



PLAN ÉGALITÉ professionnelle femmes-hommes 2021-2023

*« Agir sur les multiples endroits, comme la langue,
où se joue l'ancrage des représentations genrées,
fait partie de la lutte pour l'égalité des sexes. »*

Christine Detrez

Voté en Conseil d'Administration du 9 mars 2021



De l'égalité de droit à l'égalité de fait

La *Déclaration universelle des droits de l'Homme* – autrement dit des droits humains – adoptée par les Nations Unies en 1948 écrivait dans son article 23 à propos des personnes ayant une activité professionnelle : « Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal » ; une proclamation qui dut attendre un quart de siècle avant que la France inscrive, de façon explicite, dans son appareil législatif que : « Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes » (loi de 1972). D'autres textes officiels sont par la suite venus consolider le devoir d'égalité professionnelle, en ouvrant plus largement la notion d'égalité à l'ensemble des conditions de travail.

Néanmoins, si aujourd'hui l'égalité de droit semble admise, elle peine à se réaliser dans une égalité de fait.

Dans la fonction publique comme dans le secteur privé, les études montrent que des résistances invisibles continuent d'opérer, que des schémas culturels tenaces perdurent, au détriment des femmes dans l'immense majorité des cas. Identifier ces obstacles, les analyser, en révéler les ressorts pour mieux les déjouer et les corriger, tel est le grand chantier que notre société, dans son ensemble, doit conduire sans délai pour rendre effectif le principe républicain d'égalité qui est à son fondement.

Dans cette lutte pour atteindre l'égalité professionnelle de fait, tout comme les autres employeurs, les universités doivent prendre leur part. L'Université Toulouse - Jean Jaurès s'est donc appuyée sur la toute récente obligation qui lui est faite par l'État de produire un Plan d'égalité professionnelle femmes-hommes pour éclairer et structurer la politique volontariste qu'elle souhaite déployer en la matière.

Ce Plan se veut l'affirmation d'un engagement déterminé, indépendant des gouvernances politiques de notre université, car il en va de l'intérêt supérieur des personnes qui y travaillent. Il est le fruit d'un intense travail collectif et vise un double objectif : mettre au jour les mécanismes invisibles à l'œuvre dans notre propre communauté de travail, tous statuts confondus, et définir des actions correctives capables de rectifier les inégalités repérées. Ainsi, tous les trois ans, notre établissement sera en mesure d'actualiser ses données, de mesurer les effets induits par les dispositifs de remédiation et d'ajuster ses modalités d'intervention, pour une meilleure efficacité.

Notre université possède une longue tradition de recherche dans le domaine de la lutte contre les inégalités, elle a désormais un outil nouveau pour combiner ce savoir indispensable et un ensemble d'actions concrètes en direction de ses propres personnels. J'invite chacune et chacun d'entre vous à prendre connaissance de ce Plan afin que notre université, en tant qu'institution et en tant que communauté de travail, avance avec conviction vers une égalité de fait.

Emmanuelle Garnier

Présidente de l'Université Toulouse - Jean Jaurès

Le plan égalité à l'UT2J : un engagement historique consolidé	5
1. État des lieux	8
1.1 Les femmes et les hommes parmi la population étudiante et leur réussite aux examens	8
1.2 Les femmes et les hommes parmi le personnel	10
1.2.1 Les emplois enseignants	11
1.2.2 Les emplois BIATSS	14
1.3 Les écarts de rémunération	18
1.4 L'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois	23
1.5 L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	25
1.6 La lutte contre les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement et les discriminations	27
1.6.1 Les modalités de mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des VSS, et discriminations de genre	28
1.6.2 Le bilan de la CLIPHAS en 2020	28
2. Le plan Egalité : des grands objectifs déclinés en actions concrètes	30
Objectif 1 : mieux connaître les mécanismes des inégalités de genre au sein du personnel.....	30
Objectif 2 : favoriser un égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et fonctions.....	30
Objectif 3 : réduire les écarts de rémunération	30
Objectif 4 : soutenir les parentalités	31
Objectif 5 : améliorer le dispositif de prévention et de lutte contre les VSS.....	31
Objectif 6 : développer et structurer le réseau Egalité	31
3. Le pilotage de la politique d'égalité professionnelle femmes-hommes	32
Annexe 1 : les activités de la Mission Egalité	34
Annexe 2 : les missions de la CLIPHAS	35
Annexe 3 : les tableaux récapitulatifs par corps des effectifs, écarts et effets en 2019	37
Annexe 4 : les femmes et les hommes dans l'encadrement	39
Annexe 5 : le plan d'action et le calendrier prévisionnel	40

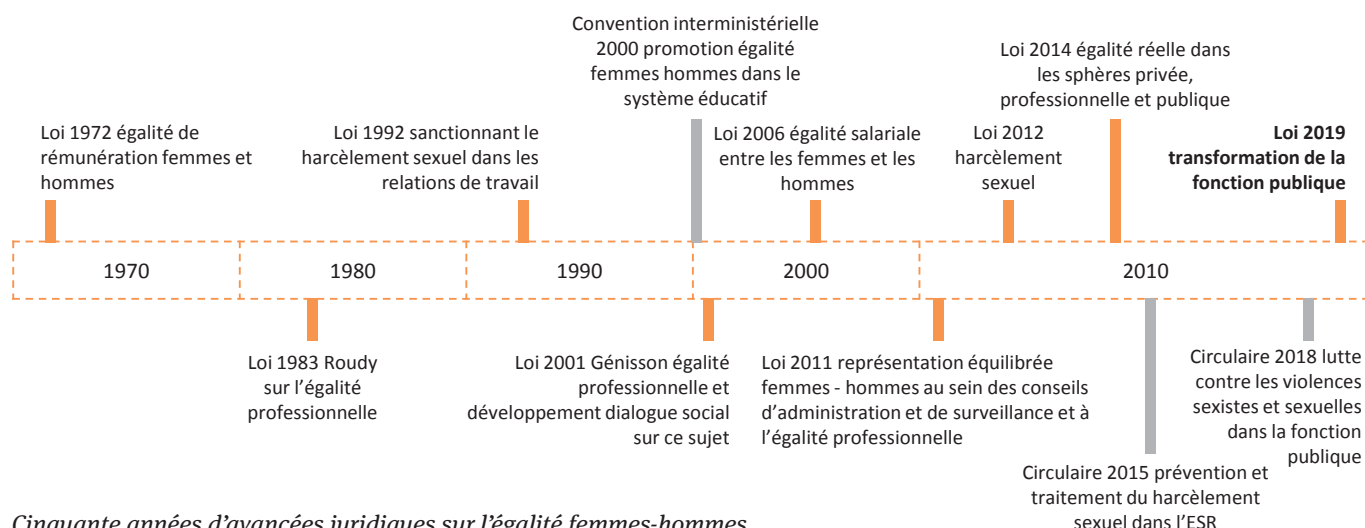
Présenté au CHSCT du 16 février 2021

Avis du Comité Technique du 4 mars 2021

Présenté en Bureau de l'université le 8 mars 2021

Vote du Conseil d'Administration du 9 mars 2021

Le plan égalité à l'UT2J : un engagement historique consolidé



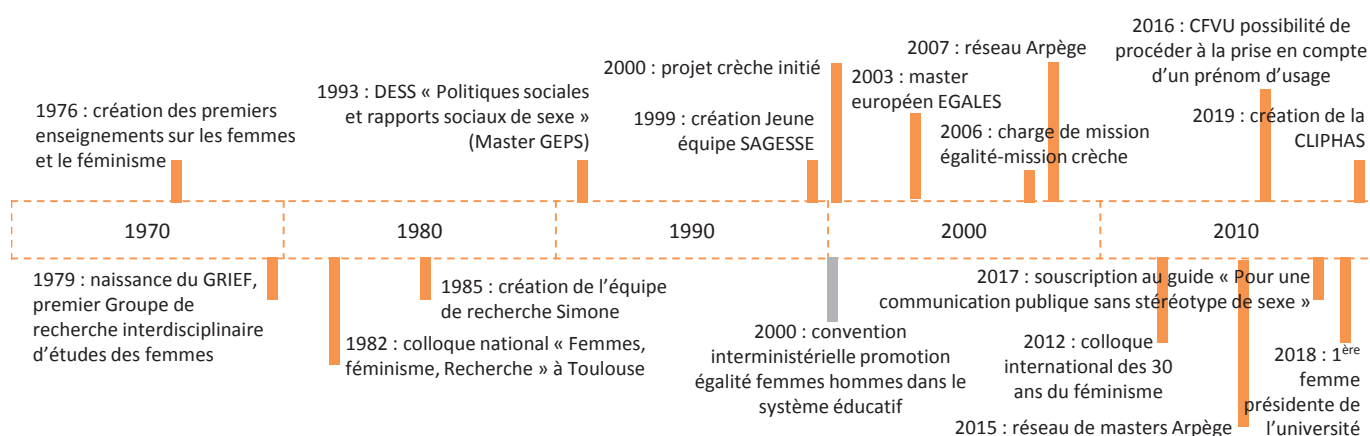
Cinquante années d'avancées juridiques sur l'égalité femmes-hommes

Selon les données du 1^{er} février 2019 recueillies par le MESRI et la DGEIP, les universités comptent seulement 17% de femmes présidentes¹. Créée en 1968 dans sa forme et sur le site actuel, ce n'est qu'en 2018 que l'université Toulouse - Jean Jaurès a élu à sa présidence pour la 1^{ère} fois une femme, Emmanuelle Garnier. Pourtant, en 2019, notre université compte parmi son personnel 56 % de femmes sur les 1 240 enseignant·es-chercheur·es et 69 % sur les 869 BIATSS. Côté étudiant·es, l'augmentation de 27 % des effectifs ces sept dernières années n'a pas modifié le profil de la population étudiante qui reste majoritairement féminine : les femmes représentent 68 % des inscrit·es en moyenne. Cela correspond à la moyenne nationale qui reste stable depuis 2000 : 70 % des effectifs des universités de SHS sont des femmes.

C'est seulement quelques années après son implantation dans le quartier du Mirail que les premiers enseignements sur les femmes et le féminisme et le premier groupe de recherche interdisciplinaire d'études des femmes (GRIEF) apparaissent à l'UT2J en 1976. La recherche en

études féministes et en études de genre a toujours été depuis particulièrement dynamique, quels que soient les contextes locaux et nationaux : l'équipe Simone Sagesse a été créée en 1985². Le réseau interdisciplinaire Arpège est né en 2007 sous la forme d'un PPF (Plan Pluriannuel de Formation). Il est adossé à 22 équipes et laboratoires de recherches et associe plus de 150 enseignant·es chercheur·es et doctorant·es des différents établissements universitaires du site toulousain qui travaillent tou·tes sur le genre depuis leur discipline³.

Cette effervescence de la recherche sur les rapports de genre a également permis l'émergence de pôles d'enseignement reconnus sur le genre, tels que le master GEPS (Genre, Égalité et Politiques Sociales, en 1993), le master européen Egaies (Études de Genre Actions Liées à l'Égalité dans la Société, en 2003) et le réseau de masters sur le genre soutenu par l'IDEX (2015). La frise ci-dessous ne peut que nous faire prendre conscience de l'extrême dynamisme de l'UT2J dans ce champ de la recherche.



L'UT2 : une trajectoire exceptionnelle sur les questions de genre

1. Selon la même enquête, elles représentent 5 % des présidences de COMUE, 17 % des grands établissements. Le champ de l'étude sont les établissements d'enseignement supérieur et de recherche : 70 universités, 19 COMUE, 14 grands établissements dont la/le dirigeant·e est nommé·e et 5 dont la/le dirigeant·e est élu·e.

2. Pôle Savoirs, Genre et rapports Sociaux de Sexe, équipe de recherches épistémologiques et théoriques, relatives à la régulation sociale des rapports sociaux de sexe.

3. Ce réseau est devenu un axe structurant de la MSHS-T en 2010 (axe : genre, société et politiques d'égalité). Puis en 2019 Arpège est devenu une opération structurante du LabEx SMS (opération 8 : genre et structuration sociale) et en 2021 il deviendra enfin une SCR (Structure collaborative de recherche).

Et pourtant, malgré cette communauté universitaire majoritairement féminine qui héberge l'un des pôles de recherche parmi les plus importants sur le genre en France, malgré aussi une politique d'égalité amorcée dès 2006, notamment par la mission visant la mise en place de la crèche 1, 2, 3 couleurs, où certains berceaux sont réservés aux enfants du personnel et des étudiant·es, on retrouve à l'UT2J les mêmes inégalités professionnelles et les mêmes dynamiques de discrimination que dans d'autres universités, plus masculines et moins engagées dans une conscientisation des effets produits par les rapports de genre.

Selon une étude réalisée par le MESRI et la DGESIP publiée en 2019, l'effectif des enseignant·es titulaires en activité dans l'enseignement supérieur en 2017-2018 est constitué de 37 % de femmes. Si l'on regarde les personnels non enseignants qui assurent des fonctions administratives, techniques ou d'encadrement, les femmes constituent 90 % du corps des adjoint·es administratifs·ives, 76 % de celui des bibliothécaires, et 37 % des ingénieur·es de recherche (le seul corps où elles sont nettement sous représentées). Côté étudiant·es, il n'y a pas d'évolution du nombre d'inscrit·es en thèse et du nombre de thèse soutenues depuis 2010 (environ 45 % de femmes contre 55 % d'hommes obtiennent le titre de docteur·e) et si l'on considère les titulaires d'un master, alors que les femmes sont plus nombreuses à obtenir ce diplôme (57 % contre 43 %), elles sont moins bien insérées 30 mois après l'obtention du diplôme (à 90 % contre 92 %).

À l'UT2J, dans la même lignée, le plafond de verre reste prégnant : les hommes sont plus nombreux que leurs homologues féminines à accéder au sommet des carrières académiques, administratives, pédagogiques, politiques et techniques ; une série d'obstacles invisibles freine la progression des femmes en termes de carrière ou de prise de responsabilités. Les femmes occupent les emplois les plus précaires.

Cette division sexuelle du travail relève d'une structuration socioculturelle profondément ancrée dans les esprits et dans les corps qu'une supériorité numérique ne suffit pas à modifier. Les représentations et les rôles de pouvoir à l'université sont ainsi associés au masculin et la féminisation « ne se confond pas avec l'égalité réelle⁴ ». Nous avons tou·tes incorporé les stéréotypes liés au système sexe-genre, ceux qui font, comme le rappelle Christine Detrez, que certains métiers et certaines filières sont plus masculines ou féminines.

Cette division genrée et binaire du monde qui organise les espaces, prédétermine les comportements, structure le monde social à partir d'un différend entre les sexes qui place les femmes dans une position de subalternité par rapport aux hommes dont elles deviennent donc les subordonnées, explique la possibilité et la banalisation de la violence à leur rencontre.

Ainsi, la politique d'égalité, constituant depuis 2012 un axe prioritaire du gouvernement, ne pouvait pas ignorer les violences sexistes et sexuelles - que l'on retrouve

sous des formes spécifiques dans l'ESR - puisqu'elles constituent un des effets de la structuration patriarcale de la société que les politiques d'égalité rendent enfin visibles et tentent de rectifier.

Pour faire progresser l'égalité, il faut donc en passer par plusieurs étapes ou processus :

- Tout d'abord, **mesurer** : les études quantitatives et qualitatives rendent compte de la façon dont la population universitaire s'organise et permettent ainsi, à la lumière d'une analyse genrée de la situation, l'identification des freins et des obstacles à l'égalité.
- **Expliquer et former à l'égalité de genre** : une meilleure connaissance de la façon dont les rapports de genre se construisent est un prérequis absolument nécessaire à l'efficacité d'une politique d'égalité. Comprendre ce qu'est le genre est la base de l'efficacité à venir des actions à mener : c'est une construction sociale qui divise les individus en deux groupes (le groupe des hommes et le groupe des femmes) et les hiérarchise de façon binaire et naturalisante, à des fins de reproduction d'une hiérarchie entre hommes et femmes. Le travail sur les stéréotypes est donc fondamental. Plus et mieux une communauté (universitaire ou autre) est informée, plus elle est outillée pour identifier et agir sur les inégalités.
- **Communiquer au plus grand nombre** : plus nombreuses seront les personnes formées et informées, plus efficace sera la politique d'égalité. Les inégalités se développant dans une société ayant incorporé les principes de hiérarchie de genre, les actions que nous mènerons pour infléchir ces inégalités seront d'autant plus efficaces sur le long terme que la communauté universitaire dans son ensemble aura connaissance du système permettant à ces inégalités de se perpétuer. Ainsi, chacun·e développera la conscience de l'importance de son implication au niveau individuel et collectif. Comme l'affirme la sociologue Christine Detrez⁵, « on ne peut plus voir la réalité "comme avant", une fois que l'on a pris conscience du système de genre, des stéréotypes, des normes, des représentations et de leurs effets concrets en termes d'effacement et d'inégalités ».
- **Corriger et renforcer les dispositifs de lutte en faveur de l'égalité** : la sensibilisation et la formation sont les piliers de ces dispositifs. Les actions dites correctives pour plus d'égalité dans le milieu professionnel faciliteront le dialogue entre tou·tes, ainsi que la valorisation des compétences des un·es et des autres en dehors de tout pré-supposé genré. Favoriser la mixité dans les composantes et les structures conduira inévitablement à déconstruire progressivement les stéréotypes de genre, à tendre vers des rapports plus respectueux de chacun·e et à faire baisser le nombre de cas de VSS.

4. MARUANI M. (2017), « Travail : le maréage des inégalités stagnantes », in *Travail et Emploi des Femmes*, La Découverte, Paris.

5. Entretien avec Christine Detrez sur la notion de genre. Propos recueillis par Anne Chateaufort-Malclès pour SES-ENS. Publié le 23/09/2016, consulté le 5/02/2021.

Ce sont là les quatre types d'actions que nous souhaitons mener pour que les choses changent à l'UT2J. La liste des actions que nous allons mettre en œuvre dans les trois ans à venir s'appuie sur un état des lieux détaillé concernant 4 volets fondamentaux pour la construction d'un contexte universitaire davantage égalitaire : la réduction des écarts de rémunération, l'égal accès aux corps, grades et fonctions, l'équilibre entre les temps de vie et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Je remercie toutes les personnes ayant contribué à l'élaboration de ce plan. De nombreux services ont été mobilisés.

De nombreux collègues, enseignant·es-chercheur·es, étudiant·es ou personnels administratifs, ont donné de leur temps pour que nous puissions proposer un plan réaliste, à la fois fondé sur la réalité de la situation à l'UT2J et sur des actions réalisables afin d'agir véritablement pour plus d'égalité.

C'est bien là, déjà, la première réalisation de ce plan : avoir permis la prise de conscience collective d'une situation donnée et s'en être saisi·e pour avancer vers une égalité réelle.

Marie-Agnès Palaisi

Chargée de mission égalité et lutte contre les discriminations de genre et le harcèlement sexuel

1. État des lieux

Notre université abrite actuellement plus de 30 000 étudiant·es et environ 2 000 personnels, enseignant·es-chercheur·es compris. Il nous paraît donc important, avant de proposer notre plan d'égalité professionnelle, de présenter les caractéristiques essentielles de notre public étudiant.

La notion de « genre » désigne la construction historique, culturelle et sociale de la différence entre les "sexes". Les « rapports de genre » renvoient à un rapport social de domination des hommes sur les femmes qui crée deux classes de sexe hiérarchisées.

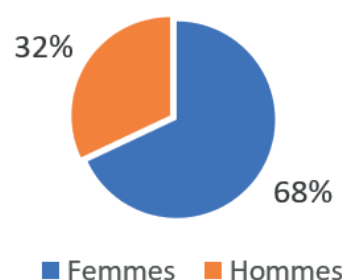
Claude Zaidman explique que « la distinction entre le sexe et le genre [...] a pour enjeu tant scientifique que politique de remettre en cause une idéologie naturaliste liant les différences psychologiques, comportementales, sociales entre les hommes et les femmes à des différences d'ordre biologique. Il s'agit donc de démontrer la validité d'une approche en termes sociaux de sexe plutôt qu'en termes d'une prétendue nature » (dans *Le genre comme catégorie d'analyse*, 2003).

1.1 Les femmes et les hommes parmi la population étudiante et leur réussite aux examens

Quelle répartition sexuée des inscriptions à l'université

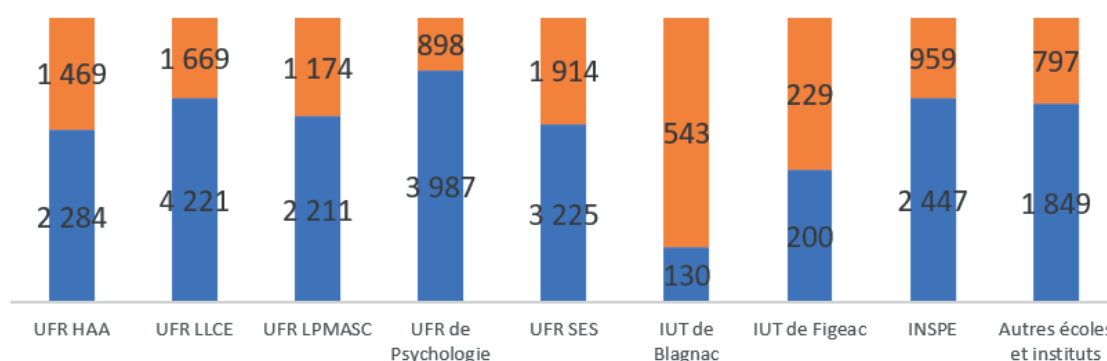
En 2018-2019, **30 206** étudiant·es étaient inscrit·es à l'UT2J. Au cours des sept dernières années universitaires, le nombre d'inscrit·es a connu une nette hausse (+27 %). Cependant, bien que les effectifs totaux d'étudiant·es aient augmenté, cette augmentation n'a pas apporté de changement notable en ce qui concerne la répartition sexuée : **les femmes représentent en moyenne 68 % des inscrit·es**, pour 32 % d'hommes.

Répartition sexuée des inscrit·es en 2018-2019



Ces taux sont à relier aux **formations à forte prédominance féminine** dispensées à l'université Toulouse Jean-Jaurès – en Arts, Lettres et Langues, Sciences humaines et sociales, Technologies et Santé. En effet, **au niveau national**, la part des femmes dans les formations de « Langues, lettres et sciences humaines » est de **69,5 %**.⁶ Au sein même de l'université, il existe une **répartition sexuée des filières** plus ou moins marquée selon les composantes.

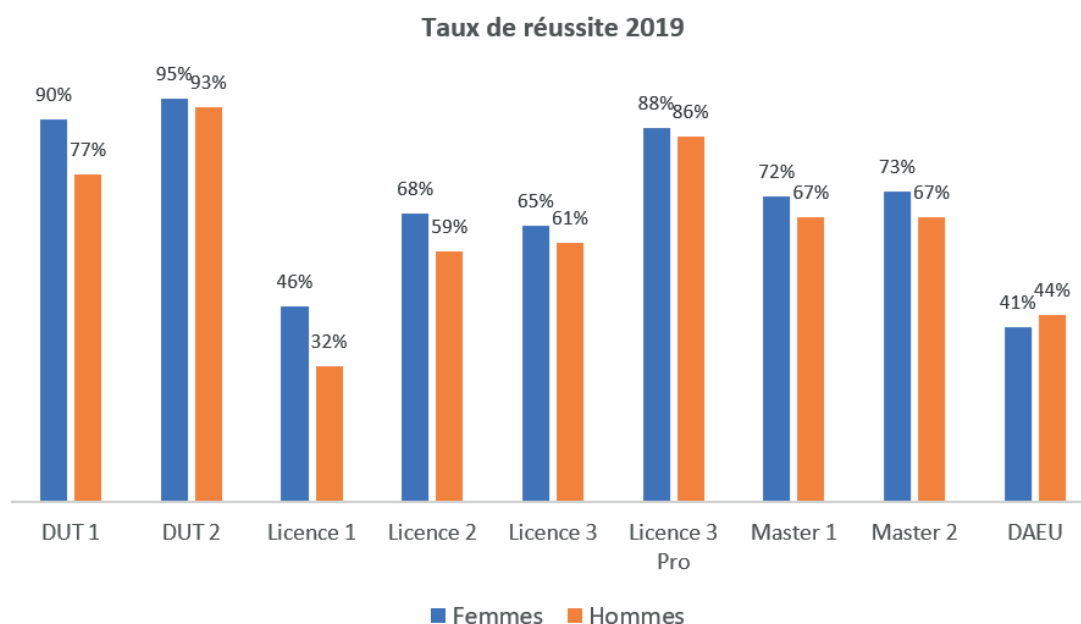
Les inscrit·es par composante en 2018-19



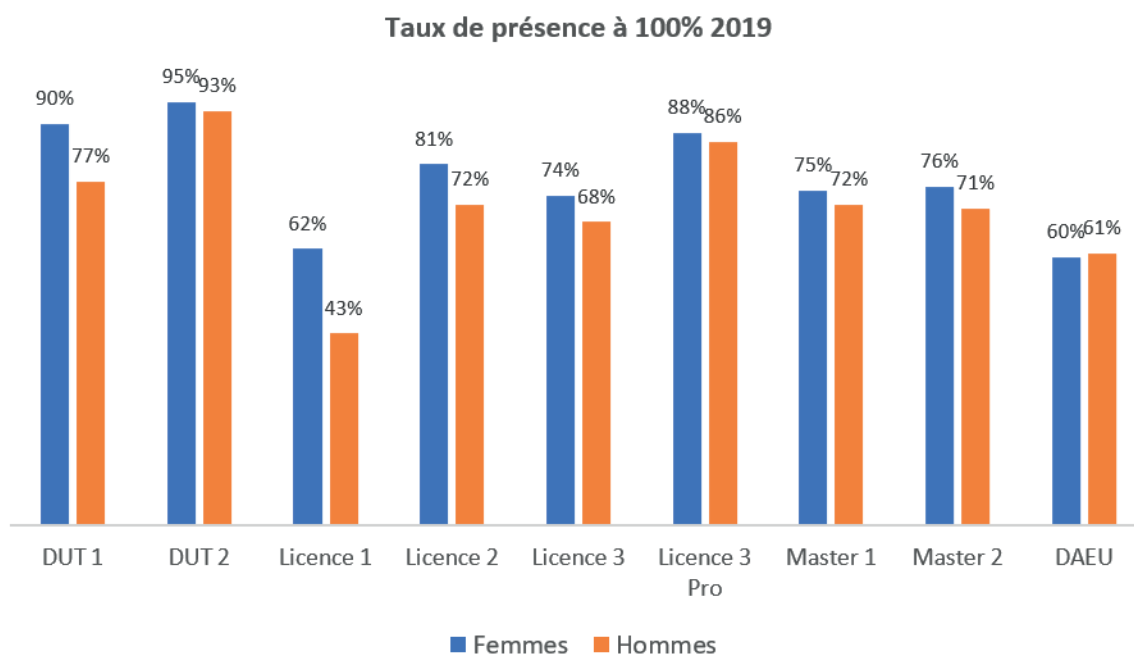
6. « Repères et références statistiques 2020 ». Ministère de l'Éducation Nationale de la Jeunesse et des Sports, www.education.gouv.fr/reperes-et-references-statistiques-2020-1316. Consulté le 18 janvier 2021.

Quelle répartition sexuée de la réussite à l'université

À l'exception des DAEU, **les femmes ont un taux de réussite supérieur à celui des hommes**, et ce quel que soit le niveau d'études. L'écart le plus marqué se situe en Licence 1, où 46 % des femmes sont diplômées contre seulement 32 % des hommes.



Quel que soit le niveau d'études, **l'absentéisme est plus élevé chez les hommes** (toujours à l'exception du DAEU). Corrélé au niveau de réussite, la différence sexuée du taux de présence est plus marquée en Licence 1 (de 62 à 100 % de présence pour les femmes, contre seulement 43 % pour les hommes).



1.2 Les femmes et les hommes parmi le personnel

Le personnel de l'Université Toulouse - Jean Jaurès compte dans ses rangs, d'une part, des personnels **de production et de transmission de connaissances scientifiques** (les enseignant-es-chercheur-es), pour la plupart spécialisé-es dans les domaines disciplinaires les plus investis par les femmes ces dernières décennies ; et d'autre part, des **personnels des bibliothèques, ingénieur-es, administratif-ives, techniques, sociaux et de santé (BIATSS)**, emplois à forte prédominance féminine. L'élection récente d'une femme à la présidence de l'UT2J ne modifie pas le mouvement de fond qui touche l'ensemble des universités françaises, y compris la nôtre : les hommes sont plus nombreux que leurs homologues féminines à accéder au sommet des carrières académiques, administratives et techniques. La surreprésentation féminine, quant à elle, se lit dans l'aggravation de leur précarité d'emploi. Ainsi, l'analyse des trajectoires professionnelles des femmes à l'université, « *dans ses progressions, ses stagnations et ses régressions* », témoigne bien de la « *féminisation irrégulière et inaboutie du monde académique* »⁷.

En premier lieu, le présent bilan rend compte du phénomène de **ségrégation horizontale** des carrières, entre disciplines pour les EC et entre fonctions pour les personnels BIATSS. Celui-ci se donne également à voir entre ces deux catégories d'emploi ; en effet, la majorité des effectifs masculins de l'UT2J se concentre chez les EC. Au regard de son taux historique de féminisation, ce constat n'est pas neutre.

Ce bilan explicite également le phénomène de ségrégation verticale, caractérisé par la persistance d'un plafond de verre qui empêche les femmes d'atteindre les niveaux les plus élevés et les plus prestigieux – qui sont aussi les mieux rémunérés – des hiérarchies universitaires. Chez les BIATSS, les femmes sont surreprésentées dans les catégories C. Rapportée au taux de féminisation de l'UT2J, la parité est aujourd'hui atteinte chez les MCF. En revanche, on constate que les femmes peinent davantage à se hisser aux postes de PR : elles ne représentent à ce jour que 47 % des effectifs en lettres et sciences humaines. Cette tendance devra être confrontée à de prochaines études prenant en compte la variable de l'âge, les jeunes

générations étant susceptibles de confirmer un renforcement de ce processus de féminisation.

A cette stagnation de la carrière, s'ajoute le constat d'une **très grande précarité**, majoritairement réservée aux femmes de l'UT2J, et ce, dès l'entrée en emploi. C'est le cas des personnels d'enseignement et davantage encore des contractuelles BIATSS.

Afin de promouvoir des dynamiques de promotion dans des corps déjà féminisés, il sera ainsi possible d'identifier et de valoriser des compétences qui sont invisibilisées, tantôt essentialisées, tantôt méconnues, contribuant pourtant à l'efficacité et au fonctionnement de l'organisation universitaire. Pour les personnels BIATSS, les contraintes liées à leur activité professionnelle engendrent une pénibilité qu'il s'agit de reconnaître et requièrent la mobilisation de diverses compétences qu'il s'agit de valoriser : la formation des pairs, la gestion de la pression et de l'urgence (notamment lors de la rentrée universitaire), la maintenance des outils de travail, la poly-activité et la polyvalence, les contraintes physiques, les compétences relationnelles et émotionnelles, la résolution de conflits ou encore les efforts sensoriels fournis. Comment, dès lors, préciser les contenus des postes et renforcer la transparence des critères d'évaluation permettant l'attribution des primes, afin de réduire les situations de ségrégation ?

Enfin, la compréhension des ralentissements de carrières ne saurait omettre « *la pluralité des logiques à l'œuvre dans les carrières académiques au féminin* »⁸. Dans cette optique, ce bilan ouvre sur une réflexion à propos de l'engagement différencié des hommes et des femmes dans la carrière professionnelle. Nous tâcherons d'en cerner les moteurs, en soulignant le rôle des réseaux – formels ou informels – et les effets du soutien différencié des collègues et des proches⁹. L'inégal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois se lit à travers les freins générés par l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ou par les discriminations, les violences morales et sexuelles, ainsi que les agissements sexistes. Les écarts de rémunération leur sont consécutifs.

7. Marry, Catherine, et Irène Jonas. « Chercheuses entre deux passions. L'exemple des biologistes », *Travail, genre et sociétés*, vol. n° 14, no. 2, 2005, pp. 69-88.

8. Le Feuvre, 2017

9. Lassal, Ghania, *Masculinités et carrières académiques. L'Enquête OMéGARS*. Rapport de stage du master GEPS, Université Toulouse Jean Jaurès, 2018, 131 p.

Les effectifs en personnes physiques en 2019

	EC		BIATSS		Ensemble	
Femmes	697	56 %	601	69 %	1 298	62 %
Hommes	543	44 %	268	31 %	811	38 %
Total	1 240	100 %	869	100 %	2 109	100 %

Bilan Social 2019

La répartition sexuée des personnels de l'université témoigne de la division sexuée du travail qui se retrouve sous plusieurs formes au sein de l'institution. Lorsque nous observons les taux de féminisation et de masculinisation, nous pouvons constater, au vu de la répartition sexuée des effectifs totaux, que :

- Les femmes sont davantage présentes au sein des emplois BIATSS : 69 % de femmes pour 62 % de femmes au sein de l'institution ;
- La répartition des hommes est proportionnellement inverse, avec un taux d'effectifs masculin de 44 % au sein des EC, pour 38 % d'hommes au sein de l'institution.

Doit également être pris en compte le contexte spécifique de l'université Toulouse - Jean Jaurès au sein du système académique français, notamment le contexte disciplinaire qui influe sur les proportions des effectifs de femmes et d'hommes.¹⁰ L'UT2J a un taux de féminisation important et les formations dispensées – Arts, Lettres et Langues, Sciences humaines et sociales, Technologies et Santé – la classent parmi les universités de « Lettres et Sciences humaines » comptant la part de femmes la plus importante.¹¹

Ces déséquilibres témoignent de la prégnance de la ségrégation professionnelle en termes de genre : les femmes sont surreprésentées dans certains métiers et secteurs d'activité et sous-représentées dans d'autres. Elles sont également concentrées dans un nombre de métiers plus restreint.¹² Ces différences se basent sur le principe qu'il y aurait des tâches dites « féminines » et des tâches dites « masculines » qui découleraient de compétences ou de qualités « naturelles ».

Outre cette séparation des activités selon les stéréotypes de genre, la surreprésentation des femmes au sein des postes les moins prestigieux témoigne de la **dimension hiérarchique** de cette division « au sens où tous ne sont pas valorisés de la même manière socialement et ne rapportent pas le même type de rémunération¹³ ».

Sauf précision contraire, toutes les données concernant les personnels et les rémunérations concernent l'année 2019. Les chiffres indiqués dans la partie traitant des écarts de rémunérations diffèrent légèrement, car ils sont calculés à partir d'un outil fourni par la DGAFP. Ceux indiqués dans le reste du document proviennent de notre système d'information.

1.2.1 Les emplois enseignants

	Titulaires		Contractuel·les		Total		Titulaires national	Titulaires ALL SHS
Femmes	517	55 %	180	61 %	697	56 %	39 %	54 %
Hommes	428	45 %	115	39 %	543	44 %	61 %	46 %
Total	945	100 %	295	100 %	1 240	100 %	100 %	100 %

Bilan Social

En 2019, les effectifs des enseignant·es – titulaires et contractuel·les confondu·es – sont composés à 56 % de femmes et à 44 % d'hommes.

Les femmes sont surreprésentées parmi les contractuel·les : 61 % de contractuelles pour 56 % des effectifs.

Les hommes sont légèrement surreprésentés parmi les titulaires : 45 % des titulaires pour 44 % des effectifs et sous représentés parmi les contractuel·les (39 % des contractuel·les pour 44 % des effectifs).

Au sein de l'université, tous corps confondus, 55 % des personnels enseignant·es titulaires sont des femmes, contre 45 % d'hommes.

Au niveau national, en 2018-2019, toutes disciplines confondues, le taux de femmes enseignantes titulaires varie fortement en fonction des différentes disciplines. En effet, « les femmes universitaires sont relativement moins nombreuses en Sciences-Techniques (28 %) et en Santé (34 %) qu'en Droit-Économie-Gestion (46 %) et Lettres-Sciences humaines

10. *Genre et inégalités professionnelles dans l'enseignement supérieur et la recherche : un état des lieux*. (2014, 1 octobre). Anne Revillard. <https://annerevillard.com/about/les-inegalites-professionnelles-dans-lenseignement-superieur-et-la-recherche-un-etat-des-lieux/>

11. *État de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation*. (2020). Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid24804/www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid24804/etat-de-l-enseignement-superieur-et-de-la-recherche.html>

12. Bereni L., Chauvin, S. et Jaunait A. (2012) Introduction aux études sur le genre. Bruxelles : De Boeck.

13. Revillard A., (2014), *Genre et inégalités professionnelles dans l'enseignement supérieur et la recherche : un état des lieux*, en ligne : <https://anne-revillard.com/about/les-inegalites-professionnelles-dans-lenseignement-superieur-et-la-recherche-un-etat-des-lieux/>

(55 %) ». La répartition différenciée des femmes et des hommes au sein des différentes disciplines témoigne ainsi de la division sexuée des spécialités.

A l'université Toulouse - Jean-Jaurès (Arts, Lettres et Langues, Sciences humaines et sociales, Technologies et Santé), le taux de femmes enseignantes titulaires (55%) se situe ainsi dans la moyenne nationale de ces disciplines (55%).

Maître-ses de conférence (MCF) et professeur-es des universités (PR) : quel accès des femmes aux corps les plus élevés

Les effectifs enseignants titulaires en personnes physiques en 2019

CORPS	F		H		TOTAL
PROF.UNIV.	90	47 %	100	53 %	190
MAIT.CONF.	303	61 %	192	39 %	495
Total EC	393	57 %	292	43 %	685
AGREGE-E	63	51 %	61	49 %	124
CERTIFIE-E	41	42 %	56	58 %	97
Total 2nd degré	104	47 %	117	53 %	221
PROF. EPS	5	50 %	5	50 %	10
P.L.P.	5	56 %	4	44 %	9
PROF.ECOLE	9	60 %	6	40 %	15
C.P.E.	1	25 %	3	75 %	4
PROF. DE L'ENSAM			1		1
TOTAL	517	55 %	428	45 %	945

Au niveau des corps, l'écart entre les femmes et les hommes enseignant-es titulaires est particulièrement marqué lorsque l'on observe les taux des maître-sse-s de conférence (MCF) et des professeur-es des universités (PR). En effet, alors que les femmes représentent plus de la moitié de l'ensemble des enseignant-es chercheur-es (57 % des effectifs), elles représentent 61 % des MCF et 47 % des PR.

Au niveau national, toutes disciplines confondues :

-Les PR comptent 74 % d'hommes et 26 % de femmes.

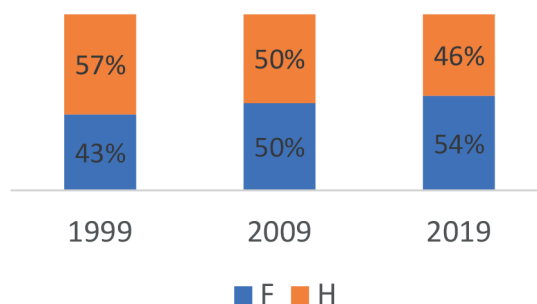
-Les MCF comptent 56 % d'hommes et 44 % de femmes.¹⁴

Les ratios de femmes et d'hommes MCF et PR varient en fonction des différentes disciplines. Ainsi, en « Lettres et Sciences humaines », la part des femmes MCF est de 58 % et celle des femmes PR est de 41 %.¹⁵ L'écart entre les femmes et les hommes est ainsi davantage prononcé au niveau des PR, quelle que soit la discipline¹⁶.

L'évolution de la répartition des femmes et des hommes enseignant-es titulaires depuis 20 ans

A noter : intégration de l'IUFM (INSPE) à l'UT2J en 2008

La part des femmes a augmenté de façon globale. En 1999, elles représentaient 43 % des effectifs totaux des enseignant-es titulaires, contre 54 % en 2019.

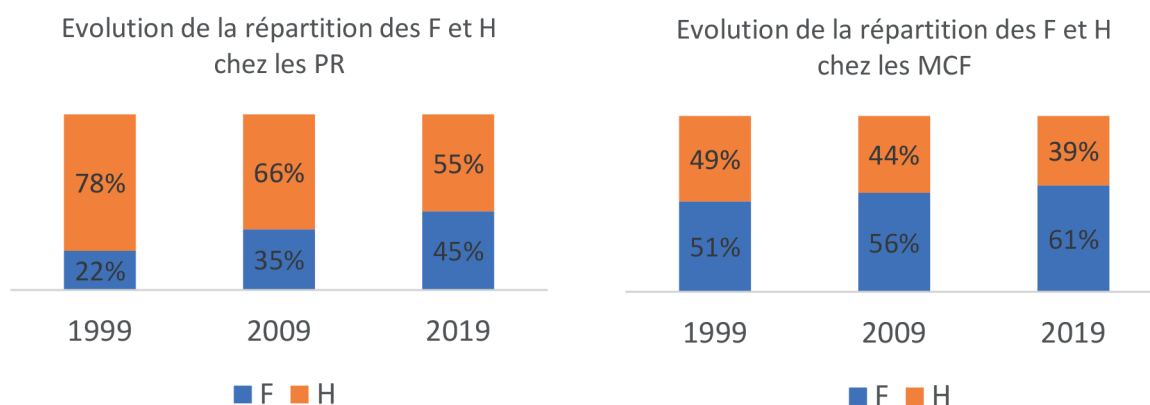


14. Source : L'état de l'Enseignement supérieur et de la recherche n° 12 - édition 2019

15. Note de la DGRH - Enseignement supérieur - n° 8 - Novembre 2020

16. L'état de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France n° 12 [édition 2019]

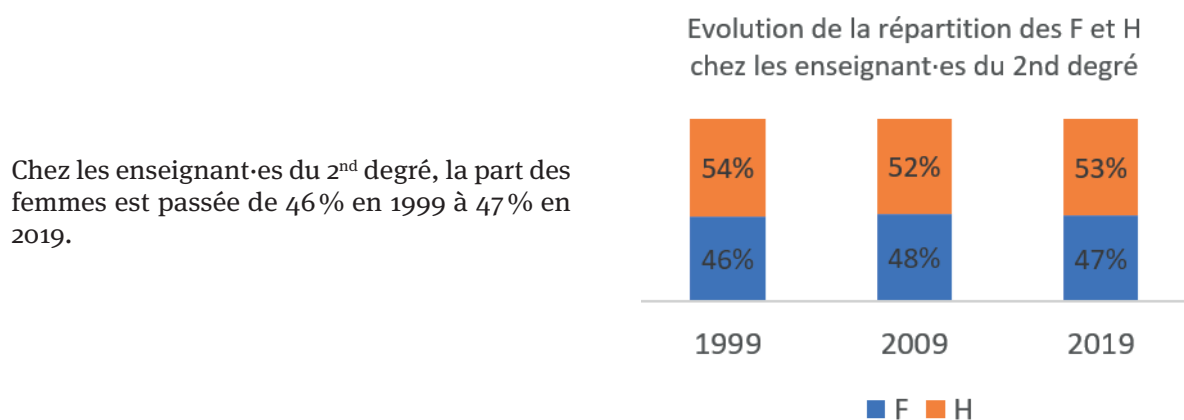
Chez les PR, MCF et professeur·es du 2nd degré



Chez les PR, la part des femmes a nettement progressé (22 % en 1999 à 45 % en 2019).

Chez les MCF, elles sont majoritaires depuis 1999 et leur part a également progressé (51 % en 1999 à 61 % en 2019).

Source : Harpege



Chez les enseignant·es du 2nd degré, la part des femmes est passée de 46 % en 1999 à 47 % en 2019.

La part des femmes parmi les MCF et les PR au niveau national a évolué ces dernières décennies. En effet, « la part des femmes augmente régulièrement au fil du temps (environ 0,5 point par an) : en 1998-99, on dénombrait 38 % de femmes parmi les enseignant·es du second degré, 37 % parmi les MCF et 14 % parmi les PR ». ¹⁷ Cependant, bien que la part des femmes augmente, les avancées restent mineures. La projection établie par le Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation prévoit que « même si la proportion de femmes parmi les MCF et les PR augmente au fil du temps (+ 5 points pour les MCF ces 15 dernières années et + 10 points pour les PR), le maintien des recrutements féminins en dessous de la barre des 50 % (47 % en 2019 pour les MCF et 35 % pour les PR) ne permettra pas d'atteindre la parité entre les hommes et les femmes à terme ». ¹⁸

Les enseignant·es contractuel·les en personnes physiques en 2019

Contrat	Femmes	Hommes	Total
ATER	60 %	40 %	35 %
Doctorant·es	67 %	33 %	34 %
Lecteur·rices	71 %	29 %	9 %
PAST	44 %	56 %	17 %
Enseignant·es contractuel·les	64 %	36 %	5 %
Total	61 %	39 %	100 %

61 % des personnels enseignants contractuels sont des femmes. Elles sont surreprésentées parmi les doctorant·es (67 %) et les lecteur·rices (71 %) et sous-représentées parmi les PAST (44 %).

17. État de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. (2020). Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid24804/www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid24804/etat-de-l-enseignement-superieur-et-de-la-recherche.html>

18. Note de la DGRH - Enseignement supérieur - n° 8 - Novembre 2020

1.2.2 Les emplois BIATSS

Les effectifs en personnes physiques en 2019

Au sein de l'UT2J, le personnel BIATSS (titulaire et contractuel) est composé à 69 % de femmes et à 31 % d'hommes. Tout comme au niveau national, le personnel BIATSS est principalement féminin.

Au niveau national, toutes catégories confondues, les effectifs BIATSS sont composés à 64 % de femmes et à 36 % d'hommes¹⁹ : le différentiel entre les femmes et les hommes est ainsi légèrement plus élevé à l'UT2J.

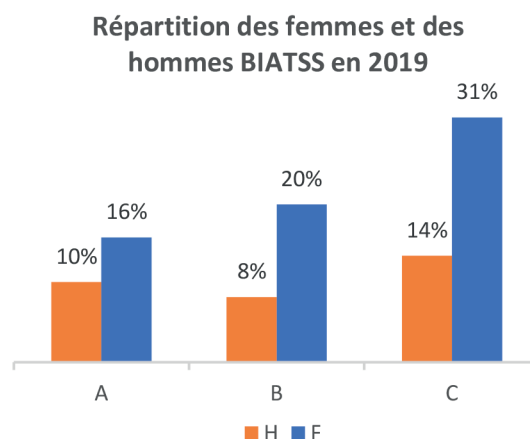
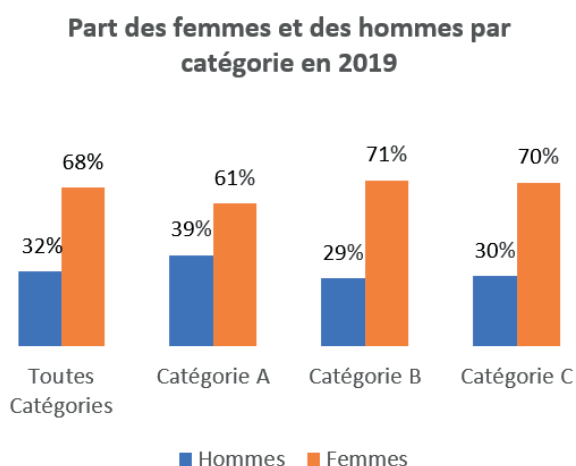
	Titulaires		Agent-es contractuel-es		Total	
Femmes	461	68 %	140	74 %	601	69 %
Hommes	220	32 %	48	26 %	268	31 %
Total	681	100 %	188	100 %	869	100 %

Bilan Social 2019

Le taux de féminisation est encore plus important au sein des personnels contractuels (74 %) qu'au sein des personnels titulaires (68 %). Les hommes sont mieux représentés parmi le personnel titulaire (32 %) que contractuel (26 %).

Les BIATSS titulaires

La répartition des effectifs BIATSS par catégorie : une surreprésentation des femmes en catégorie C



Les effectifs BIATSS titulaires sont représentés à 68 % par des femmes et à 32 % par des hommes.

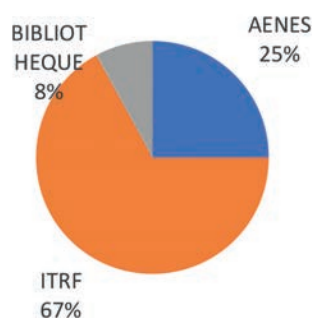
La répartition des effectifs BIATSS au sein des trois catégories témoigne d'une hiérarchisation genrée. Contrairement aux hommes, les femmes sont plus nombreuses au bas de la hiérarchie :

- Les femmes sont surreprésentées en catégorie C (31 %) et moins nombreuses en catégorie A (16 %).
- En ce qui concerne les hommes, les différences de répartition entre catégories sont moins importantes que pour les femmes. Les hommes sont légèrement moins nombreux en catégorie B (8 %) et légèrement plus nombreux en catégorie C (14 %).
- Les écarts d'effectifs entre la catégorie A et la catégorie C soulignent la sous-représentation des femmes et la surreprésentation des hommes en catégorie A.

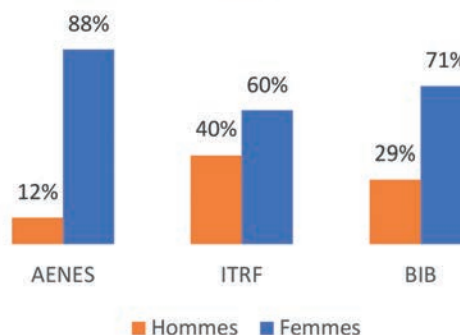
19. Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche 2019. (2019). Ministère de l'Éducation Nationale de la Jeunesse et des Sports. <https://www.education.gouv.fr/reperes-et-references-statistiques-sur-les-enseignements-la-formation-et-la-recherche-2019-3806>

Des disparités genrées au sein des filières

Répartition des effectifs par corps
2019



Part des femmes et des hommes par filière en
2019



Les filières AENES et BIB sont celles où la répartition genrée est la plus différenciée avec un taux de féminisation dépassant les 70 %, voire les 80 % (88 % pour la filière AENES). La filière ITRF, bien que majoritairement féminisée, est celle où le ratio femmes / hommes est le plus équilibré.

La répartition des femmes et des hommes BIATSS indique une faible mixité des métiers. Les filières BIATSS sont ainsi marquées par une ségrégation professionnelle

en termes de genre, les femmes et les hommes étant surreprésentés dans certains secteurs d'activités et sous représentés dans d'autres.

Ces disparités entre filières se retrouvent au niveau national ; « la filière ITRF est féminisée à 59 %, alors que la filière administrative l'est à 83 % » (titulaires et contractuel·les).

Les titulaires BIATSS par corps et catégorie

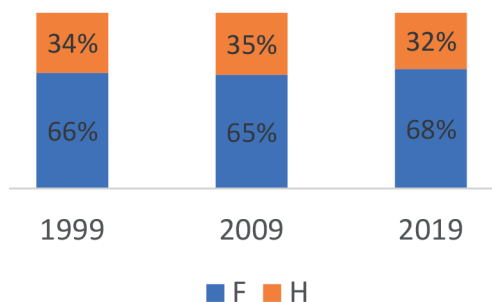
	F		H		Total	
A	17	11 %	8	36 %	25	14 %
B	35	23 %	5	23 %	40	23 %
C	102	66 %	9	41 %	111	63 %
Total AENES	154	100 %	22	100 %	176	100 %
A	79	29 %	59	32 %	138	31 %
B	86	32 %	44	24 %	130	29 %
C	103	38 %	79	43 %	182	40 %
Total ITRF	268	100 %	182	100 %	450	100 %
A	13	33 %	3	19 %	16	29 %
B	17	44 %	8	50 %	25	45 %
C	9	23 %	5	31 %	14	25 %
Total BIB	39	100 %	16	100 %	55	100 %
Total	461	68 %	220	32 %	681	100 %

Si le taux de féminisation décroît à mesure que la catégorie s'élève, cette ségrégation verticale est plus ou moins marquée selon les filières :

- Seule la filière BIB connaît un taux de féminisation plus bas en catégorie C qu'en catégorie A et B.
- C'est au sein de la filière AENES que la répartition des femmes en catégories est la plus inégalitaire. Alors que les femmes de la filière AENES sont, pour 66 % d'entre elles, en catégorie C, seulement 11 % d'entre elles sont en catégorie A.
- Pour les hommes, il n'existe aucun différentiel aussi important entre la catégorie A et la catégorie C, et ce quel que soit la filière.

Evolution de la répartition des femmes et des hommes BIATSS titulaires depuis 20 ans

À noter : intégration de l'IUFM (INSPE) à l'UT2J en 2008



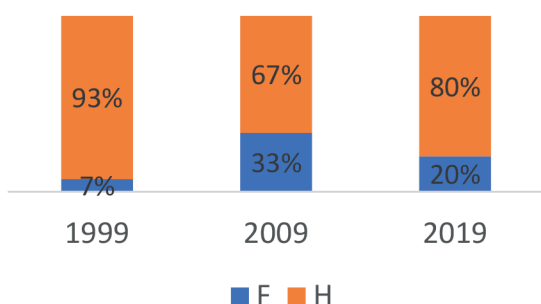
Les femmes représentent près des 2/3 des BIATSS titulaires ; cette part n'a quasiment pas changé en 20 ans.

Chez les BIATSS A+ et A

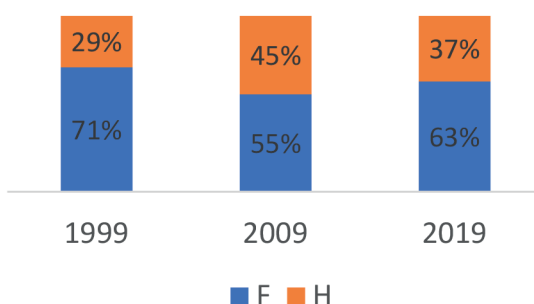
Parmi les A+, dont les effectifs sont peu importants, la part des femmes est faible, 7% en 1999, mais a progressé, 20% en 2019.

Parmi les A, les femmes sont majoritaires depuis 1999, que ce soit dans l'ITRF ou l'AENES (71% en 1999 et 63% en 2019).

Evolution de la répartition des F et H dans la catégorie A+



Evolution de la répartition des F et H dans la catégorie A



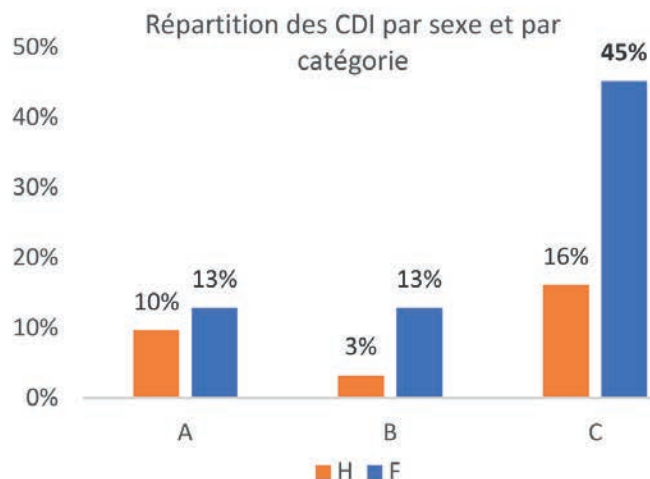
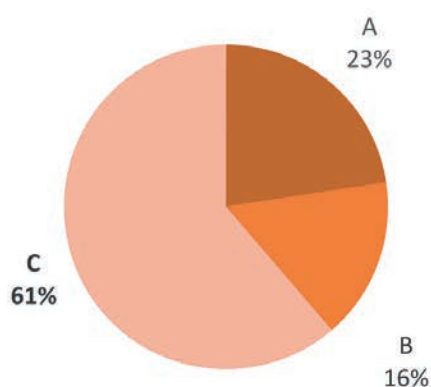
Les personnels BIATSS contractuels

	CDI		CDD		Total	
Femmes	22	71%	118	75%	140	74%
Hommes	9	29%	39	25%	48	26%
Total	31	100%	157	100%	188	100%

Les femmes représentent 74 % des personnels contractuels. Le taux de féminisation est légèrement plus important en CDD qu'en CDI : 75 % de femmes en CDD et 71 % en CDI. Les hommes, quant à eux, sont mieux représentés au sein des CDI (29 % en CDI et 25 % en CDD).

Les agent·es contractuel·les en CDI en 2019

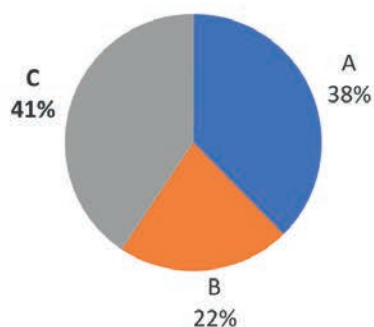
Répartition par catégorie des CDI



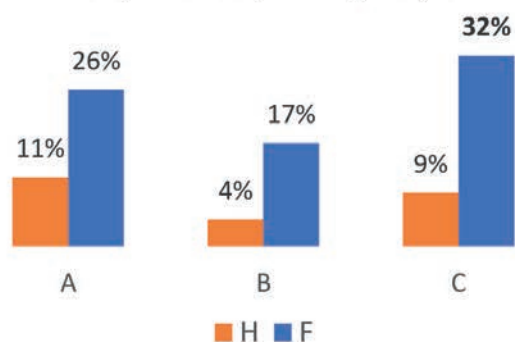
Les agent·es contractuel·les en CDI sont majoritairement en catégorie C (61 %), dont les $\frac{3}{4}$ sont des femmes.

Les agent·es contractuel·les en CDD en 2019

Répartition des CDD en 2019



Répartition des effectifs physiques CDD BIATSS par sexe et par catégories, 2019



Les agent·es contractuel·les en CDD sont en catégorie A (38 %) et C (41 %), avec une part plus importante des femmes en CDD - catégorie C. Celles-ci représentent 32 % des CDD et près de 80 % des CDD – catégorie C.

1.3 Les écarts de rémunération

Les universités connaissent un processus de féminisation dont les formes diffèrent selon les corps de métier, selon les champs disciplinaires propres aux établissements et selon les échelons des hiérarchies professionnelles. Ces variations marquent ainsi l'accès différencié des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois.

Les écarts de rémunérations entre les agent-es titulaires de l'université font l'objet d'une analyse basée sur l'outil de calcul fourni par la DGAFP. Les modes de calcul sont donc les mêmes pour l'ensemble des établissements et nous ne pouvons pas les modifier.

L'effectif analysé

L'université Toulouse - Jean Jaurès comprend 26 corps analysés, avec un effectif de 649 hommes et 961 femmes pour l'année 2019. Cette analyse ne concerne que les personnels titulaires, l'outil n'étant pas développé pour intégrer les contractuel-les à l'étude. Ceux-ci feront l'objet d'une analyse particulière dans le cadre de la mise en œuvre du plan égalité.

Ces chiffres ne correspondent pas réellement au nombre d'agent-es sur l'année, mais au nombre de fiches de paie mensuelles sur une année divisée par 12. Les agent-es présent-es une partie de l'année comptent ainsi au prorata de leur nombre de mois de présence.

Le supplément familial de traitement et les remboursements domicile-travail sont exclus du champ de l'analyse.

	ETP				Temps partiel	
	H		F		H	F
BIATSS	218	33 %	445	67 %	0.9 %	3.3 %
Enseignant-es	418	46 %	489	54 %	2.6 %	2.4 %
Ensemble	636	41 %	933	59 %	2 %	2.9 %

En personnes physiques ou en équivalent temps plein, les femmes sont plus nombreuses que les hommes (59 %), autant chez les BIATSS (67 %) que chez les enseignant-es (54 %).

Chez les enseignant-es, le taux de temps partiel est de 2.6 % pour les hommes et de 2.4 % pour les femmes. Toutefois ces chiffres sont à relativiser, car ils tiennent compte des affectés dérogatoires de l'INSPE (32 en 2019, affectés pour une partie de leur service à l'établissement par le rectorat).

NB : le nouvel outil de gestion RH, SIHAM, qui sera mis en place dans 2 ans et regroupera les données administratives et payes, devrait nous permettre d'avoir accès plus facilement à des données croisées nécessaires à ce type d'analyse.

Définition des termes employés

Les écarts de rémunération s'expliquent par une combinaison d'effets.

L'écart entre la rémunération mensuelle brute entre les femmes et les hommes et la rémunération en équivalent temps plein est lié à la différence de recours au temps partiel.

L'effet ségrégation des corps quantifie la partie de l'écart liée à une proportion différente de femmes et d'hommes dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps (effet différentiel de mixité des métiers) ; en effet, les femmes et les hommes occupent des emplois différents, inégalement rémunérés.

L'effet démographique au sein des corps mesure l'écart lié à des positionnements différents des femmes et des hommes dans les grades et échelons au sein des corps, s'expliquant par l'âge, l'ancienneté, les promotions. Par ex., chez les PR où les hommes sont plus nombreux (54 %) et plus âgés (56 ans) que les femmes (54 ans), 79 % des écarts de rémunération au sein de ce corps sont liés à cet effet.

L'effet primes et rémunérations complémentaires à Corps-Grade-Échelon identique regroupe l'ensemble des primes et les dispositifs nationaux (transfert prime – point, CSG, garantie du pouvoir d'achat...), ainsi que la sur-rémunération du temps partiel et les heures complémentaires, même si ces deux derniers éléments ne sont pas à proprement parler des primes ; ils font toutefois l'objet d'une analyse spécifique.

Les écarts de rémunération constatés (cf. annexe 3)

	Rémunérations mensuelles brutes			Rémunérations mensuelles ETPT		
	H	F	Ecart	H	F	Ecart
BIATSS	2 653 €	2 302 €	-350 €	2 677 €	2 382 €	-295 €
Enseignant-es	4 448 €	4 150 €	-298 €	4 566 €	4 252 €	-314 €
Ensemble	3 840 €	3 265 €	-574 €	3 918 €	3 361 €	-557 €



L'écart de rémunération femmes-hommes, en défaveur des femmes, est plus faible en équivalent temps plein qu'en rémunération brute (557 € contre -574 €); cette différence de -17 € de rémunération s'explique par la plus forte proportion de femmes à temps partiel et la sur-rémunération du temps partiel.

Analyse de l'écart en ETP

		Ensemble	
Ecart de rémunération en défaveur des femmes		-557 €	-14.2 %
Effet de ségrégation des corps		-366 €	66 %
Effet démographique au sein des corps		- 119 €	21 %
Effet primes et rémunérations complémentaires à corps-grade-échelon identique		-72 €	13 %
	Dont temps partiel	+5 €	
	Dont garantie indemnitaire	-22 €	
	Dont heures complémentaires	-52 €	

L'écart global de -557 € en équivalent temps plein s'explique par :

- L'effet ségrégation des corps représente **-366 €** et près de **66 %** de l'écart total de salaire en équivalent temps plein (-366€/ -557€); ceci signifie que les femmes sont proportionnellement plus nombreuses dans les corps moins bien rémunérés (par ex. les femmes représentent 91 % des catégories C de l'AENES).
- L'effet démographique au sein des corps de **- 119 €** traduit une ancienneté moyenne par corps des hommes sensiblement plus élevée; cela peut être dû à des phénomènes disparates, tels qu'une féminisation progressive de certains corps, mais aussi éventuellement à une moindre promotion des hommes. Ces données feront l'objet d'une exploration dans le cadre du plan.
- L'effet primes et rémunérations complémentaires à corps-grade-échelon identique de **-72 €** (13 % de l'écart) en défaveur des femmes correspond à l'écart de primes à niveau de carrière identique. Les éléments qui contribuent négativement à cet écart sont :
 - Les heures complémentaires d'enseignement (-52 €),
 - Les autres primes (-22 €) qui sont modulées en fonction du temps partiel,
 - Les rémunérations accessoires (-2 €),

La sur-rémunération des temps partiels (80 % rémunéré à 6/7 et 90 % rémunéré à 32/35) réduit l'écart global de **5 €**. Cette sur-rémunération est plus importante chez les BIATSS, +10€, car les femmes BIATSS sont plus souvent en temps partiel que les enseignantes (**3.3 %** contre **2.4 %**).

En EQTP, le taux global de temps partiel est équivalent chez les enseignant·es et les BIATSS (2,5%).

Pour les hommes BIATSS, ce taux est de **0.9 %** et de **2.6 %** pour les enseignants, mais il comprend les enseignants affectés à titre dérogatoire.

Par type de population

	BIATSS	Enseignant·es	Ensemble
Ecart de rémunération en défaveur des femmes	-11 %	-6.9 %	-14.2 %
Effet de ségrégation des corps	53 %	27 %	66 %
Effet démographique au sein des corps	30 %	45 %	21 %
Effet prime et rémunérations complémentaires à corps-grade-échelon identique	17 %	28 %	13 %
	Dont garantie indemnitaire	92 %	
	Dont heures complémentaires		91 %

En EQTP, l'écart de rémunération est toujours en défaveur des femmes et il est plus important chez les BIATSS que chez les enseignant-es (-11 % contre -7 %).

En pourcentage, cet écart se décompose différemment chez les BIATSS et les enseignant-es :

- Effet de ségrégation des corps (53 % pour les BIATSS contre 27 % pour les enseignant-es) dû en partie à la présence plus importante des femmes dans les fonctions administratives, notamment en catégorie C,
- Effet démographique au sein des corps (30 % pour les BIATSS contre 45 % pour les enseignant-es) qui s'explique en partie par le fait que les hommes enseignants sont plus âgés (51.3 ans en moyenne) que les femmes (48.4 ans)

Enseignant-es Tranche d'âge	% H	% F
25-29	0 %	1 %
30-34	2 %	5 %
35-39	9 %	11 %
40-44	12 %	18 %
45-49	16 %	19 %
50-54	24 %	20 %
55-59	20 %	16 %
≥60	18 %	11 %

BIATSS Tranche d'âge	% H	% F
25-29	1 %	1 %
30-34	4 %	5 %
35-39	7 %	9 %
40-44	14 %	12 %
45-49	22 %	24 %
50-54	19 %	22 %
55-59	20 %	16 %
≥60	13 %	11 %

Source : SID RH

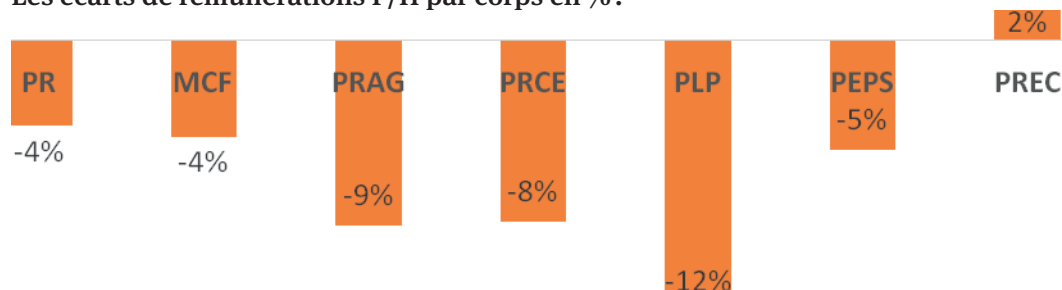
- Effet primes et rémunérations complémentaires à corps-grade-échelon identique (17 % pour les BIATSS contre 28 % pour les enseignant-es) qui s'explique quasi intégralement par le fait que les hommes enseignants font plus d'heures complémentaires que les enseignantes.

Concernant l'effet primes et rémunérations complémentaires à corps-grade-échelon identique, chez les BIATSS, l'essentiel de l'écart provient de la garantie indemnitaire (92 % des 17 % d'écart de rémunération lié à cet effet), qui englobe l'ensemble des primes. Les hommes sont plus nombreux dans les corps où les primes sont les plus élevées, alors que les femmes sont plus nombreuses dans les catégories C avec des primes moins importantes.

Pour les enseignant-es, il provient des heures complémentaires. Une étude sera faite pour distinguer les corps où les femmes et les hommes font le plus d'HC, dans quelle composante, dans quelle tranche d'âge et si le fait d'avoir des enfants de moins de 16 ans joue sur ce nombre.

Par corps Les enseignant-es

Les écarts de rémunérations F/H par corps en % :



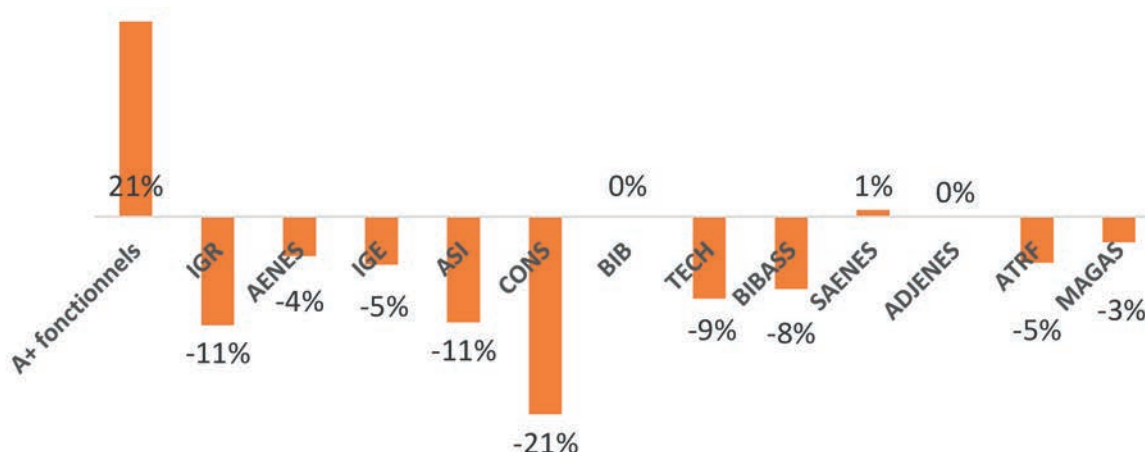
On constate des différences importantes d'écart de rémunération selon les statuts, entre enseignant-es-chercheur-es et enseignant-es du secondaire. Chez ces dernier-es, les inégalités sont les plus fortes (-8.5 % chez les PRAG / -3.9 % chez les PR).

Quelle que soit la part des femmes et des hommes dans les corps, les écarts de rémunération sont toujours en défaveur des femmes, à l'exception du corps des professeur-es des écoles (8 F et 8 H), dont l'écart est positif, mais numériquement le plus faible (+1.6 %), qui est dû à un nombre d'heures complémentaires plus important chez les femmes.

Ces écarts s'expliquent tout d'abord par :

- L'effet ségrégation des corps qui représente 27 % des écarts en défaveur des femmes. Ainsi, on constate une proportion d'hommes plus importante dans les corps les mieux rémunérés, par exemple chez les PR (54 %), PRAG (51 %) et PRCE (59 %) (part moyenne des hommes = 46 %).
- L'effet démographique a un poids très important (45 %). Ainsi chez les PR, il représente près de 79 % de l'écart de rémunération femmes-hommes et 63 % chez les PRCE. Cela s'explique en partie par une moyenne d'âge des hommes plus élevée.
- L'effet primes et rémunérations complémentaires à corps-Grade-échelon identique est systématiquement en défaveur des femmes pour les corps analysables, hormis pour les professeurs des écoles et est principalement lié aux heures complémentaires. Celles-ci représentent 76 % de l'effet prime pour les PR, 100 % chez les MCF et 91 % chez les PRAG.

Les BIATSS



Les femmes sont plus nombreuses chez les BIATSS (68 % en effectif, 67 % en ETP) que chez les enseignant·es (54 % en effectif et ETP).

Les écarts de rémunération s'expliquent par :

- L'effet ségrégation des corps qui représente 53 % des écarts en défaveur des femmes. Même si la population compte peu d'individus, on constate une proportion d'hommes plus importante dans les corps les mieux rémunérés, par exemple chez les IGR (6 H et 1 F).

Parmi les catégories A toutes filières confondues, les femmes sont majoritaires : 100 % chez les bibliothécaires, 69 % chez les attaché·es, 57 % chez les IGE et 61 % chez les ASI.

La part des femmes est plus importante encore parmi les catégories B (66 % chez les TECH et BIBASS, 85 % chez les SAENES). Parmi les catégories C, elles sont 91 % chez les ADJAENES, 56 % chez les ADTRF et 64 % chez les magasinier·es.

Malgré cela, les écarts de rémunération sont toujours en défaveur des femmes, à l'exception des SAENES avec un très faible écart en faveur des femmes (+0.7 %).

- L'effet démographique a un poids important (30 %). Dans toutes les catégories, les hommes sont plus nombreux dans les tranches d'âge de 55 ans et plus et par conséquent dans les grades et échelons les plus élevés.
- À effet primes et rémunérations complémentaires à corps-Grade-échelon identique (17 % des écarts de rémunération, -50€), la part de la garantie indemnitaire (ensemble des primes) est de 92 %, soit -46€, et de 25 %, soit -13€, pour les heures complémentaires. Ces deux écarts en défaveur des femmes sont très légèrement réduits par l'effet « sur-rémunération temps partiel (80 % ou 90 %) » en leur faveur (+10€).

La prime « autres primes et écarts résiduels sur traitement » contient essentiellement l'abattement indemnitaire (transfert Prime-Point qui est plus élevé pour les catégories A que C) et l'indemnité compensatrice à la hausse de la CSG, qui sont deux mesures réglementaires.

Corps pour lesquels il n'existe aucune ou qu'une très faible mixité

	H	F
Enseignant-es		
Conseiller·ère principal·e d'éducation	2	1
Professeur·e ex bi-admissible	0	2
Professeur·e de l'École nationale supérieure des arts et métiers (ENSAM)	1	0
BIATSS		
Emplois fonctionnels et encadrement supérieur	1	1
	1	
	6	1
Conservateur·rice des bibliothèques	2	5
Bibliothécaire	0	8
Secrétaire administratif·ve de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur	6	37
Adjoint·e technique des établissements d'enseignement du ministère de l'Éducation nationale	0	1
Magasinier·ère des bibliothèques	5	9

Les corps indiqués ci-dessus comptent trop peu d'individus ou sont trop déséquilibrés quant à la répartition F/H pour être analysés et donner des résultats significatifs.

Il faut tout de même souligner que, chez les BIATSS, **les 3 corps A+** (emplois fonctionnels, conservateur·rice général·e des bibliothèques et IGR) comptent **peu d'individus et quasi exclusivement des hommes** (8 hommes, 2 femmes).

1.4 L'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois

Plus les échelons avancent, plus les femmes se font rares. L'accès retreint des femmes au professorat nous renvoie au phénomène du « plafond de verre », « selon lequel les femmes sont de moins nombreuses au fur et à mesure que l'on progresse dans la hiérarchie d'une profession donnée »²⁰. La littérature scientifique évoque plusieurs mécanismes institutionnels et individuels en jeu dans l'inégalité de construction des carrières universitaires. Celles-ci démontrent notamment comment des critères de sélection apparemment neutres du point de vue du genre peuvent, *in fine*, désavantager les femmes. En ce sens, l'indice de la productivité scientifique mesurée au nombre de publications sous-tend la problématique de la disponibilité différenciée des personnels EC à travers l'articulation vie privée / vie professionnelle. Les normes

d'évolution des carrières étant définies « selon un modèle de surinvestissement professionnel », les femmes, davantage aux prises des responsabilités familiales, rencontrent davantage de barrières que leurs homologues masculins²¹. Les problématiques des déplacements et, plus largement, de maternité peuvent notamment être évoquées. L'HDR joue également un rôle dans les progressions de carrières et peut arriver à un âge où les femmes sont souvent concernées par avec la maternité.²² Ces discriminations indirectes se retrouvent à des échelles différentes, des emplois exercés à la répartition des tâches au sein d'une même fonction ; aussi la division sexuée des tâches se doit d'être étudiée en fonction des spécificités de chaque institution.²³

Recrutement de personnels titulaires* en 2019

	Enseignant-es chercheur-es				1 ^{er} et second degrés**	
	MCF		PR		PRCE	
	H	F	H	F	H	F
Concours	9	8	5	5	1	
Recrutement par mutation		2				
Total par genre	9	10	5	5	1	
Total par corps	19		10		1	

Bilan Social 2019

* Pas de recrutement « Personnels en situation de handicap » en 2019

** Pas de recrutements « PRAG, CPE, PLP, ENSAM, PREC » en 2019

En 2019, 30 enseignant-es ont été recruté-es, dont 15 femmes et 15 hommes.

Concours enseignant-es-chercheur-es : composition des comités de sélection

En 2019, sur 38 comités de sélection, 15 ont été présidés par une femme, soit 40 %. Les femmes constituent en moyenne 49 % des membres des comités de sélection.

Avancement de grade Enseignant-es chercheur-euses

2019	Nbre candid-ates	F	H	Pro-mus CNU	F	H	Pro-mus LO-CAL	F	H	Pro-mus spé-cif.	F	H	Total	Total F	Total H	Age moyen F	Age moyen H
MCF HC	54	38	16	14	11	3	11	8	3				25	19	6	50	48
MCF ECH EXC	13	7	6	6	3	3	4	2	2				10	5	5	58	58
PR 1 ^{ère} classe	26	14	12	4	2	2	5	4	1				9	6	3	56	47
PREX 1 ^{er} éch	27	12	15	3	3	0	5	4	1				8	7	1	57	59
PREX 2 ^{ème} éch	10	3	7	1	1	0	2	0	2				3	1	2	61	57
TOTAL	130	74	56	28	20	8	27	18	9	0	0	0	55	38	17	56	54

20. Revillard, op.cit.

21. Revillard, op.cit.

22. Pigeyre, F. & Sabatier, M. (2011, 15 juin). *Les carrières des femmes à l'université : une synthèse de résultats...* Open Edition Journals. <https://journals.openedition.org/pmp/4197>

23. Revillard, op.cit.

Promotion de grade des BIATSS

	A		B		C		Total	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Tableau d'avancement	3	5	8	2	15	3	26	10
Examen professionnel			4	3	2		6	3
Total	3	5	12	5	17	3	32	13

En 2019, les promotions de grade ont concerné 45 agent-es, dont 29 % d'hommes et 71 % de femmes :

- 15 agent-es de la filière AENES (1 homme et 14 femmes)
- 3 agent-es de la filière BIB (1 homme et 2 femmes)
- 27 agent-es de la filière ITRF (11 hommes et 16 femmes)

Promotion de corps des BIATSS

	A		B		C		Total	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Concours							0	0
Tableau d'avancement							0	0
Examen professionnel	2	2	2				4	2
Total	3	5	12	5	17	3	32	12

En 2019, seulement les agent-es de la filière ITRF ont été concernés par une promotion de corps, dont 2 hommes et 4 femmes.

Les promotions de grade et les promotions de corps sont les plus nombreuses au sein de la filière ITRF. C'est également au sein de cette filière que l'on retrouve le nombre d'hommes le plus important et la plus grande mixité (40 % d'hommes et 60 % de femmes).

1.5 L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Bien que des évolutions aient eu lieu, les femmes demeurent souvent culturellement et socialement assignées aux tâches domestiques et aux obligations parentales. Porteuses de la « charge mentale » qu'induit la gestion du foyer, elles sont parfois freinées, empêchées et/ou (auto) censurées dans les progressions de carrière auxquelles elles pourraient pourtant prétendre au même titre que les hommes.

Par ailleurs, l'assignation des femmes aux activités domestiques et à la vie du foyer est tout autant un effet qu'une cause d'un rapport de domination exercé par les hommes : c'est ce rapport de domination qui assigne les femmes à certaines tâches, c'est cette assignation qui génère ou renforce des inégalités, et ce sont ces inégalités qui, à leur tour, participent d'une représentation sociale inégalitaire qui alimente un rapport de domination qui peut prendre des formes extrêmes de violences psychologiques, physiques et/ou sexuelles.

L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle constitue donc une problématique charnière, sur laquelle il est toutefois difficile d'agir pleinement dans le cadre d'un plan Égalité, l'employeur ne pouvant intervenir que dans le cadre du lieu de travail. Parler de cette articulation, c'est aussi renvoyer à des choix de vie, à des trajectoires individuelles, à des expériences personnelles voire intimes que certain-es peuvent souhaiter ne pas partager au-delà de leur sphère privée.

Certains phénomènes peuvent tout de même être observés pour élaborer un état des lieux mais tout en ayant conscience qu'une première action corrective pour l'établissement doit sans doute consister à se doter d'outils lui permettant de mieux appréhender la problématique et d'ainsi mieux percevoir quels peuvent être ses espaces d'intervention.

Soutien à la parentalité

	BIATSS		ENS	
	F	H	F	H
Congé maternité	17	-	16	-
Congé paternité	-	2	-	3
Congé parental	7	-	5	-
Journées enfant malade	3,5 jours pour 106 femmes	3,5 jours pour 17 hommes	-	-

En 2019, Il y a peu de congés parentaux et ce sont exclusivement des femmes qui les prennent.

Les journées enfant malade ne concernent que les BIATSS, aucune n'ayant été prise par des enseignant-es.

Sur 80 hommes ayant un enfant de moins de 16 ans, 17 ont demandé des journées enfants malades, ce qui représente 21 % des pères.

Sur 215 femmes ayant un enfant de moins de 16 ans, 106 ont demandé des journées enfant malade, ce qui représente 49 % des mères.

Bien que la moyenne de jours enfant malade soit égale chez les femmes et les hommes, on constate qu'il existe un fort déséquilibre dans le recours à ce dispositif entre les femmes et les hommes.

Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail : personnels BIATSS

	F	H	Part chez les BIATSS
Temps aménagé 100 % sur 9 demi-journées	75 %	25 %	22 %
Temps partiel	87 %	13 %	9 %
Temps partiel enfant de – de 3 ans	81 %	19 %	2 %
Temps partiel pour raisons personnelles	79 %	21 %	7 %

Les enseignant·es ne sont pas concerné·es par les modalités d'aménagement du temps de travail, sans doute parce que, structurellement, leur temps de travail peut être aménagé sans dispositif spécifique.

188 personnels BIATSS ont choisi d'aménager leur temps de travail sur 9 demi-journées.

Ce sont principalement les femmes qui ont recours à des formes d'aménagement de leur temps professionnel (141 femmes et 47 hommes).

Sur l'ensemble des BIATSS, cela représente 23 % des femmes et 15 % des hommes.

La possibilité d'aménager le temps de travail 100 % sur 9 demi-journées réduit probablement le recours au temps partiel et permet de conserver l'intégralité de sa rémunération.

Temps partiel par catégorie

	A	B	C	Total
Femmes	11	22	37	70
Hommes	4	1	5	10
TOTAL	15	23	42	80
	6 %	10 %	11 %	9 %

Plus de la moitié des personnels BIATSS femmes en temps partiel sont des personnels de catégorie C. Cela implique pour des agentes des rémunérations basses qui peuvent les placer dans une forme de dépendance financière par rapport à leur conjoint·e ou dans une forme de précarité, si elles vivent seules ou si elles sont mères de famille monoparentale.

Part des femmes et des hommes en temps partiel par catégorie

	Femmes	Hommes	Total
CAT A	7 %	4 %	6 %
CAT B	13 %	1,5 %	10 %
CAT C	13 %	4,5 %	11 %

Il semble qu'il n'y ait pas d'incompatibilité entre responsabilités et temps partiel pour les femmes.

L'écart entre la part des femmes et des hommes en catégorie A n'est que de 3 points. Il est un peu plus important en catégorie B (11,5 points) et en catégorie C (8,5 points).

Si la proportion de temps partiel est à peu près identique pour les hommes dans les 3 catégories, cette proportion est plus importante pour les femmes BIATSS de catégorie B et C que pour les femmes BIATSS de catégorie A. Une hypothèse pourrait consister à considérer que les postes à responsabilité de catégorie A permettent plus facilement d'adapter son temps de travail, sans pour autant avoir recours au temps partiel. Et inversement, une autre consisterait à considérer que les postes à responsabilités ne permettent pas le recours à des dispositifs d'aménagement.

1.6 La lutte contre les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement et les discriminations

Selon une enquête de l'Observatoire européen du sexisme et du harcèlement sexuel au travail (Fondation Jean-Jaurès-IFOP, 2018) ; 1 femme française sur 3 a déjà subi du harcèlement sexuel sur son lieu de travail. Parmi elles, les jeunes femmes sont les plus exposées : 42 % des victimes ont moins de 30 ans. Selon une enquête du Défenseur des droits (2014), 1 femme sur 5 se déclare victime de harcèlement sexuel au travail. 70 % d'entre elles n'en parlent jamais à leur employeur, et seules 5 % déposent plainte.

Contrairement à la drague ou à la séduction, le harcèlement sexiste et sexuel est lié aux rapports inégaux et constitue un rapport de pouvoir dans lequel l'autre cherche à s'imposer et à dominer. Le harcèlement peut désigner une série de comportements comme : des remarques sur le physique / sur les tenues vestimentaires qui mettent mal à l'aise, des moqueries déstabilisantes, des blagues sexistes, des commentaires sexuels, des sifflements, des regards insistants, des questions / confidences intrusives sur la vie privée, des photos de personnels ou étudiant·es prises à leur insu, des propositions sexuelles non voulues et rejetées / du chantage sexuel, même non répété.

L'UT2J s'est inscrite en 2016 dans une dynamique nationale de prise en charge des violences sexistes et sexuelles (VSS) qui est une priorité du gouvernement depuis 2012. En 2015 une circulaire invitait tous les établissements à se doter d'un dispositif de prévention et de lutte contre les VSS. L'UT2J a donc nommé une nouvelle chargée de mission dont la priorité était celle-là.

L'état des lieux qui suit rend compte du travail complexe de mise en place du dispositif comprenant la création de cette cellule, son cadrage, sa constitution, son fonctionnement mais aussi l'insertion de cette cellule dans un dispositif plus large dont peut se saisir la communauté universitaire dans son ensemble, afin de créer un climat sécurisant et sécurisé sur le campus.

Cette question est un sujet sensible par plusieurs aspects : la lenteur traduisant des résistances dans l'institutionnalisation de la cellule, les difficultés à la poser comme espace central de la lutte contre les VSS, les difficultés à faire comprendre sa nécessaire autonomie par rapport à l'institution. Le bilan de son travail ne comporte pas de surprise par rapport à la situation nationale, et ce, bien que l'UT2J soit majoritairement féminisée. La proportion d'hommes et de femmes au sein d'une communauté n'aurait donc pas d'impact sur le nombre de VSS ? Effectivement, lutter contre les VSS, c'est avant tout lutter contre des stéréotypes, contre une culture, une incorporation des rapports de domination. Tout cela s'opère à travers un travail de fond en faveur de l'égalité (égalité des salaires, professionnelle, etc.).

Le harcèlement sexuel désigne tout comportement (propos, gestes, écrits...) à connotation sexuelle imposé à une personne de manière répétée (au moins deux fois). Le refus de la victime n'a pas à être explicite, mais peut « résulter du contexte dans lequel les faits ont été commis, un faisceau d'indices pouvant ainsi conduire le juge à retenir une situation objective d'absence de consentement » (circulaire du 7 août 2012).

Pour être considérés comme du harcèlement sexuel, il faut que les comportements portent atteinte à la dignité de la personne (comme les « propos ou comportements ouvertement sexistes, grivois, obscènes ») ou créer une situation qui « rend insupportable les conditions de vie, de travail ou d'hébergement » (circulaire du 7 août 2012). Par ailleurs, est assimilé au harcèlement sexuel : le fait de faire pression, même une seule fois, sur une personne dans le but réel ou supposé d'obtenir des actes sexuels. C'est ce qui est couramment appelé « chantage sexuel » que la loi assimile au harcèlement sexuel : imposition d'actes sexuels en échange d'un emploi, d'une promotion, d'un maintien d'avantages ou au contraire pour éviter des sanctions.

Le Code pénal prévoit pour les auteur·rices de harcèlement sexuel des peines pouvant aller jusqu'à deux ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende. Les peines peuvent être portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende en cas de circonstances aggravantes (lorsque le harcèlement sexuel est commis par une personne qui abuse d'une autorité, par plusieurs personnes, ou sur un·e mineur·e de quinze ans ou sur une personne vulnérable). Source : *Le harcèlement sexuel, Guide pratique pour s'informer et se défendre dans l'enseignement supérieur et la recherche*, 2e édition, 2018, CLASCHES.

Le harcèlement sexiste et sexuel s'inscrit dans le continuum des violences de genre : il existe une pluralité et diversité de formes de violences inscrites dans un continuum d'actes qui visent à contrôler et garder à sa place subordonnée le groupe social des femmes. Ces formes de contrôle sont utilisées de manière continue. Il suffit seulement de quelques auteurs de violence pour que le système se reproduise et que tous les hommes en bénéficient : la menace de la violence permet la reproduction des inégalités et provoque l'immobilisme face aux discriminations.

La notion de continuum met en lumière le lien entre le sexisme au quotidien et les épisodes de violences extrêmes.

Les violences sexistes et sexuelles (VSS) ou violences de genre sont des violences exercées sur le groupe social des personnes assignées femmes et sur les minorités de genre. Elles englobent tous les actes qui, par la menace, par la contrainte ou la force, dans la vie privée ou publique, infligent des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques dans le but d'intimider, punir, humilier, atteindre des personnes dans leur intégrité physique et leur subjectivité. Le sexisme ordinaire, la pornographie, le harcèlement sexuel au travail en font partie.

Ces violences blessent directement, privent de la liberté d'aller et venir, du sentiment de sécurité, de la confiance en soi, des aptitudes à nouer des relations, du goût de vivre, et affectent toutes les femmes et personnes des minorités de genre qui en sont potentiellement victimes. Ces violences sont inscrites dans les rapports de pouvoir et constituent l'une des formes extrêmes des rapports de genre.

Source : *Dictionnaire critique du féminisme*, 2e éd. augmentée, Paris : PUF, 2004

Dans les universités, grandes écoles ou encore instituts de recherche, publics ou privés, existent des rapports de pouvoir pouvant conduire à du harcèlement ou des agressions sexistes et sexuelles. L'Université est encore aujourd'hui un bastion masculin avec un « plafond de verre » rigide. Constat des inégalités de genre dans les carrières : le monopole du prestige et du pouvoir est détenu par les hommes. Les stéréotypes liés au sexe sont aussi véhiculés et favorisent le maintien des inégalités entre les sexes et les sexualités et la perpétuation d'agissements discriminatoires ou violents. Une des configurations les plus fréquentes de violences : le « duo à risques » directeur de recherche et doctorante, issu de la modification de la relation pédagogique, individualisée à partir du master, qui va instaurer une proximité autant symbolique que physique tout en isolant l'étudiante ou la doctorante du reste de ses pairs. Ce duo échappe au regard et au contrôle de l'institution et devient le terreau de possibles violences, d'une dépendance et d'un rapport de pouvoir. La réalité du harcèlement dans l'ESR ne se limite cependant pas à cette configuration et peut se déployer dans l'ensemble des espaces de travail, des relations professionnelles.

1.6.1 Les modalités de mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des VSS, et discriminations de genre

Un groupe de travail (GT) a été constitué en 2017 pour travailler à la mise en place du dispositif. Ce GT était constitué de spécialistes des questions de discriminations et de la lutte contre les violences de genre, d'infirmières et assistantes sociales, médecins ayant d'ores et déjà travaillé à l'accueil et l'accompagnement de victimes/témoins de harcèlement ou de violences. Ce GT a, pendant deux ans, travaillé à la création de la cellule de lutte, d'information et de prévention contre le harcèlement sexuel (CLIPHAS), à l'établissement d'une procédure type d'accueil, d'information et d'accompagnement de victimes/témoins de harcèlement sexiste et sexuel à l'université, à la constitution de la future cellule, au plan de communication. Les membres de ce GT se sont formés aux questions juridiques, à la prévention et à l'écoute.

Ceci a débouché sur la mise en place du dispositif suivant :

- Cadrage administratif : une charte et un règlement intérieur (création validée par le CA de juin 2019)
- Fonctionnement :
 - Numéro de téléphone,
 - Mail de contact,
 - Page internet sur le site de l'université,
 - Salle dédiée équipée pour l'écoute et le travail sur les dossiers,
 - Budget modulable
 - Matériel de communication : flyers, affiches, page web, référencement sur le site en cours.
 - Réseaux : visibilité et mobilisation de réseaux d'expert·es au niveau local et national en appui (CIDFF, CPED, Clasches, etc.) et au sein de l'université (identification des personnes et composantes ressources)

- Équipe dédiée : une équipe de 10 à 15 personnes (voir la charte et le RI joints) constituée de spécialistes dans le domaine médicosychosocial et les discriminations de genre et représentant l'ensemble de la communauté universitaire.

L'équipe est formée à l'écoute et à la déontologie dans le traitement des VSS et pilotée par la chargée de mission égalité. Elle est composée d'une chargée de mission (EC), 4 EC, 3 étudiantes, 2 personnes du pôle PEP (Psychologues), 2 personnes de la médecine de prévention (médecin et assistante sociale) et le SIMPPS.

La CLIPHAS est officialisée en juin 2019.

1.6.2 Le bilan de la CLIPHAS en 2020

Accueil et prise en charge

Nombre de personne reçues (victimes ou témoins de faits de harcèlement) : 49, parmi lesquelles 43 étudiant·es et 3 enseignant·es ou chercheur·es et 3 membres du personnel administratif.

Parmi les étudiant·es reçu·es, une proportion importante donne des cours ou occupe un poste de contractuel·le à l'UT2J.

- Proportion genrée : 5 hommes et 44 femmes
 - 10 victimes et témoins à la fois
 - 10 témoins
 - 19 victimes
 - Victimes : 2 Hommes, 27 femmes
 - Témoins : 3 hommes, 17 femmes
- Proportion d'étudiant·es licence, doctorant·es, etc : 11 étudiant·es niveau master ou doctorat et 32 en licence
- Type de VSS :
 - Harcèlement sexuel : 11
 - Agressions sexuelles : 3
 - Cyberharcèlement : 1
 - Viols : 2

Faits de sexisme : parmi les affaires de harcèlement sexuel, agressions sexuelles et viols traitées, des faits de sexisme figuraient dans les déclarations des victimes et des témoins. Ceux-ci ont consolidé le dossier. D'autres signalements de faits de sexisme ont été présentés à la CLIPHAS. Cependant, ils n'ont pas fait l'objet de saisine, faute d'être considérés comme assez étoffés par l'administration.

- Les harceleur·euses : 15 hommes et 1 femme
 - 5 étudiant·es en contrat de CEV ou contractuel·les à l'UT2J
 - 5 enseignant·es ou enseignant·es-chercheur·es
 - 3 étudiant·es
 - 3 personnes hors université
- Heures travaillées par la CLIPHAS : 154 heures de travail d'accueil, d'information, d'accompagnement, de constitution des dossiers pour les membres de la CLIPHAS. La Cellule note la nécessité d'élaborer des bilans analytiques des heures travaillées par les membres, afin de prendre la mesure du travail d'accueil, d'accompagnement, et d'orientation des victimes de VSS dans l'établissement.
- Nombre de cas traités par la CLIPHAS : 16 cas de VSS
- Nombre de demande de saisine : 5, dont 3 sanctions prononcées, 1 procédure en cours

Le passage de 49 personnes reçues à 16 affaires traitées puis 5 demandes de saisine s'explique par le fait que :

- Plusieurs personnes ont été reçues pour une même affaire (soit en tant que témoin, soit en tant que victime d'un même agresseur).
- Certaines personnes reçues souhaitaient des informations pour réagir elles-mêmes à certains comportements ou demander un contact pour un accompagnement précis.
- Quelques affaires ont été résolues par d'autres moyens qu'une saisine (convocation par l'encadrant·e ou supérieur·e hiérarchique).
- **Nombre de cas n'étant pas passés par la CLIPHAS :**
1 cas de saisine directe auprès du service juridique.

Pour les signalements n'ayant pas abouti à une saisine, les raisons sont les suivantes : pour deux dossiers signalés par la CLIPHAS, il n'y a pas eu de saisine de la section disciplinaire. Dans un cas, le dossier a donc été traité d'une autre manière (faits non caractérisés), dans l'autre cas, la personne autrice ne faisait pas partie de la

communauté universitaire et ne pouvait être poursuivie devant la section disciplinaire.

Organisation de formations à la prévention des VSS, des harcèlements en particulier des publics prioritaires

- Les membres de la CLIPHAS ont reçu une formation juridique et une formation à l'écoute.
- L'équipe présidentielle a reçu une formation : juridique et sensibilisation VSS.
- Les sections disciplinaires ont reçu une formation juridique ; une formation à l'écoute est prévue.
- Le CHSCT : formation prévue et reportée pour cause de confinement.

Ces formations sont inscrites dans le plan de formation dans lequel figure également une formation à l'égalité et aux RPS tout public.

2. Le plan Égalité : des grands objectifs déclinés en actions concrètes

Il s'agit du premier plan Égalité formellement élaboré et il est donc difficile de calibrer toutes les actions à l'aune de leur faisabilité immédiate. Ce sont de grands objectifs d'une politique Égalité, pensés sur le long terme, au-delà du plan 2021-2023. L'opérationnalisation et le séquençage des actions dans le temps constitueront les premiers travaux du comité de suivi.

Objectif 1 : mieux connaître les mécanismes des inégalités de genre au sein du personnel

- Questionnaire à l'ensemble des personnels
 - Indicateur : nombre de répondant-es à l'enquête / production d'une analyse genrée des résultats / publications des résultats et diffusion auprès des agent-es
- Intégrer des données sexuées dans les formulaires ou systèmes d'information utilisés par les services (CIAM, SUAPS, SCASC, PGC...) afin de caractériser les personnels / étudiant-es les ayant sollicités
- Sexuer et caractériser plus spécifiquement les relevés d'intervention du PC sécurité
 - Indicateur : nombre de services où les fiches de renseignements ont été revues ou créées afin de faire apparaître les données sexuées

Objectif 2 : favoriser un égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et fonctions

Dépasser les freins aux carrières professionnelles des femmes

- Accompagner les femmes dans leur parcours professionnel, notamment par la mise en place d'un parcours individualisé de préparation aux concours de la fonction publique accessible prioritairement aux publics féminins les plus précaires
 - Indicateur : nombre de femmes ayant suivi des formations / questionnaire d'évaluation des formations
- Mettre en place des dispositifs d'accompagnement à la carrière au retour d'un congé maternité et/ou parental
 - Un entretien avec le/la supérieur-e hiérarchique afin d'appréhender le retour sur le poste de travail
 - Sur demande, la mise en place d'un coaching professionnel
 - Sur demande, l'accès à des séances de co-développement pour femmes
 - Sur demande, un ou plusieurs entretiens avec un-e conseiller-ère en évolution professionnelle
 - Indicateur : nombre de personnes accompagnées
- Favoriser l'accès des femmes aux dispositifs de Congés pour recherche ou conversion thématique (CRCT) et Congés pour projets pédagogiques (CPP) pour les EC et aux Congé de formation professionnelle (CFP) pour les BIATSS :
 - Pour les EC : réaffirmer le principe de priorisation d'attribution des CPP ou CRCT d'un semestre lors d'un retour de congé maternité.
 - Pour les BIATSS : diffusion de l'information et priorisation des demandes de (CFP) émanant de femmes de retour de congé maternité.
 - Sensibiliser les jurys à la valorisation de l'engagement des candidates dans des tâches pédagogiques et

administratives et des compétences déployées et/ou en reconnaître la « pénibilité »

- Indicateur : taux sexué des personnels ayant bénéficié d'un CRCT ou CPP
- Nombre de femmes ayant bénéficié d'un CFP au retour d'un congé maternité ou parental
- Organiser une information et une aide à l'orientation des étudiant-es afin de lutter contre les inégalités de genre dans les parcours universitaires (notamment en doctorat) et professionnels (SCUIOIP)
 - Indicateur : nombre de sessions d'informations organisées / nombre d'étudiant-es ayant participé
- **Aménager les dispositifs et lutter contre les biais de genre**
 - Communiquer auprès des présidences des COS un critère prioritaire pour l'accès à l'emploi visant le rétablissement de l'équilibre femmes/hommes au sein des PR en cas d'égalité entre deux candidat-es à un même poste
 - Suivi de la répartition des F / H dans les corps
 - Sensibiliser les jurys de sélection BIATSS aux inégalités de genre
 - Indicateur : suivi de la répartition des F / H dans les corps / part des F et H promouvables pour chaque promotion / nombre de sessions de sensibilisations organisées / nombre de personnel membres du jury ayant participé à une session de formation
 - Développer les modalités permettant d'agir sur le recours au temps partiel (temps aménagé, télétravail, aménagement d'horaire...) – Sensibilisation des encadrant-es et réorganisation des modes de fonctionnement
 - Taux de temps partiel chez les femmes et les hommes
 - Télétravail
 - Nombre de personnes bénéficiant de cette modalité de travail (genre)
 - Nombre de personnes satisfaites de cette modalité de travail (genre)
 - Evaluation du dispositif (notamment possibilité de concilier vie professionnelle et vie personnelle)
 - Rédiger les fiches de poste sans stéréotypes de sexe afin de faire évoluer la représentation des métiers liée aux stéréotypes de genre
 - Indicateur : suivi de la répartition des F / H dans les corps
 - Indicateur : nombre de fiches réalisées

Objectif 3 : réduire les écarts de rémunération

- Pour les enseignant-es, l'écart provient essentiellement des heures complémentaires. Des actions seront à étudier en fonction des résultats des études suivantes :
 - Étude sur la répartition des HC faites par les F/H, par composante, corps, tranche d'âge, avec ou non enfants de moins de 16 ans
 - Analyse des données du questionnaire liées à cette problématique (disponibilité, salaire...)
 - Indicateur : répartition des HC faites par les F/H, par composante, corps, tranche d'âge, avec ou non enfants de moins de 16 ans
- Faire une étude approfondie de l'effet démographique (promotions, ancienneté...)

- Faire l'analyse des écarts de rémunération pour les personnels contractuels

Objectif 4 : soutenir les parentalités

- Créer un guide de la parentalité décrivant l'ensemble des dispositifs de soutien et d'accompagnement à la parentalité (droits des agent-es, dispositifs mis à disposition par l'établissement, informations relatives au VSS...)
 - Indicateurs : suivi du taux de temps partiel F / H et du nombre de congés parentaux
- Inviter à une rencontre systématique avec la médecine de prévention au retour d'un congé maternité et/ou parental afin d'accompagner le retour au travail et d'être informé-e des dispositifs d'aide mis en œuvre (salles de lactation...)
 - Indicateur : nombre de rendez-vous avec le ou la médecin-e de prévention au retour d'un congé maternité et/ou parental
- Sécuriser le retour sur le poste à l'identique après un congé maternité et/ou parental
 - Indicateur : évaluation des retours par les agent-es
- Finaliser l'installation des salles de lactation et améliorer la diffusion de l'information
 - Indicateur : taux de fréquentation / Questionnaire de satisfaction de l'installation des salles de lactation
- Améliorer la communication autour de la crèche « 1, 2, 3... couleurs ! »
 - Indicateur : nombre de supports de communications créés et diffusés

Objectif 5 : améliorer le dispositif de prévention et de lutte contre les VSS

- Réaliser l'enquête VIRAGE-Universités sur les violences sexistes et sexuelles auprès des personnels et des étudiant-es
 - Indicateur : nombre de répondant-es à l'enquête, publications des résultats et diffusion auprès des personnels et des étudiant-es
- Renforcer et améliorer les procédures (signalement, accompagnement victimes, formation des membres de la section disciplinaire sur les VSS...) et le suivi du dossier après son dépôt
- Former les agent-es de prévention et du PC sécurité au traitement des VSS
 - Indicateur : nombre de personnels ayant participé aux formations
- Former les membres de la CLIPHAS à l'expertise et accueil des victimes de VSS

- Indicateur : nombre de personnels ayant participé aux formations

- Former les membres des sections disciplinaires au traitement des VSS
 - Indicateur : nombre de personnels ayant participé aux formations
- Sensibiliser l'ensemble des personnels et des étudiant-es aux VSS
 - Indicateur : nombre de personnels ayant participé aux formations
- Sensibiliser les encadrant-es aux VSS
 - Indicateur : nombre de personnels ayant participé aux formations
- Mettre en place une information spécifique sur les VSS à l'attention des étudiant-es partant en stage (à joindre à la demande de stage, flyer, sensibilisation...) et des doctorant-es (charte jointe à la convention de thèse)
- Étudier la possibilité de prendre en charge financièrement les situations d'urgence pour les victimes de harcèlement sexiste et sexuel
- Mettre en place un partenariat avec une association spécialisée dans l'accompagnement des victimes
- Diffuser un dépliant relatif au dispositif de lutte contre les VSS joint à l'envoi des relevés de notes des étudiant-es, ainsi qu'à l'envoi par mail à tous-tes les agent-es
- Organisation d'une journée dédiée/an à destination de tous-tes les étudiant-es/ personnel enseignant et administratif
 - Indicateur : nombre de participant-es
- Développer l'archivage sécurisé des données de la CLIPHAS

Objectif 6 : développer et structurer le réseau Égalité

- Constituer un réseau de référent-es (personnels / étudiant-es) pouvant être relais entre les étudiant-es/ personnel, la mission Égalité et la CLIPHAS
 - Indicateur : nombre de référent-es
- Renforcer les liens entre la CLIPHAS et les sites distants avec la désignation d'un-e référent-e sur chaque site
 - Indicateur : nombre de référent-es/sites
- Renforcer le dispositif par le recrutement d'un personnel dédié
- Élaborer un plan de communication pour sensibiliser à la politique Égalité et à la lutte contre les VSS
 - Indicateur : nombre de supports de communications créés et diffusés

3. Le pilotage de la politique d'égalité professionnelle femmes-hommes

La chargée de mission, désignée par la Présidente, rend compte de la politique Egalité devant le Conseil d'administration et le CHSCT et coordonne le plan Egalité à travers :

- Le comité de suivi du plan Égalité

Il veille à la mise en œuvre et au suivi des actions inscrites dans le plan Egalité.

Il est composé des services responsables de la mise en œuvre des actions.

- Le réseau des référent·es Égalité

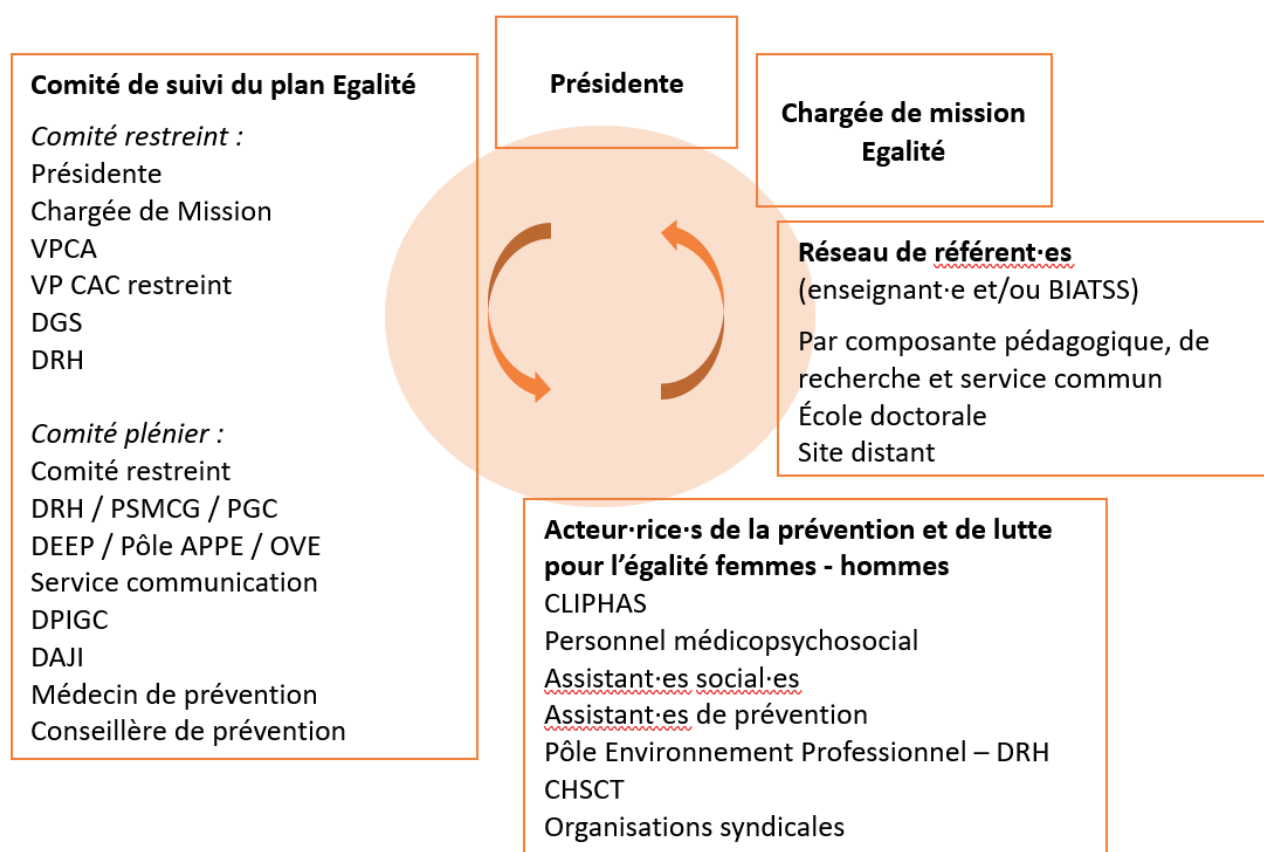
Il assure le relais entre les étudiant·es, les personnels et la mission Egalité. Il se déploie dans les composantes, services, écoles doctorales, etc. et sur les sites distants.

Ce sont des personnels, enseignants ou administratifs, sensibilisés ou formés aux questions de genre.

La chargée de mission Egalité s'appuie également sur des réseaux locaux, régionaux et nationaux :

- L'UFTMIP,
- Le département de la Haute-Garonne : réseau égalité sur son 31 (institutions publiques) piloté par la déléguée auprès de la préfecture,
- La CPED au niveau national,
- Les associations : CIDFF, APIAF, Clasches, le refuge...

Les principaux·ales acteur·rices de l'égalité professionnelle femmes-hommes.



Personnes ayant contribué à l'élaboration de ce plan :

PILOTAGE	
Emmanuelle Garnier (Présidente)	
Marie-Agnès Palaisi (chargée de mission égalité et lutte contre les discriminations de genre et le harcèlement sexuel)	
CHANTIER « ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION »	CHANTIER « ÉGAL ACCÈS AUX CORPS, GRADES ET FONCTIONS » :
Thomas Despeyroux Daniel Guy Florent Hautefeuille Yannick Lequentrec Pascal Sarda Maria Sevilla	Emmanuel Eveno Julie Jarty Fanny Mazonne Dominique Rouaix Muriel Van Hoof
CHANTIER « ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE / VIE PRIVÉE »	CHANTIER « LUTTE CONTRE LES VSS » :
Marion Baro Magaly Boyer Jean Fernandez Cristelle Maury Martine Maydieu Bruno Péran Mathilde Rigal	Sylvie Chaperon Jérôme Courduries Farah Deruelle Laurène Lacassagne Valérie Morel Marie-Agnès Palaisi Héloïse Prévost Anne Welcklen
ACCOMPAGNEMENT DU PROJET :	
Céline Dal Cortivo Gilles Viès	
CONCEPTION ET MISE EN PAGE :	
Christophe Mindeau	

Annexe 1 : les activités de la Mission Egalité

1. Travail sur les stéréotypes et la communication inclusive : convention pour une communication sans stéréotype de sexe signée en 2017 qui a donné lieu à :

- Flyer : 7 recommandations pour une communication sans stéréotype de sexe (en PJ) envoyé à tous les services et composantes.
- Conférence d'Eliane Viennot sur la féminisation de la langue française, ouverte à tou·tes (09/02/2018)

2. Organisation de formations à la prévention des VSS, des harcèlements en particulier des publics prioritaires :

- Les membres de la CLIPHAS ont reçu une formation juridique et une formation à l'écoute.
- L'équipe présidentielle a reçu une formation : juridique et sensibilisation VSS
- Les sections disciplinaires ont reçu une formation juridique, formation à l'écoute (à venir)
- Le CHSCT : formation prévue et reportée pour cause de confinement.

Ces formations sont inscrites dans le plan de formation dans lequel figure également une formation à l'égalité et aux RPS tout public.

3. Manifestations ouvertes à tou·tes sur les VSS et discriminations de genre :

- Journée d'études ouverte à tout le personnel et aux usager·ère·s sur les violences faites aux femmes en France et au Mexique (29/11/2019)

- Semaine de l'égalité (10 au 12 mars 2020) :
- demi-journée : Agir contre le sexisme : conférences et débats avec Marie-Agnès Palaisi (chargée de mission égalité UT2J), Sylvie Chaperon, Marlène Coulomb, Farah Deruelle (membres de la CLIPHAS), Marie Savage Slit (artiviste et éditrice de la revue Berlingot),
- Atelier contraception masculine avec Erwan (membre du collectif Garçon, Groupe action et recherche sur la contraception masculine),
- Atelier sexo* avec Katy (sexologue et hypnothérapeute) et Suzy (co-présidentes de l'association To Bi or not to Bi)
- demi-journée : Agir contre l'homophobie et la transphobie :
- Conférences et débats avec Mathias Quéré (étudiant UT2J), Joan & Max (étudiant·es UT2J)
- Projection : Mon enfant est homo, documentaire de Pascal Petit avec Marie-Claude Farcy (secrétaire générale de l'association Le Refuge)
- Performance théâtrale : Parapluies contre l'homophobie
- village associatif : Associations impliquées dans la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, Faire Face - Affuté·e - CIDFF 31 – Artemisia
- librairie partenaire avec vente de livres
- Demi-journée sur les violences sexuelles et sexistes dans l'ESR à l'IUT de Figeac en présence de différent·es intervenant·es et de 120 étudiant·es (03/03/2020).

Annexe 2 : les missions de la CLIPHAS

1. Accueil, Information, accompagnement

- Information et sensibilisation de la communauté étudiante et universitaire sur les VSS dans l'ESR
- Formation sur les VSS auprès des personnels de l'UT2J et des encadrant·es
- Offrir aux victimes de harcèlement sexuel ou d'actes relevant de VSS un lieu d'écoute et d'accompagnement.
- Recueil de la parole et transmission des faits décrits.
- Identification de personnes ressources.
- Orientation des personnes accueillies.
- Informations et aide à l'identification des faits et des procédures possibles
- Aide à la constitution d'un dossier en vue de déposer une demande de saisine de section disciplinaire par la CLIPHAS

2. Sensibilisation à l'égalité et à la lutte contre les VSS :

- Sensibilisation à destination du personnel de l'UT2J et des encadrant·es aux VSS et à la lutte contre le harcèlement dans l'ESR.
- Réunions de sensibilisation dans certaines composantes de l'université et sur l'IUT de Figeac (tous·tes les nouveaux·elles étudiant·es à la rentrée, et personnel entrant)
- Session de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles dans l'ESR : sensibiliser pour comprendre les mécanismes des VSS
 - Pourquoi l'université est-elle concernée ?
 - Fonctionnement des violences de genre, effets sur les victimes et stratégies des agresseurs (approche sociologique des violences)
 - Définitions juridiques

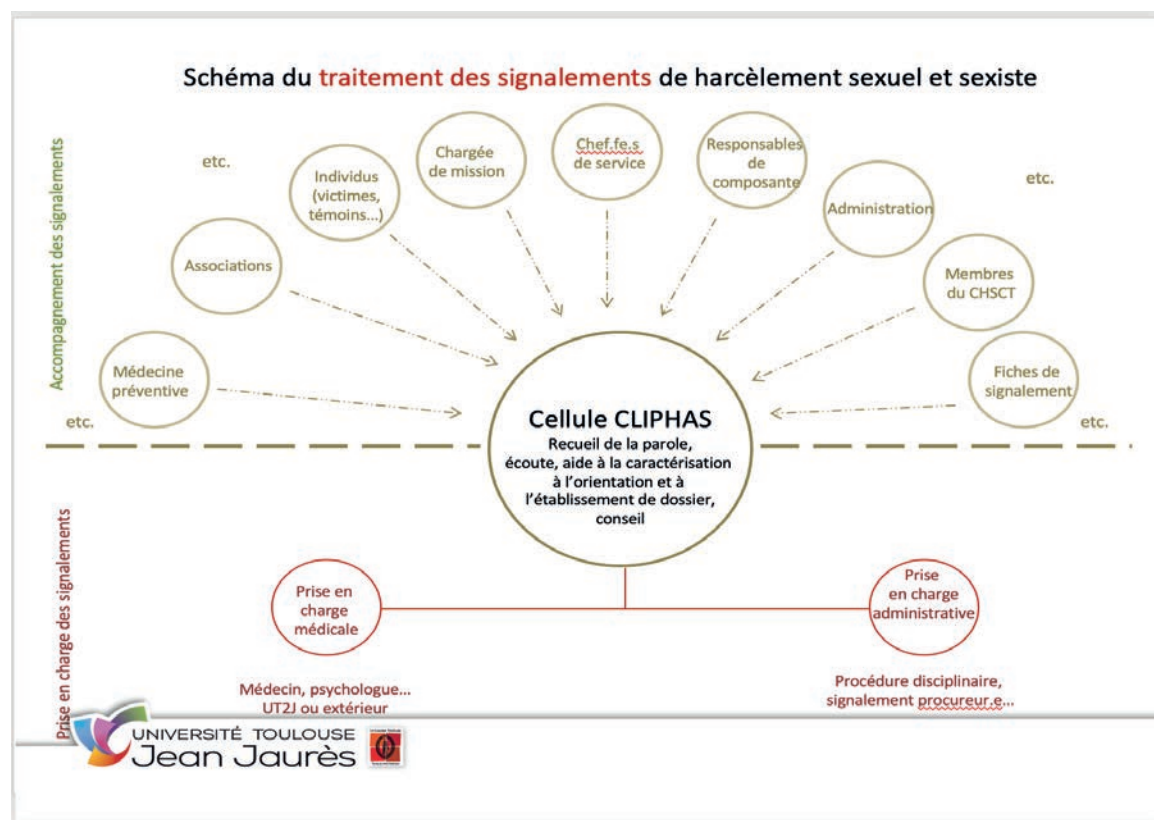
- Comment prévenir, comment réagir en tant que témoin et en tant que victime ?
- Présentation de la CLIPHAS

3. Modalités d'accompagnement et de soutien des victimes par le biais des acteurs·rice·s de prévention

- Dispositif d'écoute et d'orientation par la CLIPHAS
- Accompagnement de la procédure disciplinaire par la CLIPHAS
- Prise en charge médicosychosociale via le SIMPPS, médecine de prévention ou des partenaires hors campus.
- Prise en charge administrative : service des ressources humaines, services juridiques

4. Différent·es acteurs·rice·s sur le campus participent au dispositif de prévention et de lutte : (cf. schéma ci-dessous)

- CLIPHAS
- personnel médicosychosocial : SIMPPS, médecine de prévention ou des partenaires hors campus.
- Assistant·es social·es
- Pôle PEP (pôle environnement professionnel)
- Mission égalité, référent·es égalité
- Personnes ressources au sein des composantes, d'unités de recherche, etc.
- Conseillère de prévention et une quarantaine d'assistant·es de prévention
- Syndicats
- CHSCT
- Associations hors université (Clasches, CIDFF, etc.) et Défenseur des droits



5. Fonctionnement du système :

Une victime, un témoin direct ou indirect contacte la CLIPHAS par le mail de la cellule ou par téléphone.

Une victime, un témoin direct ou indirect contacte les syndicats étudiants, ou les directeur·rices composantes, RAF, etc. Ces contacts renvoient sur la CLIPHAS ou optent pour d'autres accompagnements.

Si la CLIPHAS est contactée : la chargée de mission égalité écoute ce message, prend des informations complémentaires si besoin sur la personne qui appelle et les raisons de son appel.

En fonction du statut de la personne, elle l'oriente vers deux membres de la CLIPHAS pour un RV à UT2 afin de répondre aux demandes de la victime. Un récit circonstancié est rédigé.

La personne victime ou témoin est prise en charge médicalement, juridiquement et/ou administrativement (soit de façon directe, soit orientée vers des spécialistes sur ou hors campus).

Si la victime demande une saisine de SD, la CLIPHAS accompagne la constitution du dossier qui sera remis à la Présidente. La présidente décide, à la lecture du dossier, si elle saisit ou pas la SD.

Si saisine, la SD constitue alors une commission d'enquête, une commission de jugement.

Tout ce dispositif spécifique au traitement des VSS s'inscrit dans une politique globale de lutte contre les discriminations de genre portée par la mission égalité.



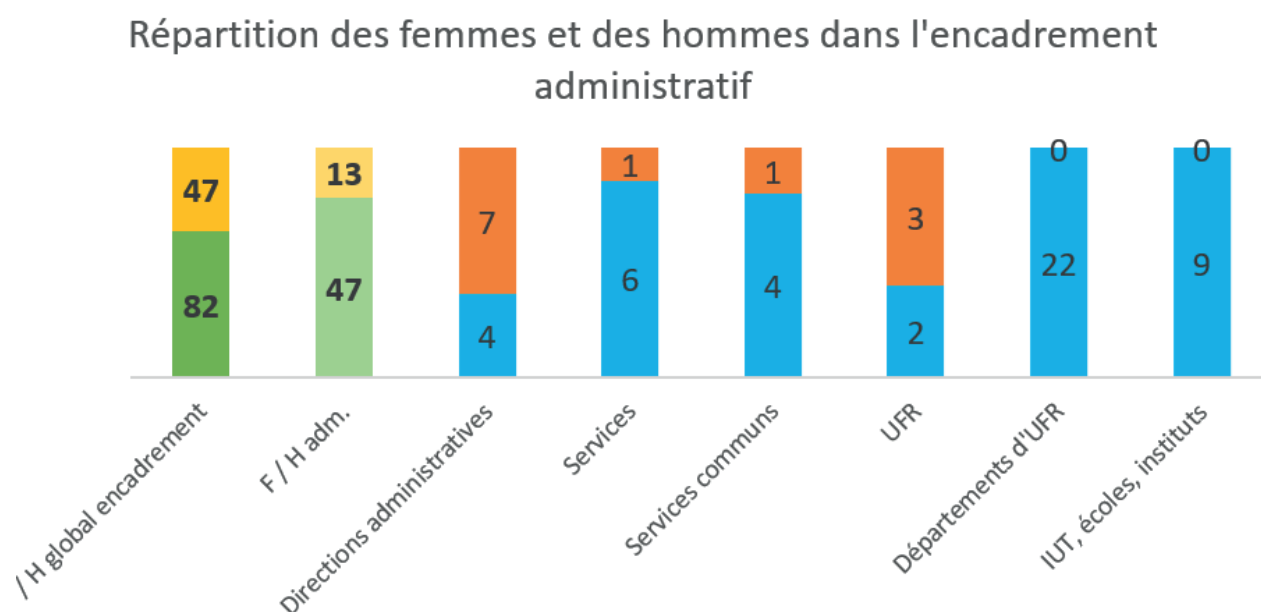
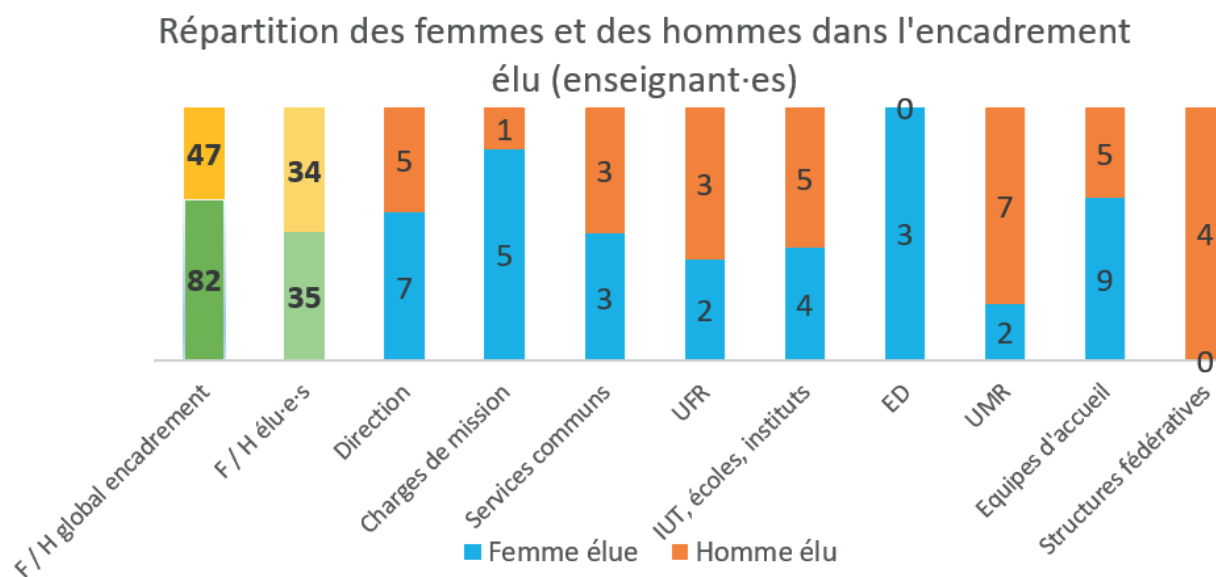
Annexe 3 : les tableaux récapitulatifs par corps des effectifs, écarts et effets en 2019

Il n'y a pas de détail par corps pour l'effet ségrégation de corps, car celui-ci se calcule par comparaison des écarts entre les corps les mieux et les moins bien rémunérés.

Enseignant-es		Effectifs (ETPT)				Taux moyen de temps partiel		Ecart de rémunération	Effet démographique du corps	Effet primes et rémunérations complémentaires à Corps-Grade-Echelon identique	
		Hommes	Femmes	% H	% F	H	F			Total	dont HC
EC	Professeur-e des universités	100	84	54%	46%	0,1%		-4%	79%	21%	76%
	Maître-esse de conférences	189	295	39%	61%		0,3%	-4%	54%	46%	100%
PRAG PRCE	Professeur-e agrégé-e de l'enseignement du second degré	60	57	51%	49%	3,3%	10,2%	-9%	54%	46%	91%
	Professeur-e certifié-e et assimilé-e	51	35	59%	41%	13,0%	9,6%	-8%	63%	37%	69%
PROF. 2 ^e DEGRE	Professeur-e de lycée professionnel	3	4	43%	57%	32,9%	17,9%	-12%	51%	49%	96%
	Professeur-e d'éducation physique et sportive	5	4	56%	44%			-5%	82%	18%	47%
PROF 1 ^{er} DEGRE	Professeur-e des écoles	8	8	50%	50%			2%	-63%	163%	101%
Total		418	489	46%	54%	2,6%	2,4%	-7%	45%	28%	91%

BIATSS	Effectifs (ETPT)					Taux moyen de temps partiel		Ecart de rémunération	Effet démographique du corps	Effet primes et rémunérations complémentaires à Corps-Grade-Echelon identique			
	H	F	% H	% F		H	F			Total	dont sur-rémunération temps partiel	dont garantie indemnitaire	dont HC
A+	1	1						21%	100%				
	1												
	6	1	85%	15%		3,3%		-11%	-14%	114%		95%	
	7	15	31%	69%		1,0%	1,3%	-4%	20%	80%	-1%	54%	20%
A	37	50	43%	57%		0,6%	3,8%	-5%	46%	54%	-19%	94%	15%
	17	26	39%	61%			1,4%	-11%	63%	37%	-4%	37%	71%
	2	5	28%	72%		3,3%		-21%	98%	2%	102%	-1147%	0%
		8		100%			6,3%						
B	42	82	34%	66%			3,0%	-9%	135%	-35%	-14%	93%	21%
	8	15	34%	66%			3,5%	-8%	46%	54%	340%	-1464%	0%
	6	35	15%	85%		3,2%	3,0%	1%	102%	-2%	5%	-15%	0%
	10	100	9%	91%		2,1%	4,1%	0%	246%	-146%	135%	370%	55%
C	77	97	44%	56%		0,6%	3,3%	-5%	88%	12%	-115%	111%	1%
	5	9	36%	64%		10,0%	5,6%	-3%	48%	52%	-146%	-62%	0%
	218	445	33%	67%		0,9%	3,3%	-11%	30%	17%	-20%	92%	25%

Annexe 4 : les femmes et les hommes dans l'encadrement



Les femmes représentent 64 % de l'ensemble des encadrant-es (1^{ère} colonne des 2 graphiques), mais sont légèrement sous-représentées dans l'encadrement élu (51 % - 2^{ème} colonne du 1^{er} graphique) et sur-représentées dans l'encadrement administratif (78 % - 2^{ème} colonne du 2^{ème} graphique).

Ces chiffres masquent toutefois des situations très diverses. Les 2/3 des directions administratives (DRH, DAF, DISCO...) sont assurées par des hommes (64 %), le plus souvent dans des corps de catégorie A+.

Au niveau de la direction de l'université, la répartition des femmes et des hommes est proche de la moyenne avec 58 % de femmes et 42 % d'hommes.

Annexe 5 : le plan d'action et le calendrier prévisionnel

Catégorie	Objectifs	Sous-objectif	Actions	Fréquence / durée
Enquêter	Mieux connaître les mécanismes des inégalités de genre au sein du personnel		Questionnaire à l'ensemble des personnels	Action ponctuelle départ et fin du plan : 2021 / 2024
Enquêter	Mieux connaître les mécanismes des inégalités de genre au sein du personnel		Intégrer des données sexuées dans les formulaires ou systèmes d'information utilisés par les services (CIAM, SUAPS, SCASC, PGC...) afin de caractériser les personnels / étudiant-es les ayant sollicités Genrer et caractériser plus spécifiquement les relevés d'intervention du PC sécurité	Action continue sur les 3 années
Renforcer le dispositif	Favoriser un égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et fonctions	Dépasser les freins aux carrières professionnelles des femmes	Accompagner les femmes dans leur parcours professionnel, notamment par la mise en place d'un parcours individualisé de préparation des concours de la fonction publique accessible prioritairement aux publics féminins les plus précaires	Action continue sur les 3 années
Renforcer le dispositif	Favoriser un égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et fonctions	Dépasser les freins aux carrières professionnelles des femmes	Mise en place de dispositifs d'accompagnement à la carrière au retour d'un congé maternité et/ou parental - Un entretien avec le/la supérieur-e hiérarchique afin d'appréhender le retour sur le poste de travail - Sur demande, la mise en place d'un coaching professionnel - Sur demande, l'accès à des séances de co-développement (pour femmes) - Sur demande, un ou plusieurs entretiens avec un-e conseiller-e en évolution professionnelle	Action continue sur les 3 années
Renforcer le dispositif	Favoriser un égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et fonctions	Dépasser les freins aux carrières professionnelles des femmes	Favoriser l'accès des femmes aux dispositifs CRCT et CPP pour les EC et aux CFP pour les BIATSS - Pour les EC : réaffirmer le principe de priorisation d'attribution d'1 CPP ou CRCT d'un semestre lors d'un retour de congé maternité. - Pour les BIATSS : diffusion de l'information et priorisation des demandes émanant de femmes de retour de congé maternité. Sensibiliser les jurys à la valorisation de l'engagement des candidates dans des tâches pédagogiques et administratives et des compétences déployées et/ou en reconnaître la pénibilité	Action continue sur les 3 années
Renforcer le dispositif	Favoriser un égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et fonctions	Dépasser les freins aux carrières professionnelles des femmes	Organiser une information et une aide à l'orientation des étudiant-es afin de lutter contre les inégalités de genre dans les parcours universitaires (notamment en doctorat) et professionnels (SCUIOIP)	Action récurrente / 1 par an
Communiquer	Favoriser un égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et fonctions	Aménager les dispositifs et lutter contre les biais de genre	Communiquer auprès des présidences des COS un critère prioritaire pour l'accès à l'emploi visant le rétablissement de l'équilibre femmes/hommes au sein des PR	Action récurrente / 1 par an avant constitution des COS
Communiquer	Favoriser un égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et fonctions	Aménager les dispositifs et lutter contre les biais de genre	Sensibiliser les jurys de sélection BIATSS aux inégalités de genre	Action continue sur les 3 années

Renforcer le dispositif	Favoriser un égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et fonctions	Aménager les dispositifs et lutter contre les biais de genre	Développer les modalités permettant d'agir sur le recours au temps partiel (temps aménagé, télétravail, aménagement d'horaire...) – Sensibilisation des encadrant-es et réorganisation des modes de fonctionnement	Action continue sur les 3 années
Communiquer	Favoriser un égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et fonctions	Aménager les dispositifs et lutter contre les biais de genre	Rédaction des fiches de poste sans stéréotypes de sexe afin de faire évoluer la représentation des métiers liée aux stéréotypes de genre	Action continue sur les 3 années
Enquêter	Réduire les écarts de rémunération		Pour les enseignant-es, l'écart provient essentiellement des heures complémentaires. Des actions seront à étudier en fonction de : Etude sur la répartition des HC faites par les F/H, par composante, corps, tranche d'âge, avec ou non enfants de moins de 16 ans Analyse des données du questionnaire liées à cette problématique (disponibilité, salaire...)	Action ponctuelle
Enquêter	Réduire les écarts de rémunération		Etude approfondie de l'effet démographique (promotions, ancienneté...)	Action ponctuelle
Enquêter	Réduire les écarts de rémunération		Faire l'analyse des écarts de rémunération pour les personnels contractuels	Action ponctuelle
Communiquer	Soutenir la parentalité		Créer un guide de la parentalité décrivant l'ensemble des dispositifs de soutien et d'accompagnement à la parentalité	Action ponctuelle
Renforcer le dispositif	Soutenir la parentalité		Inviter à une rencontre systématique avec le médecin de prévention au retour d'un congé maternité et/ou parental afin d'accompagner le retour au travail et d'être informé-e des dispositifs d'aide mis en œuvre (salles de lactation...).	Action continue sur les 3 années
Renforcer le dispositif	Soutenir la parentalité		Sécuriser le retour sur le poste à l'identique après un congé maternité et/ou parental	Action continue sur les 3 années
Renforcer le dispositif	Soutenir la parentalité		Finaliser l'installation des salles de lactation et améliorer la diffusion de l'information	Action ponctuelle / continue sur les 3 années
Communiquer	Soutenir la parentalité		Améliorer la communication autour de la crèche « 1, 2, 3... couleurs ! »	Action continue sur les 3 années
Enquêter	Améliorer le dispositif de prévention et de lutte contre les VSS		Réaliser l'enquête VIRAGE-Universités sur les violences sexistes et sexuelles auprès des personnels et des étudiant-es	2021 et 2024
Renforcer le dispositif	Améliorer le dispositif de prévention et de lutte contre les VSS		Renforcer et améliorer les procédures (signalement, accompagnement victimes, formation des membres de la section disciplinaire sur les VSS...) et le suivi du dossier après son dépôt	Action continue sur les 3 années
Former	Améliorer le dispositif de prévention et de lutte contre les VSS		Former les agent-es de prévention et du PC sécurité au traitement des VSS	Action continue sur les 3 années
Former	Améliorer le dispositif de prévention et de lutte contre les VSS		Former les membres de la CLIPHAS à l'expertise et accueil des victimes de VSS	Action continue sur les 3 années
Former	Améliorer le dispositif de prévention et de lutte contre les VSS		Former les membres des sections disciplinaires au traitement des VSS	Action continue sur les 3 années
Former	Améliorer le dispositif de prévention et de lutte contre les VSS		Sensibiliser l'ensemble des personnels et des étudiant-es aux VSS	Action continue sur les 3 années

Former	Améliorer le dispositif de prévention et de lutte contre les VSS		Sensibiliser les encadrant-es aux VSS	Action continue sur les 3 années
Renforcer le dispositif	Améliorer le dispositif de prévention et de lutte contre les VSS		Mettre en place une information spécifique sur les VSS à l'attention des étudiant-es partant en stage (à joindre à la demande de stage, flyer, sensibilisation...) et des doctorant-es (charte jointe à la convention de thèse)	Action récurrente / 1 par an
Renforcer le dispositif	Améliorer le dispositif de prévention et de lutte contre les VSS		Etudier la possibilité de prendre en charge financièrement les situations d'urgence pour les victimes de harcèlement sexiste et sexuel	2022, 2023
Renforcer le dispositif	Améliorer le dispositif de prévention et de lutte contre les VSS		Mettre en place un partenariat avec une association spécialisée dans l'accompagnement des victimes	Action ponctuelle
Communiquer	Améliorer le dispositif de prévention et de lutte contre les VSS		Dépliant de communication relatif au dispositif joint à l'envoi des relevés de notes des étudiant-es ainsi qu'à l'envoi par mail à pour tous les agent-es	Action récurrente / 1 par an
Former	Améliorer le dispositif de prévention et de lutte contre les VSS		Organisation d'une journée dédiée/an à destination de tous les étudiant-es/ personnel enseignant et administratif	Action récurrente / 1 par an
Renforcer le dispositif	Améliorer le dispositif de prévention et de lutte contre les VSS		Développer l'archivage sécurisé des données de la CLIPHAS	Action ponctuelle
Renforcer le dispositif	Développer et structurer le réseau Egalité		Constituer un réseau de référent-es (personnels / étudiant-es) pouvant être relais entre les étudiant-es/personnel, la mission Egalité et la CLIPHAS	Action ponctuelle
Renforcer le dispositif	Développer et structurer le réseau Egalité		Renforcer les liens entre la CLIPHAS et les sites distants avec la désignation d'un-e référent-e sur chaque site	Action ponctuelle
Renforcer le dispositif	Développer et structurer le réseau Egalité		Renforcer le dispositif par le recrutement d'un personnel dédié	Action ponctuelle
Communiquer	Développer et structurer le réseau Egalité		Elaborer un plan de communication pour sensibiliser à la politique Egalité et à la lutte contre les VSS	Action continue sur les 3 années

