé de la Présidence, du vice-président en charge des affaires institutionnelles, de la vice-présidente développement RH et organisationnel, de la vice-présidente politique sociale, égalité, diversité, du vice-président santé, de la vice-présidente vie universitaire et de campus, du vice-président formation, du vice-président étudiant, du directeur des ressources humaines, du directeur général des services, de la directrice générale des services adjointe en charge de la sécurisation, de la directrice générale des services adjointe en charge des moyens, du développement et de la transformation, du directeur général des services adjoint en charge de la coordination des sites, du juriste RH, des coordinateur-ices de la CVSS, de la secrétaire du CHSCT.

Ce comité de pilotage est en charge de :

- Valider la composition de la CVSS
- Valider les procédures et le bilan annuel de la cellule,
- Impulser et réaliser une campagne annuelle de prévention des VSS à l'attention de la communauté étudiante et des personnels.

Nous réalisons régulièrement des actions de formation. En 2018, nous avons mis en place une formation « violences sexistes et sexuelle, qualification des faits et écoute » pour les membres de la CVSS, le service juridique et le service RH. En 2019, l'association « le refuge 06 » est intervenue pour une sensibilisation d'une demi-journée sur les violences homophobes et la transphobie à l'attention de nos responsables de scolarité et des membres de la CVSS.



En 2019, nous avons réalisé pour la première fois, une semaine de prévention des discriminations en direction de la communauté étudiante et des personnels (du 7 au 10 octobre). La troupe « Synergies théâtre » a réalisé 20 représentations de théâtre forum dans les amphithéâtres des différents campus avec la complicité des équipes enseignantes. Ces représentations ont notamment permis d'aborder les thématiques du sexisme, des violences sexistes et sexuelles, de l'homophobie et du racisme. Plus de 2000 étudiant-e-s ont été sensibilisé-e-s. Etant donné les retours positifs unanimes des participant-e-s de cette semaine, elle sera reconduite et pérennisée
https://www.youtube.com/watch?v=oF_P9rQlOi4&feature=emb_rel_pause

En 2019 et 2020, nous avons réalisé une sensibilisation aux VSS à destination des associations étudiantes. En 2020, nous avons mis en place une formation « violences sexistes et sexuelles, qualification des faits et écoute » pour tous les membres de nos sections disciplinaires.



PROJET PLAN D'ACTION AXE 4

ACTION 4-1 : INTENSIFIER LES FORMATIONS PERMETTANT DE MIEUX COMPRENDRE ET PRÉVENIR LES VSS ET LES DISCRIMINATIONS

Action 4-1-Objectifs à atteindre :

- > Formation des publics prioritaires sur 3 ans : Direction et personnes en position d'encadrement, représentant·e-s des personnels, assistant·e-s sociaux·ales, médecine du travail, doctorants, doctorantes. (voir référentiel de formation)
- > Inclure une formation VSS dans le programme annuel de formation pour tous les personnels.
- > Enrichir le site web avec des fiches ressources.

Action 4-1-Indicateurs de suivis et d'évaluation :

- > Nombre de personnes formées /an /corps/ grade/ fonction

Action 4-1-Les moyens et outils mis à disposition :

Nous souhaitons que les formations proposées par UCA soient réalisées par des professionnels experts des VSS et connaissant parfaitement le fonctionnement de l'université. Nous avons déjà fait appel au CIDFF06, au refuge 06 et au réseau VSS-formation (CPED/ANEF/Jurisup). Nous envisageons également de solliciter l'ARACT et/ou des expert·es internes à l'établissement.

Les formations devront couvrir les aspects suivants selon les publics :

- > Comprendre les VSS et les discriminations
- > Connaître les droits et obligations des fonctionnaires et la déontologie
- > Savoir détecter une situation anormale ou inappropriée
- > Pratiquer une première écoute
- > Savoir orienter les victimes et les témoins
- > Connaître les ressources internes et externes à l'université
- > Connaître les procédures internes (commission d'enquête, section disciplinaire) et les procédures pénales (parcours de la plainte).

Nous souhaitons également expérimenter le théâtre forum comme nous l'avons déjà fait auprès du public étudiant pour une semaine de lutte contre les discriminations.



Action 4-1-Le calendrier de mise en œuvre :

2021 : Formation

- Pour toutes les personnes en position d'encadrement.
- Pour les services de santé.
- Pour les représentant·e-s des personnels
- Créer de nouvelles fiches ressources
- Créer des vidéos modules de formation

2022 : Formation

- Pour tous les doctorants et toutes les doctorantes

2023 : Planifier une formation annuelle

ACTION 4-2 : MISE EN PLACE D'UNE CELLULE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET DE TRAITEMENT DES VIOLENCES ET DU HARCÈLEMENT MORAL

En application de la loi TFP du 6 août 2019, les employeurs publics mettent en place un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir le signalement des agent·e-s qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissement sexiste et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.

Le décret du 13 mars 2020 précise les modalités de mise en place et prévoit notamment la possibilité de mutualiser, par voie de convention, le dispositif entre plusieurs employeurs publics. Il définit les exigences d'accessibilité du dispositif de signalement et de respect de la confidentialité des informations traitées.

Action 4-2-Objectifs à atteindre :

En accord avec la loi de transformation de la fonction publique nous mettrons en place une cellule de lutte contre les discriminations et une cellule de traitement des RPS qui prendra en charge le harcèlement moral.

Action 4-2-Indicateurs de suivis et d'évaluation :

- Intégration du traitement des discriminations à la CVSS. Les personnels devront être formés à l'identification et à la qualification des discriminations. Mise en place de nouvelles fiches outils. Plan de communication au sujet de l'élargissement du périmètre de la CVSS. Vote en CHSCT, en CT et vote en CA. Un bilan annuel sera présenté et inclus au bilan social.
- Mise en place d'une cellule RPS et de traitement du harcèlement moral. Mise en place d'un règlement intérieur et d'un mode de fonctionnement. Création de fiches outils. Plan de communication au sujet de la création de cette cellule. Vote en CHSCT, en CT et vote en CA. Un bilan annuel sera présenté et inclus au bilan social.



- Réalisation d'un plan de communication au sujet de la création de ces cellules. Dont diffusion de flyers et présence sur les campus à l'occasion des forums de rentrée, village santé, journée santé, semaine QVT.

Action 4-2-Les moyens et outils mis à disposition :

Deux groupes de travail constitués du VP santé, de la VP PSED, de la DGSA sécurisation, D'une juriste, de la coordinatrice de la CVSS, de la médecine du travail, de la chargée de mission QVT, des représentant·e·s du CHSCT seront mis en place pour faire des propositions concernant ces cellules d'écoute et d'accompagnement.

Action 4-2-Le calendrier de mise en œuvre :

2021 : Intégration du traitement des discriminations à la CVSS.

2022 : Mise en place d'une cellule RPS et de traitement du harcèlement moral.

2023 : Former les membres des cellules à la prévention et à la lutte contre les discriminations, aux violences et au harcèlement moral.

ACTION 4-3 : METTRE EN PLACE UN SUIVI À LONG TERME DES SITUATIONS

Action 4-3-Objectifs à atteindre :

- Mettre en place un protocole d'accompagnement des victimes, des témoins, des collègues, des managers et des mis en cause après une enquête ou une sanction.
- Mettre en place une cellule de soutien psychologique après une enquête ou une sanction.

Action 4-3-Indicateurs de suivis et d'évaluation :

Bilan des suivis.

Action 4-3-Les moyens et outils mis à disposition :

- Un groupe de travail élabore un protocole de suivi
- Mise en place d'une cellule de soutien psychologique dans les services impactés (Psychologue et médecine du travail).

Action 4-3-Le calendrier de mise en œuvre :

2022 : Mise en place d'un protocole d'accompagnement et d'une cellule de soutien psychologique



ACTION 4-4 : ÉTENDRE LA SEMAINE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS AUX PERSONNELS ET LA PÉRENNISER

Action 4-4- Objectifs à atteindre :

Nous avons réalisé pour la première fois en 2019, une semaine de prévention des discriminations en direction de la communauté étudiante (du 7 au 10 octobre). La troupe « Synergies théâtre » a réalisé 20 représentations d'une heure de théâtre forum directement dans les amphithéâtres des différents campus avec la complicité des équipes enseignantes. Le théâtre forum ou théâtre de l'opprimé créé et développé par Augusto Boal au Brésil puis en Europe favorise le débat avec le public. Cela permet par le biais du jeu théâtral de faire émerger la parole et la réflexion autour d'un thème choisi. Ces représentations ont notamment permis d'aborder les thématiques du sexisme, des violences sexistes et sexuelles, du racisme et de l'homophobie. Plus de 2000 étudiant-e-s ont été sensibilisé-e-s et ont pu s'exprimer. Une vidéo de l'évènement est disponible à cette adresse : https://www.youtube.com/watch?v=oF_P9rQIOi4&feature=emb_rel_pause.

Etant donné les retours unanimes des participant-e-s et l'impact pédagogique de la méthode, nous voudrions étendre cette action de théâtre forum aux personnels et la pérenniser.

Action 4-4 -Indicateurs de suivis et d'évaluation :

Suite à ces interventions, nous avons réalisé une enquête d'évaluation auprès des étudiant-e-s et personnels ayant assisté aux évènements. A la fin de chaque séance, les ressources mises en place à l'université seront présentées, ce qui nous permettra de rappeler l'existence de notre cellule d'écoute et d'accompagnement des victimes et des témoins de violences sexistes et sexuelles ou de discriminations.

Action 4-4 Les moyens et outils mis à disposition :

Cette action sera réalisée en coordination avec la direction de la vie universitaire et le service formation de l'université. Le réseau égalité sera sollicité pour coordonner les actions sur site.

Action 4-4 Le calendrier de mise en œuvre :

2021-2022 : l'action sera réalisée chaque année sur une semaine en octobre.

2023 : L'action sera étoffée de village des associations et de conférences.



ACTION 4-5 : DÉPLOIEMENT DE L'ENQUÊTE ACADISCRİ À L'ÉCHELLE DE L'ÉTABLISSEMENT

Action 4-5- Objectifs à atteindre :

UCA est établissement porteur de l'enquête ACADISCRİ, la première enquête nationale croisée permettant d'évaluer différents types de discriminations. Cette enquête prendra en compte les discriminations liées au sexe, aux préférences sexuelles, aux origines ethno-raciales, au handicap et aux opinions politiques. Nous déploierons cette enquête à l'échelle de l'établissement puis nous participerons à son déploiement à l'échelle nationale. Les résultats de cette enquête nous permettront de mener une politique de prévention adaptée et de mettre en place un plan d'action ciblé.

Action 4-5 -Indicateurs de suivis et d'évaluation :

Les résultats de l'enquête seront exploités et nous permettront de mettre en œuvre une politique de prévention adaptée aux problématiques, aux lieux et aux publics.

Action 4-5 Les moyens et outils mis à disposition :

Les différents services d'UCA (RH, Communication, Juridique, SI) s'impliquent dans le déploiement de l'enquête à Nice mais aussi nationalement auprès du consortium national de chercheurs et de chercheuses.

Action 4-5 Le calendrier de mise en œuvre :

2021-2022 : L'enquête sera diffusée auprès des personnels UCA en avril 2021 et auprès des étudiants et des étudiantes en février 2022. Les résultats seront connus et exploitables en octobre 2022.

ACTION 4-6 : OBTENTION DU LABEL EGALITÉ-DIVERSITÉ AFNOR

Créé en 2004, le Label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes vise à promouvoir l'égalité et la mixité professionnelles. Mis en place en 2008, le Label Diversité a pour objectif de prévenir les discriminations et de promouvoir la diversité dans les secteurs public et privé, en matière de Gestion des Ressources Humaines et dans le cadre des relations avec les fournisseurs, les partenaires et les usagers.

Ces deux labels, propriétés de l'Etat, permettent à la structure candidate ou labellisée d'évaluer ses processus de ressources humaines et de les modifier le cas échéant. Délivrées par AFNOR Certification, ils reconnaissent et font connaître les bonnes pratiques de recrutement et d'évolution professionnelle valorisant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et/ou la prévention des discriminations et la diversité dans la sphère du travail.

Chaque label favorise un dialogue social constructif. Il constitue également un guide en termes de méthodologie et un outil d'émulation permettant à l'organisme de renforcer toujours davantage l'égalité des droits et de créer un effet de levier.

Action 4-6- Objectifs à atteindre :

Candidatures aux 2 labels

Action 4-6 -Indicateurs de suivis et d'évaluation :

Obtention des 2 labels.

Action 4-6 Les moyens et outils mis à disposition :

Ce travail sera fait en collaboration avec les établissements partenaires.

Action 4-6 Le calendrier de mise en œuvre :

2023 : Candidature aux 2 labels.

5

AXE 5 :

Déconstruire
les stéréotypes
de genre et
promouvoir
la mixité
des filières



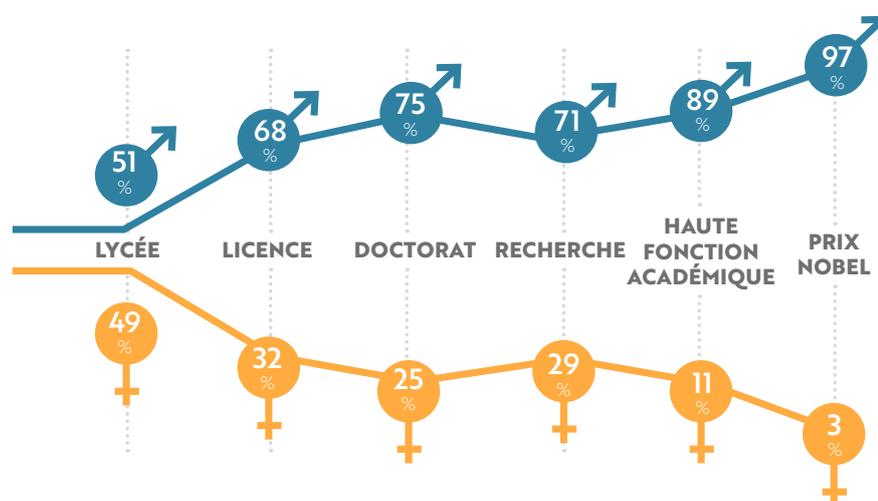


L'ÉDUCATION DE FILLES ET DES GARÇONS

« Même si au cours du XIX^{ème} siècle les gouvernements successifs vont s'attacher à développer l'éducation primaire et **l'éducation des filles** (Loi Guizot, 1833 ; Loi Falloux, 1850 ; Loi Duruy, 1867), il faudra toutefois attendre près d'un siècle pour que le problème de l'éducation pour tous soit réellement pris en considération : avec les lois Ferry (1881-1882), l'école devient gratuite, laïque et obligatoire mais c'est aussi la première loi à ne pas distinguer les filles et les garçons, les enfants du peuple et les enfants de la bourgeoisie. L'éducation devient alors un moyen d'ascension sociale notamment pour les filles et les enfants issus de milieu modeste ou de milieu rural. Le XX^{ème} siècle va voir se développer l'éducation secondaire (Réforme Berthoin, 1959 ; Réforme Fouchet, 1963-1966) et la mixité qui sera effective à tous les niveaux du système éducatif français à partir de 1975 et particulièrement en ce qui concerne l'enseignement des sciences qui pendant longtemps était réservé aux garçons (Loi Haby, 1975). (Jaoul-Grammare, 2020) ».

Un article rédigé par Le Monde paru le 8 janvier 2020 intitulé « Orientation : filles et garçons n'ont toujours pas les mêmes ambitions » fait le constat alarmant que rien ne change dans le système éducatif en raison des stéréotypes de genre. Il est précisé que le système éducatif entretient l'idée que les étudiantes et les étudiants n'ont pas les mêmes goûts et compétences, ce qui justifierait des choix d'études supérieures différenciés. Une sexuation est présente à chaque carrefour d'orientation, du lycée à l'enseignement supérieur où les études scientifiques perdent des candidates.

L'ÉCART SE CREUSE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES DOMAINES SCIENTIFIQUES**



*Repère et références statistiques édition 2014

** Étude internationale menée par le Boston Consulting Groupe en 2013

GRAPHIQUE 9 : RÉPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LES DOMAINES SCIENTIFIQUES (SCIENCES DE LA VIE, MATHÉMATIQUES, PHYSIQUE, CHIMIE, INFORMATIQUE)



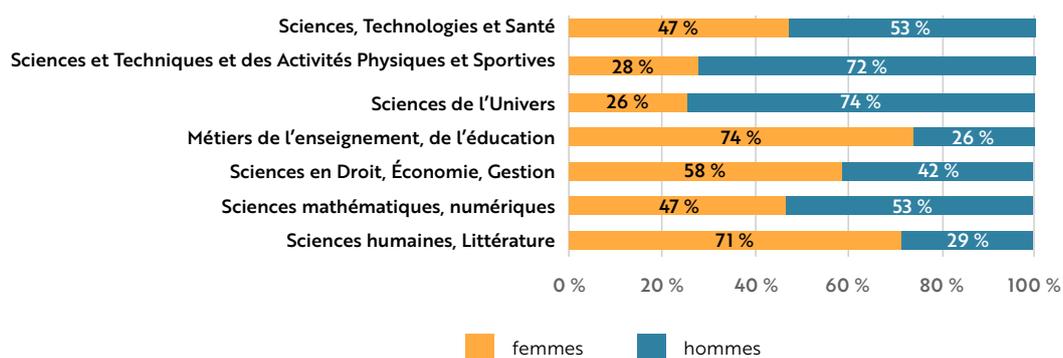
« Comme si le constat était immuable, plus de dix ans plus tard, la réforme du lycée vient confirmer l'idée que les filles et les garçons n'affichent pas les mêmes ambitions scolaires. Dans leurs choix d'enseignements de spécialité en classe de 1re, elles sont ultramajoritaires au sein de la tripléte humanités-littérature-philosophie, langues, sciences économiques et sociales (85 % contre 15 %) tandis que les garçons le sont en mathématiques-numérique-sciences informatiques-physique-chimie (87 % contre 13 %) ».

Même si les filles et les garçons choisissent le Bac S (48% de filles et 52% de garçons, education.gouv 2016) et ont le même taux de réussite (90% pour les garçons et 93% pour les filles education.gouv 2016), « la suite est déjà écrite, ou presque. Dans l'enseignement supérieur, on compte 28 % de femmes dans les écoles d'ingénieurs alors qu'elles sont 85 % dans les formations paramédicales et sociales. A contrario, à l'université, en 2017-2018, elles représentaient 70 % de la communauté étudiante en langues, lettres et sciences humaines. Et si leur part a légèrement progressé dans les formations scientifiques, elles n'étaient que 28 % en sciences fondamentales. (Nevé, 2020) ».

Nous faisons le même constat de déséquilibre à Université Côte d'Azur avec certaines filières dans lesquelles on compte à peine 12% de femmes (licence informatique 2019) ou de mathématiques 20% de femmes (licence 2019). A l'inverse en licence de lettres ou langues et littérature nous observons 80% de femmes inscrites en 2019.

Par comparaison aux données de l'article cité plus haut, au sein d'UCA, les femmes représentent 71% des étudiant-es en langues, lettres et sciences humaines. Elles sont 47% dans les formations scientifiques et seulement 26% en sciences fondamentales. Elles sont majoritaires dans les métiers de l'enseignement avec une représentation de 74% et minoritaires dans les métiers relatifs à l'activité physique et sportive. (Graphique 10)

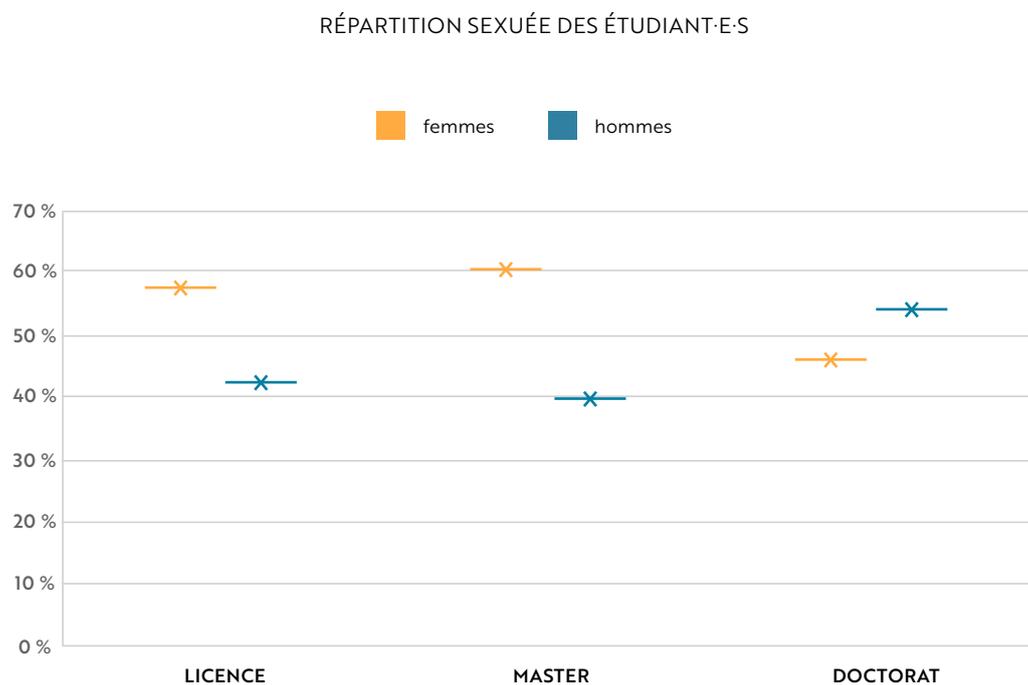
RÉPARTITION SEXUÉE DES ÉTUDIANT-E-S PAR FILIÈRES



GRAPHIQUE 10 : RÉPARTITION SEXUÉE DES ÉTUDIANT.E.S UCA PAR FILIÈRES EN 2019



Les données générale 2019 de la répartition par sexe des étudiant.e.s en LMD révèlent 58% d'étudiantes et 42% d'étudiants. Cette différence s'inverse au niveau du doctorat. (Graphique 10).



GRAPHIQUE 11 : RÉPARTITION SEXUÉE DES ÉTUDIANT·E·S EN LMD À UCA EN 2019



PROJET PLAN D'ACTION AXE 5

Ces déséquilibres observés dans les filières sont principalement liés aux stéréotypes de genre qui pèsent sur les choix d'orientations, de métiers et de carrières des filles et des garçons. Les stéréotypes de genre sont des représentations imposées par notre société et notre environnement quotidien.

Ils peuvent être néfastes lorsqu'ils impactent négativement les compétences et les performances des personnes et lorsqu'ils engendrent des schémas de pensée et des parcours extrêmement simplifiés et formatés répondant uniquement aux représentations sociales et culturelles mais qui ne tiennent pas compte des identités singulières.

S'il n'est pas pensable d'échapper aux stéréotypes de genre, il est possible de s'en prémunir et de les déconstruire. Plus les élèves seront libérés de leurs stéréotypes et de leurs préjugés, plus leur transition vers les études supérieures sera choisie et réussie. La déconstruction des stéréotypes est également un levier pour améliorer durablement l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

ACTION 5-1 : PRODUIRE UNE ANALYSE APPROFONDIE ET SUR PLUSIEURS ANNÉES DE LA RÉPARTITION FEMMES/HOMMES DANS NOS FILIÈRES

On sait que la segmentation des métiers entre les femmes et les hommes explique bon nombre d'inégalités professionnelles. Agir sur la mixité de nos filières est un levier important permettant d'agir sur les inégalités. La première étape sera de réaliser une analyse approfondie de la répartition filles/garçons dans toutes nos filières et sur plusieurs années. Ces données nous serviront d'indicateurs pour évaluer nos actions.

Action 5-1-Objectifs à atteindre :

- Réaliser un état des lieux de toutes nos filières, licences, master et doctorat de 2012 à 2023.

Action 5-1-Indicateurs de suivis et d'évaluation :

- Part des étudiant.e.s dans les filières

Action 5-1-Les moyens et outils mis à disposition :

- Analyse de la répartition sexuée des étudiant.e.s au sein des différentes filières de 2012 à 2023 par un groupe de travail.

Action 5-1-Le calendrier de mise en œuvre :

- 2021-2022 : Analyse de la répartition sexuée des étudiant.e.s au sein des différentes filières
- 2023 : Bilan de la répartition sexuée des étudiant.e.s au sein des différentes filières



ACTION 5-2 : TRANSMETTRE UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ AUX ÉTUDIANT.E.S

Université Côte d'Azur se mobilise pour déconstruire les stéréotypes de genre en communiquant une culture de l'égalité auprès de la communauté étudiante et des plus jeunes (élèves de primaires, collèges et de lycées) par le biais de sensibilisation.

Action 5-2-Objectifs à atteindre :

- > Formation des étudiant.e.s à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes
- > Formation des étudiant.e.s à communiquer sans stéréotype de sexe.

Action 5-2-Indicateurs de suivis et d'évaluation :

- > Proportion (nombre et pourcentage) d'étudiantes et d'étudiants ayant reçu une formation spécifique sur l'égalité.

Action 5-2-Les moyens et outils mis à disposition :

- > Fiche pratique de sensibilisation à destination des étudiant.e.s.
- > MOOC Equality Academy
- > Autotest IAT.

Action 5-2-Le calendrier de mise en œuvre :

2021 : Désignation mixte de représentant.e.s étudiants au sein du comité de suivi du plan d'action égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

2022-2023 : Formation des étudiant.e.s pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et la déconstruction des stéréotypes sexistes dans tous les espaces.

ACTION 5-3 : PROMOUVOIR LES FILIÈRES TECHNIQUES

Cette action vise à lutter contre les stéréotypes de genre associés à certaines formations et à certains métiers comme par exemple dans le domaine informatique où les étudiantes sont peu nombreuses. Une attention particulière sera portée à l'étude des leviers permettant de rendre les filières techniques plus attractives pour les femmes.

Action 5-3-Objectifs à atteindre :

- > Exclure tout stéréotype sexiste dans l'information délivrée sur les métiers et les filières techniques
- > Rendre visible des modèles féminins ayant fait carrière dans ces domaines.



Action 5-3-Indicateurs de suivis et d'évaluation :

- > Recensement de la communication délivrée sur les filières techniques.
- > Recensement des actions de sensibilisation effectuées.

Action 5-3-Les moyens et outils mis à disposition :

- > Intensifier le nombre d'actions de sensibilisations et d'expositions (Expo Ingénieur.E, rallye des métiers...)

Action 5-3-Le calendrier de mise en œuvre :

2021- 2023: Action de sensibilisation.

2021-2023 : Recensement de la communication et propositions d'améliorations.

2023 : Développer des actions de coopération avec le monde professionnel au sein des filières techniques afin de renforcer et valoriser la place et le rôle des femmes et la mixité dans les secteurs porteurs d'emploi.



LEXIQUE DES ACRONYMES

ATRF : Adjoint·e Technique Recherche et Formation

ASI : Assistant·e Ingénieur·e

BIBAS : Bibliothécaire Assitant·e Spécialisé·e

CET : Compte Epargne Temps

DGAFP : Direction Générale de l'Administration de la Fonction Publique

IGE : Ingénieur·e d'Etudes Recherche et Formation

IGR : Ingénieur·e de Recherche et Formation

MESRI : Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation

MCF : Maître·sse de Conférences

PU : Professeur·e des Universités

PUPH : Professeur·e des Universités Praticien·ne Hospitalier·ère

TECH : Technicien·ne Recherche et Formation

VSS : Violences Sexistes et Sexuelles

ANNEXES

ANNEXE 1

COMPARAISON AVEC L'ENSEMBLE DES UNIVERSITÉS RÉPARTITION FEMMES-HOMMES PAR CORPS				
	UCA		National	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Personnels enseignants et enseignants-chercheurs				
Maître-esse de conférences	47%	53%	46%	54%
Professeur-e des universités	27%	73%	28%	72%
Professeur-e des universités praticien-ne hospitalier	21%	79%	20%	80%
Maître-esse de conférences des universités, praticien-ne hospitalier de médecine, d'odontologie et des disciplines pharmaceutiques	47%	53%	48%	52%
Professeur-e agrégé-e de l'enseignement du 2nd degré	55%	45%	46%	54%
Professeur-e certifié-e et assimilé-e	57%	43%	54%	46%
Personnels administratifs et techniques				
Ingénieur-e de recherche du Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI)	25%	76%	39%	61%
Ingénieur-e d'études du MESRI	38%	62%	53%	47%
Assistant-e ingénieur-e du MESRI	58%	42%	51%	49%
Technicien-ne de recherche du MESRI	61%	39%	59%	41%
Adjoint-e technique de recherche du MESRI	66%	34%	64%	36%
Personnels administratifs et bibliothèques				
Attaché-e d'Administration de l'État	61%	39%	68%	32%
Secrétaire administratif-ve	83%	17%	86%	14%
Adjoint-e administratif-ve	93%	7%	90%	10%
Conservateur-riche général-e des bibliothèques	65%	35%	70%	30%
Bibliothécaire	67%	33%	77%	23%
Bibliothécaire assistant-e spécialisé-e	87%	13%	77%	23%
Magasinier-ère des bibliothèques	55%	45%	62%	38%

ANNEXE 2

RÉMUNÉRATION BRUTE FEMME-HOMME AU SEIN D'UCA		
	UCA	
	Femmes	Hommes
Personnels enseignants et enseignants-chercheurs		
Maître-sse de conférences	3 968 €	4 047 €
Professeur-e des universités	5 635 €	5 905 €
Professeur-e des universités praticien-ne hospitalier	4 870 €	5 304 €
Maître-sse de conférences des universités, praticien-ne hospitalier de médecine, d'odontologie et des disciplines pharmaceutiques	3 372 €	3 484 €
Professeur-e agrégé-e de l'enseignement du 2nd degré	4 340 €	4 363 €
Professeur-e certifié-e et assimilé-e	3 632 €	3 710 €
Personnels administratifs et techniques		
Ingénieur-e de recherche du Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI)	4 291 €	4 207 €
Ingénieur-e d'études du MESRI	3 370 €	3 419 €
Assistant-e ingénieur-e du MESRI	2 861 €	2 899 €
Technicien-ne de recherche du MESRI	2 372 €	2 427 €
Adjoint-e technique de recherche du MESRI	1 978 €	1 969 €

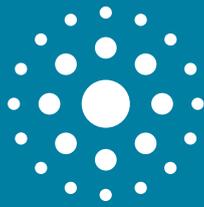
ANNEXE 3

COMPARAISON AVEC L'ENSEMBLE DES UNIVERSITÉS ÉCART DE RÉMUNÉRATION ET FACTEURS EXPLICATIFS						
	UCA			National		
	Écart de rémunération	Effet démographique	Effet primes	Écart de rémunération	Effet démographique	Effet primes
Personnels enseignants et enseignants-chercheurs						
Maître-esse de conférences	-79 €	-43 €	-37 €	-40 €	-26 €	-13 €
Professeur-e des universités	-270 €	-238 €	-32 €	-269 €	-255 €	-14 €
Professeur-e des universités praticien-ne hospitalier	-435 €	-530 €	95 €	-358 €	-372 €	14 €
Maître-esse de conférences, praticien-ne hospitalier de médecine, d'odontologie et des disciplines pharmaceutiques	-112 €	-166 €	55 €	35 €	37 €	-2 €
Professeur-e agrégé-e de l'enseignement du 2nd degré	-23 €	29 €	-52 €	-173 €	-146 €	-28 €
Professeur-e certifié-e et assimilé-e	-78 €	57 €	-135 €	-238 €	-203 €	-35 €
Personnels administratifs et techniques						
Ingénieur-e de recherche du MESRI	83 €	249 €	-165 €	-163 €	-136 €	-27 €
Ingénieur-e d'études du MESRI	-49 €	145 €	-193 €	-143 €	-98 €	-45 €
Assistant-e ingénieur-e du MESRI	-37 €	1 €	-38 €	-132 €	-92 €	-40 €
Technicien-ne de recherche du MESRI	-55 €	-50 €	-5 €	-92 €	-52 €	-40 €
Adjoint-e technique de recherche du MESRI	9 €	-18 €	27 €	-42	-36 €	-5 €

ANNEXE 4

COMPARATIF DES TAUX DE TEMPS PARTIELS PAR CORPS ET À L'ECHELLE NATIONALE				
	UCA		National	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Corps				
Maître-esse de conférences	99,7 %	98,9 %	99,8 %	99,2 %
Professeur-e des universités	99,9 %	99,8 %	99,9 %	99,8 %
Adjoint-e technique de recherche du Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI)	97,8 %	95,8 %	99,3 %	96,6 %
Technicien-ne de recherche du MESRI	99,1 %	95,4 %	99,4 %	96,7 %
Professeur-e agrégé-e du 2nd degré	98,4 %	97,2 %	97,9 %	96,1 %
Professeur-e des universités praticien-ne hospitalier	99,7 %	98,3 %	100 %	100 %
Ingénieur-e d'études du MESRI	99,9 %	97,4 %	99,3 %	96,6 %
Adjoint-e administratif-ve de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur	100 %	93,3 %	98,3 %	95,2 %
Professeur-e certifié-e et assimilé-e	95 %	96 %	96,4 %	95,4 %
Assistant-e ingénieur-e du MESRI	99,6 %	96,5 %	99,2 %	96,3 %
Maître-esse de conférences, praticien-ne hospitalier de médecine, d'odontologie et des disciplines pharmaceutiques	100 %	100 %	100 %	100 %
Ingénieur-e de recherche du MESRI	100%	98,8 %	99,4 %	98 %
Secrétaire administratif-ve de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur	100%	93,5 %	98,7 %	96 %
Attaché-e d'Administration de l'État	100 %	92,4 %	99,4 %	98,1 %
Conservateur-riche général-e des bibliothèques	100 %	97,6 %	100 %	99,9 %
Professeur-e des écoles	100 %	100 %	96,2 %	93,1 %
Bibliothécaire	100 %	100 %	98,7 %	95,9 %
Emplois fonctionnels	100 %	100 %	100 %	99,9 %
Assistant-e de service social des administrations de l'État		100 %		99,1 %

Professeur-e ex bi-admissible	100 %		99,1 %	99,1 %
Infirmier-ère des administrations de l'État		93,8 %		100 %
Conseiller-ère technique de service social des administrations de l'État		93,3 %		95,1 %
Ingénieur-e d'études et de fabrication du Ministère de la Défense		100 %		100 %
Professeur-e des universités en odontologie des services de consultations dentaires		100 %	100 %	100 %



UNIVERSITÉ
CÔTE D'AZUR



<http://univ-cotedazur.fr>