

Plan Égalité femmes - hommes 2025-2027

Pour contrer les inégalités et les discriminations
liées au genre et à l'orientation sexuelle

« Les stéréotypes représentent les outils des normes sociales, stigmatisant celles et ceux dont les trajectoires, les expériences ou les corps n'entrent pas dans les cases figées et hiérarchisées qui leur préexistaient. Il ne peut pas être question de ne pas les « toucher », alors même qu'ils constituent des vecteurs de hiérarchisation, d'exclusion, d'inégalité et de violence. Il est au contraire urgent de s'en prendre à eux, de les identifier, de les décrypter et de les dénoncer. »

(Perrine Lachenal, 2016, Questions de genre. Comprendre pour dépasser les idées reçues, Paris, Le Cavalier Bleu, p. 144)

L'Université Toulouse - Jean Jaurès est pionnière dans le domaine des études féministes et des études de genre, qui y ont trouvé depuis le début des années 1980 un environnement propice à leur développement. À travers son deuxième plan égalité, sous-titré « Pour contrer les inégalités et les discriminations liées au genre et à la sexualité », notre université continue de se mobiliser pour construire un environnement qui garantisse l'égalité entre toutes les personnes, quels que soient leur sexe, leur identification de genre ou leur orientation sexuelle.

Ce plan égalité s'inscrit dans un contexte de plus en plus marqué, ces dernières années, par la résurgence des mouvements idéologiques remettant en cause les droits des femmes et des minorités. Les trajectoires de progrès des droits humains que l'on croyait acquises se trouvent ainsi percutées ou freinées. Le mouvement #MeToo, s'il a fortement contribué à la libération de la parole des victimes, n'a pas permis le nécessaire renversement de paradigme et nombre de femmes et de personnes LGBTQI+ sont encore la proie de stigmatisations, de menaces et de violences de toutes sortes qui attendent parfois à leur vie. Le procès dit de Mazan en a récemment donné une illustration effroyable. C'est pourquoi le combat pour l'égalité et la lutte contre toutes les formes de discrimination doit continuer. La voie ouverte par les victimes de violences de genre nous oblige ; elle nous invite à œuvrer inlassablement, dans tous les secteurs de la vie sociale.

Pour sa part, l'Université doit être un lieu où toutes les personnes, quels que soient leur sexe, leur identification de genre ou leur orientation sexuelle, doivent pouvoir trouver toutes les ressources utiles pour travailler, étudier et s'épanouir. Par le travail de ses personnels administratifs et techniques, par les recherches scientifiques qui y sont conduites et les enseignements qui y sont délivrés, par les activités culturelles et sportives qui y sont proposées et pratiquées, par les espaces de discussion qui y sont ouverts, elle joue un rôle essentiel, celui de construire une société plus respectueuse de chacun et chacune, plus égalitaire, où tout le monde peut aspirer légitimement à son propre épanouissement.

En 2021, notre université s'était dotée de son premier plan égalité femmes-hommes. Nous avons mis à

profit l'année 2024 pour en dresser le bilan, conduire un diagnostic de l'égalité et imaginer une nouvelle version de ce plan. Véritable feuille de route pour l'action, le premier plan a permis, par sa mise en œuvre, de faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes dans notre établissement. L'égalité professionnelle y a progressé en de nombreux endroits (ces avancées sont analysées dans les premières pages du plan).

À titre d'exemple, la part des femmes parmi les professeur•es des universités continue de progresser significativement et elles sont désormais plus nombreuses que les hommes (52%). D'une manière générale, les écarts de rémunération ont été réduits au bénéfice des femmes, même si certaines persistent dans quelques catégories de personnels enseignants, enseignants-chercheurs et Biatss. Du point de vue de l'articulation entre vie personnelle et professionnelle, l'accompagnement des agent•es s'est amélioré de façon continue. Des marges de progression et de nouveaux objectifs ont été identifiés et permettront d'améliorer encore notre situation. Dans le domaine des violences de genre et sexuelles, l'action de la Cliphas, toute première cellule d'écoute de 2019 à 2024, a permis d'améliorer qualitativement et quantitativement l'écoute des victimes, étape fondamentale dans le traitement des signalements. La mise en œuvre début 2025 d'un dispositif de traitement plus global et plus robuste, qui s'appuie sur une plateforme numérique de dépôt, favorisera une meilleure identification et une lutte plus efficace contre les violences de genre et sexuelles. Dans ce domaine, le plan égalité prévoit le développement d'actions précises, présentées dans les pages qui suivent.

Avec ce deuxième plan égalité, l'université Toulouse - Jean Jaurès entend prolonger et renforcer son action pour l'égalité et contre toutes les discriminations. Cette action, portée par l'institution, nous engage collectivement et doit nous conduire à faire évoluer nos représentations, nos discours et nos comportements. Le combat pour l'égalité est le combat de tous et toutes.

Emmanuelle Garnier
Présidente de l'Université

Jérôme Courduriès
Chargé de mission Égalité de genre et lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Sommaire

Introduction	5
Données chiffrées	6
Chantier 1 : évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération	14
Chantier 2 : accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois	23
Chantier 3 : articulation entre vie personnelle et vie professionnelle	29
Chantier 4 : lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations	35
Chantier 5 : pilotage de la politique d'égalité	40
Annexes	43

Présenté au CSA du 6 mars 2025
Voté au CA le 11 mars 2025

Pour la rédaction et la mise en page de ce document, une attention particulière a été portée aux principes d'inclusivité et d'accessibilité

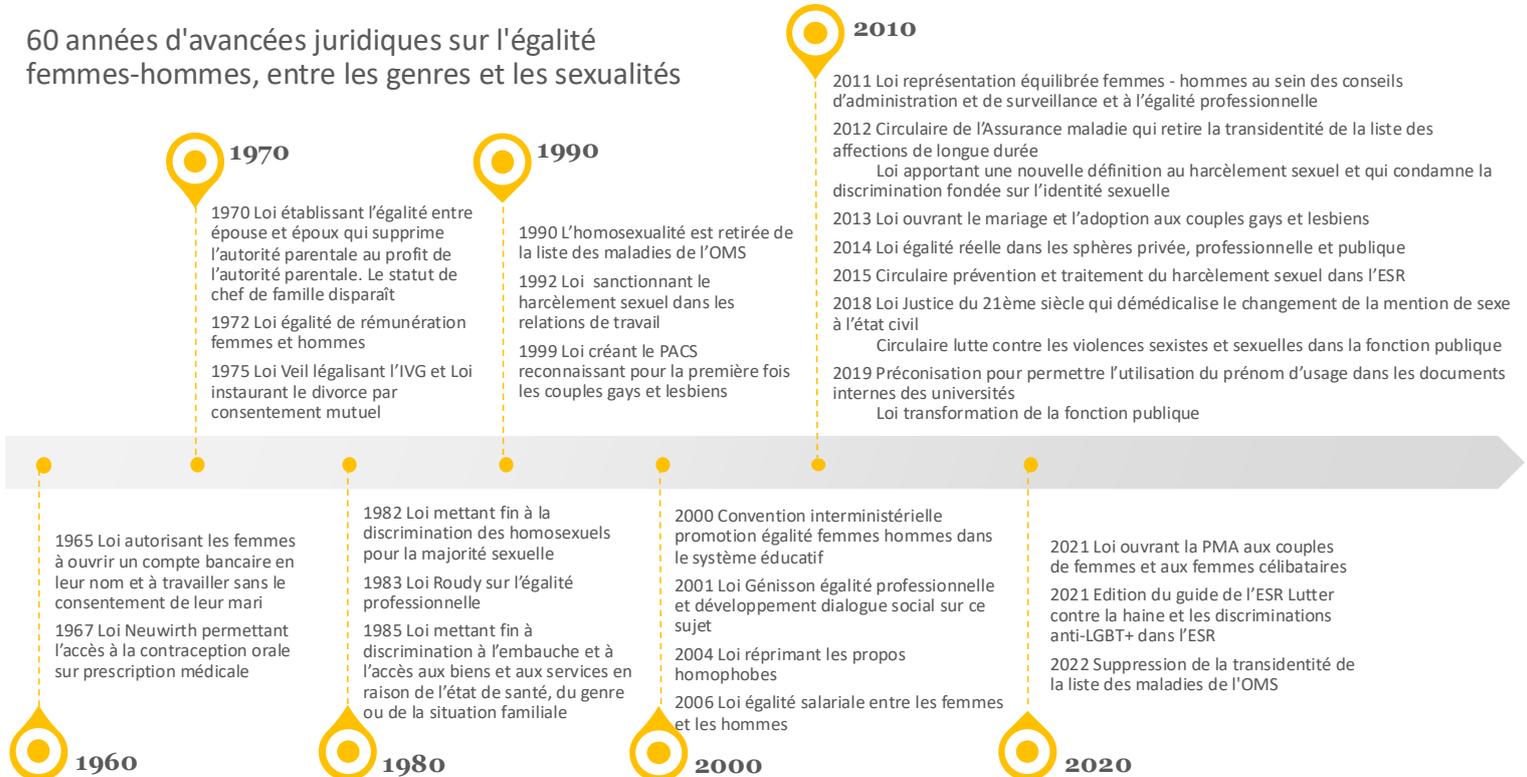
INTRODUCTION

60 années d'avancées juridiques sur l'égalité femmes-hommes, entre les genres et les sexualités

L'histoire politique et juridique de la France depuis les années 1960 montre les progrès faits du point de vue de l'égalité femmes-hommes et de l'égalité entre les genres et les sexualités. Entre les années 1960 et 1980, l'essentiel du nouvel arsenal juridique concernant le statut des femmes est mis en place : accès à l'autonomie bancaire et professionnelle sans le consentement de l'époux, accès à la contraception orale, légalisation de l'IVG, suppression du statut de chef de famille, égalité de rémunération et égalité professionnelle, divorce par consentement

mutuel... Sur cette base, à partir des années 1980 mais surtout des années 1990, l'État a favorisé un traitement plus égalitaire des gays, lesbiennes et personnes transgenres : fin de la discrimination des homosexuels pour la majorité sexuelle, retrait de l'homosexualité et de la transidentité des maladies psychiatriques, pacte civil de solidarité, mariage et adoption pour tous et toutes, démedicalisation de la modification de la mention de sexe à l'état civil, ouverture de la procréation médicalement assistée aux femmes seules et aux couples de femmes...

60 années d'avancées juridiques sur l'égalité femmes-hommes, entre les genres et les sexualités



Frise chronologique des avancées juridiques sur l'égalité femmes-hommes, entre les genres et les sexualités depuis les années 1960

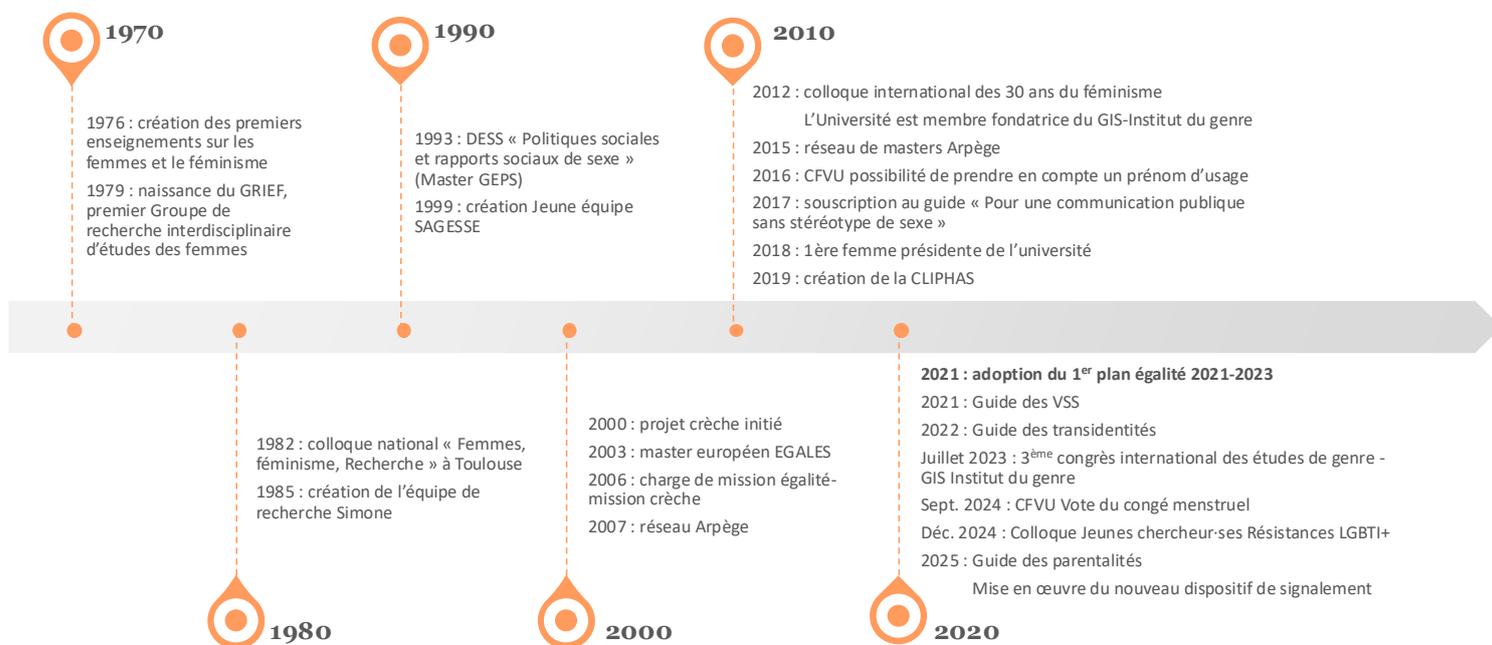
L'UT2 : une trajectoire exceptionnelle sur les questions de genre

Pendant ces périodes de changements, dans l'enseignement supérieur et la recherche, particulièrement dans notre université, les recherches scientifiques sur l'histoire et la sociologie des femmes, sur le genre et les études LGBTQI+ se sont développées. Depuis la naissance en 1979 du GRIEF, Groupe de recherche interdisciplinaire d'études des femmes jusqu'à la création de la structure collaborative Arpège en 2021, les études de genre menées au sein de notre université ont gagné à petits pas une forme d'institutionnalisation. Depuis 2012, l'UT2J, en devenant membre fondatrice du GIS Institut du genre, a ancré sa contribution aux recherches scientifiques

sur le genre menées aux échelles nationale et internationale.

Des cours de plus en plus nombreux ont été créés depuis celui consacré à l'histoire des femmes, et les connaissances dans le domaine du genre contribuent désormais de façon significative à la formation des étudiant·es. Ce faisant, des actions concrètes ont été mises en œuvre pour favoriser une plus grande égalité et répondre aux situations de violences de genre et liées à l'orientation sexuelle rencontrées par les membres du personnel et les étudiant·es.

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



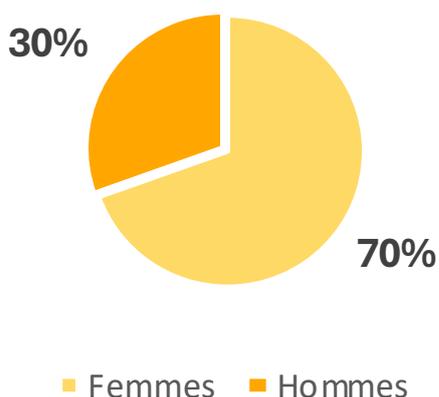
2 Frise chronologique sur la trajectoire de l'UT2J sur les questions de genre depuis les années 1970, en termes de recherche, d'enseignements et de politique égalité

Données chiffrées

I. Les étudiant·es¹

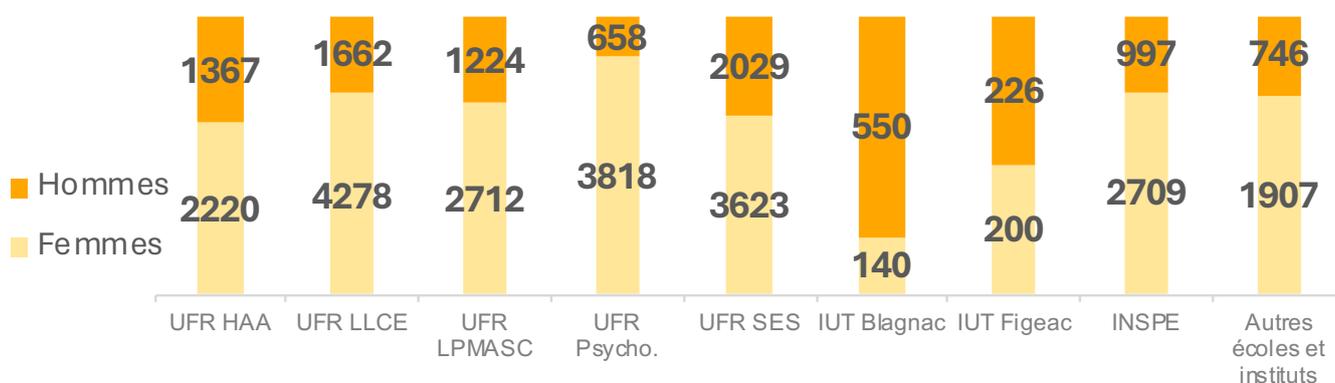
La part des femmes et des hommes parmi les étudiant·es inscrit·es à l'université :

Les inscrit·es en 2023-24



En 2023-24, 31 066 étudiant·es étaient inscrit·es à l'UT2J, dont 21 607 femmes et 9 459 hommes. Au niveau national, les femmes représentent 56% des étudiant·es de l'enseignement supérieur et 71% des inscrit·es dans les universités de langues, lettres et sciences humaines².

Les inscrit·es par composante en 2023-24



Autres écoles et instituts : ENSAV, IFMI, IPEAT, ISCID, ISTHIA et SFC, étudiant·es accueilli·es en mobilité internationale et autres préparations.

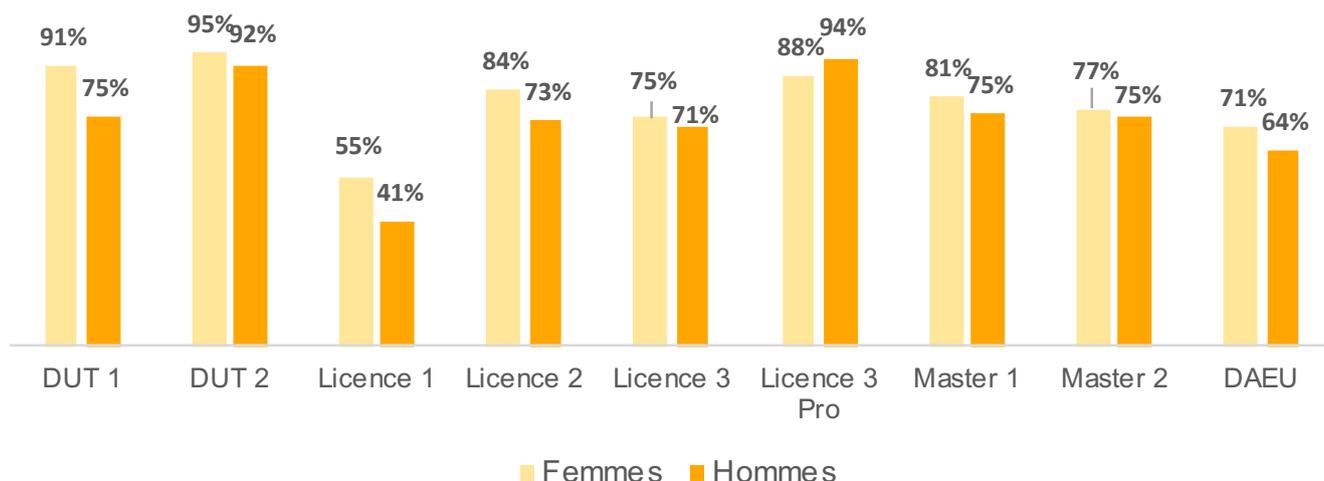
¹Source des données : Observatoire de la vie étudiante (OVE)

²Données 2022-2023. Source : « Vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres-clés », Enseignement supérieur et recherche, édition 2024, (ESRI)

Le taux de présence et le taux de réussite, par niveau d'études et par genre³ :

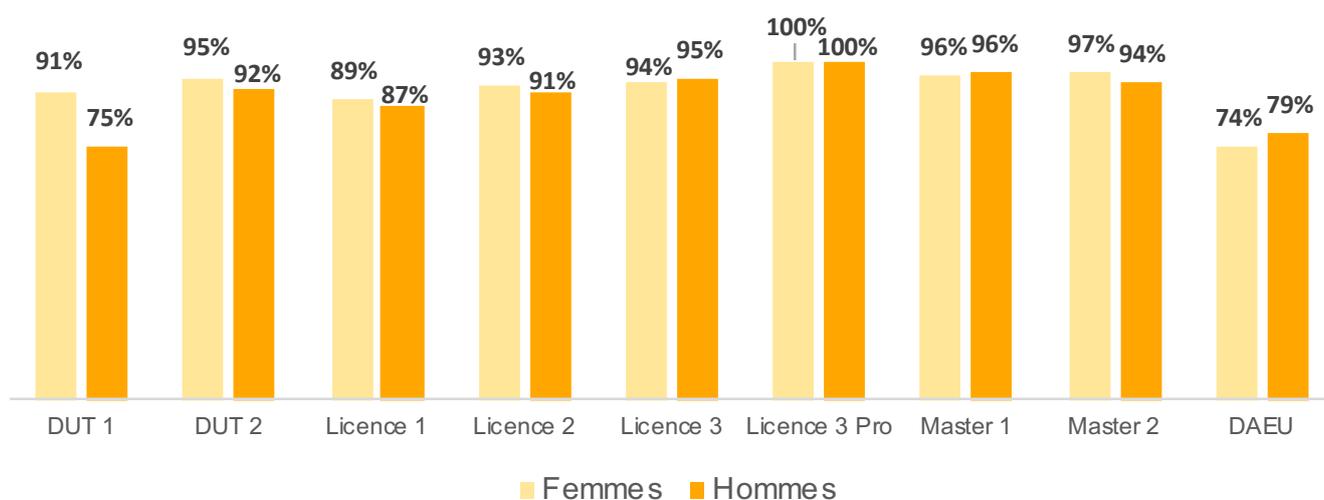
Quel que soit le niveau d'études, le taux de présence est plus élevé chez les femmes (à l'exception de la Licence 3 Pro). On retrouvait cette même tendance dans le taux de présence par genre en 2019.

Taux de présence 100% (diplômé·es 2023)



Les taux de réussite entre femmes et hommes sont proches, notamment en licence et en master.

Taux de réussite (diplômé·es 2023)



³Une étudiante ou étudiant est considéré présent s'il est présent à la totalité des examens auxquels il est inscrit (au moins une note dans chaque UE). Le taux de présence correspond au nombre de présents et présentes par rapport au nombre d'inscrit·es. Le taux de réussite correspond au nombre de reçu·es par rapport au nombre de présent·es. Source : Plateforme IN-OVE - DEEP-OVE

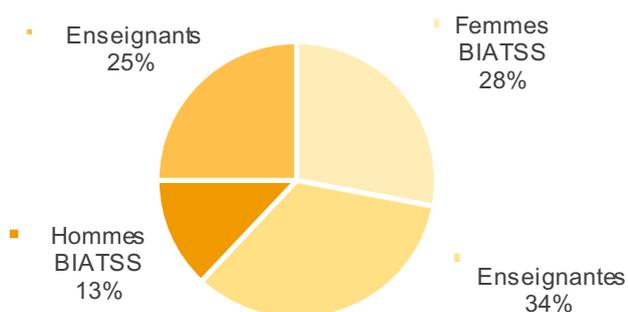
II. Les personnels⁴

Toutes les données concernant les personnels sont issues des données 2023 de la DGAFP⁵.

Les effectifs en personnes physiques en 2023⁶

	Enseignant•es		BIATSS		Total	
Femmes	708	58%	589	69%	1 297	63%
Hommes	511	42%	265	31%	776	37%
Total	1 219	100%	854	100%	2 073	100%

Personnels par type d'emploi et par genre



Les femmes sont davantage présentes au sein des emplois BIATSS (69% pour 63% parmi les personnels).

Les hommes sont proportionnellement plus nombreux dans les emplois enseignants (42% pour 37% d'hommes parmi les personnels).

2.1. Les emplois enseignants

Les effectifs enseignants par statut

	Titulaires		Contractuel•les		Total		Titulaires national	Titulaires ALL SHS
Femmes	526	56%	182	64%	708	58%	40%	58%
Hommes	408	44%	103	36%	511	42%	60%	42%
Total	934	100%	285	100%	1 219	100%	100%	100%

Le corps enseignant est composé de 77% de titulaires et 23% de contractuel•les (contrats doctoraux, ATER, PAST, lecteur•rices, enseignant•es en CDD). Les femmes sont surreprésentées parmi les personnels contractuels (64% / 58% des effectifs).

⁴Liste des abréviations des emplois enseignants et BIATSS en annexes (page 43)

⁵Les données du plan égalité 2021-2023 étaient extraites du bilan social 2019 et sont différentes de celles remontées par la DGAFP (Direction générale de l'administration et de la fonction publique)

⁶Les effectifs physiques correspondent aux agent•es rémunéré•es, quelle que soit leur quotité de travail. Les équivalents temps-plein (ETP) correspondent aux effectifs physiques pondérés par la quotité de travail des agent•es : une personne travaillant à mi-temps sera comptabilisée 0.5 ETP

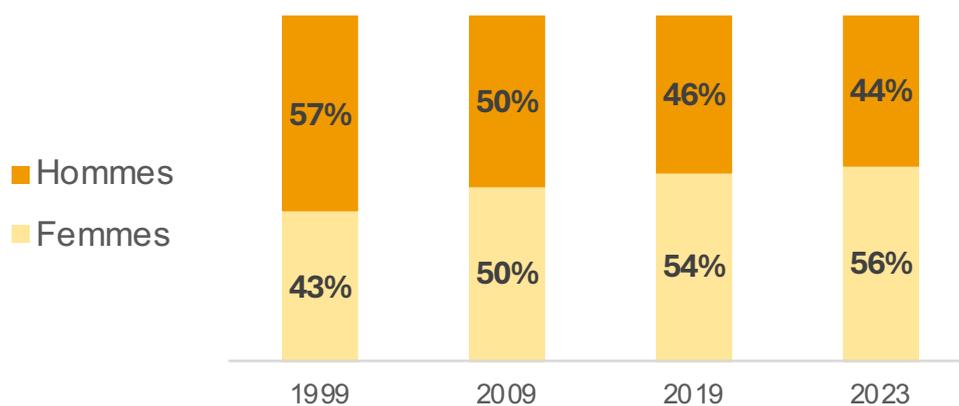
2.1.1. Le corps enseignant titulaire

Les effectifs enseignants titulaires par corps

Corps	Femmes		Hommes		Total
	Effectif	Pourcentage	Effectif	Pourcentage	
PR	109	52%	99	48%	208
MCF	286	62%	173	38%	459
Total EC	395	59%	272	41%	667
Agrégé·es	57	48%	61	52%	118
Certifié·es	54	50%	54	50%	108
Total 2nd degré	111	49%	115	51%	226
Prof. écoles	10	-	7	-	17
Prof. EPS	3	-	5	-	8
PLP	6	-	5	-	11
CPE	1	-	3	-	4
Prof. ENSAM	-	-	1	-	1
Total	526	56%	408	44%	934

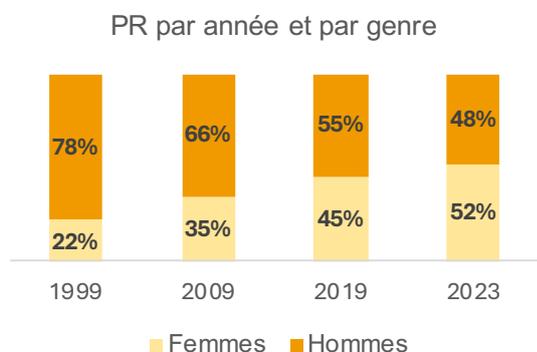
L'évolution de la répartition des femmes et des hommes enseignants titulaires⁷ :

Enseignant·es titulaires par année et par genre



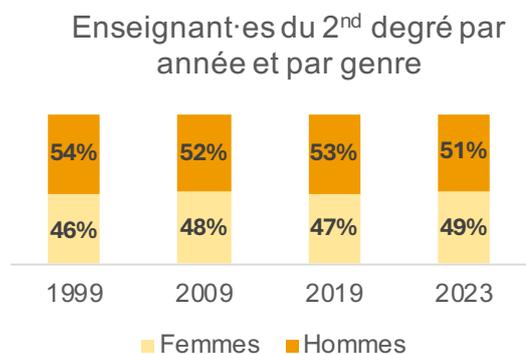
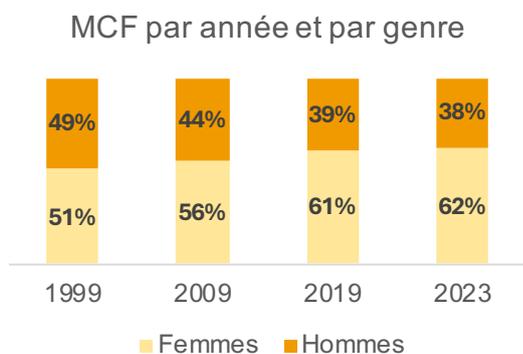
⁷ Les données 2023 sont issues des données de la DGAFP et diffèrent donc de la source des données pour les autres années. Elles permettent cependant de dessiner une trajectoire générale.

L'évolution de la répartition des femmes et des hommes chez les PR, MCF et professeur·ses du 2nd degré :



La part des professeuses d'université est en constante augmentation, dépassant pour la 1ère fois celle des hommes (52% de femmes et 48% d'hommes).

Cette évolution est sans doute en partie due aux campagnes de repyramidage qui ont entraîné une féminisation des corps des PR. Elles restent cependant sous-représentées par rapport à la proportion qu'elles représentent parmi les EC (59%).



Dans le corps des MCF, la proportion de femmes a augmenté de façon significative et est passée de 51% en 1999 à 62% en 2023. Il est difficile d'en identifier avec certitude les raisons, peut-être est-ce en rapport avec la part des étudiantes des disciplines concernées.

2.1.2. Le corps enseignant contractuel

Contrat	Femmes		Hommes		Total
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	
Doctorant·es	71	69%	32	31%	103
ATER	45	61%	29	39%	74
PAST	19	43%	25	57%	44
Lecteur·rices	21	78%	6	22%	27
Chercheur·ses CDD	21	72%	8	28%	29
Enseignant·es CDD	5	-	3	-	8
Total	182	64%	103	36%	285

64% des enseignant·es contractuel·es sont des femmes. Comme en 2019, elles sont plus nombreuses parmi les doctorant·es (69%) et les lecteur·rices (78%). Les hommes sont plus nombreux parmi les PAST (57% pour 36% d'hommes chez les enseignant·es contractuel·es).

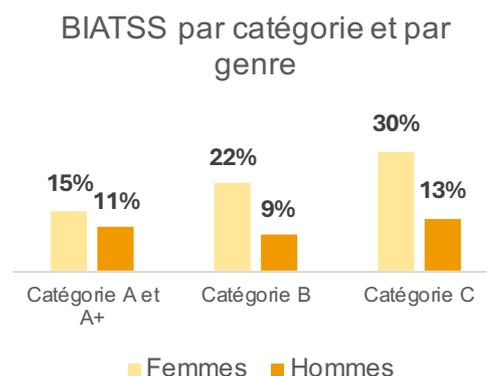
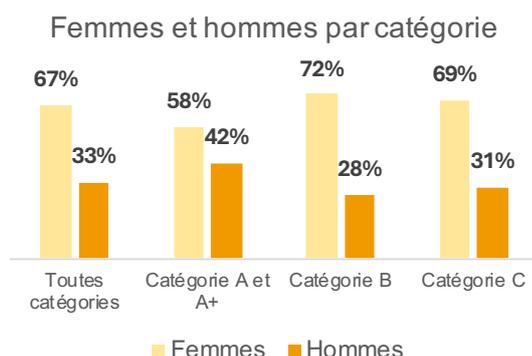
2.2. Les emplois BIATSS

Les effectifs en personnes physiques par statut :

	Titulaires		Contractuel•les		Total	
Femmes	431	67%	158	74%	589	69%
Hommes	209	33%	56	26%	265	31%
Total	640	100%	214	100%	854	100%

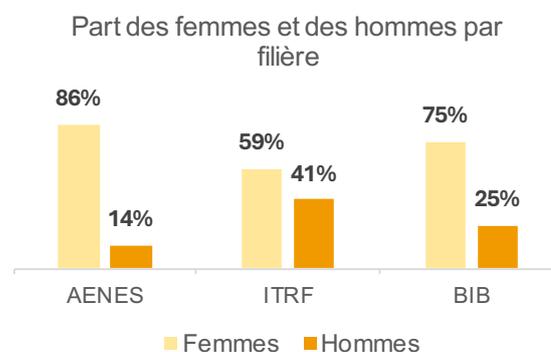
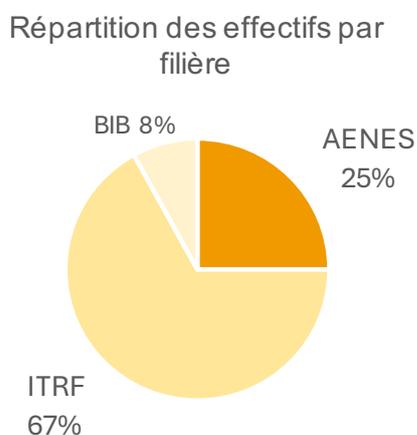
La majorité des BIATSS sont des femmes (69%). Elles sont encore plus nombreuses parmi les BIATSS contractuel•les (74%), alors que les hommes, moins nombreux que les femmes, sont légèrement mieux représentés parmi les titulaires (33% pour 31% d'hommes chez les BIATSS).

La répartition des effectifs BIATSS titulaires par catégorie :



Les hommes (33% des BIATSS titulaires) représentent 42% des BIATSS titulaires de catégorie A et A+. Parmi les BIATSS titulaires, près d'une personne sur trois est une femme de catégorie C (30%).

La répartition des effectifs BIATSS titulaires par filière :



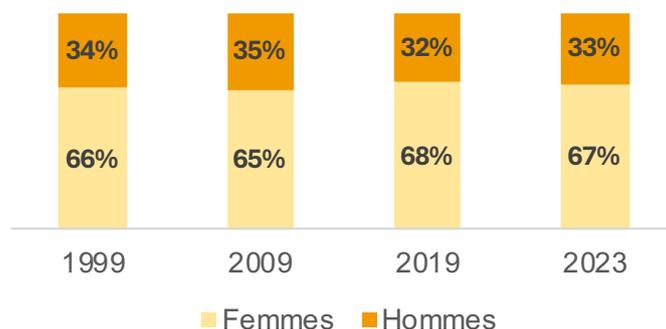
La répartition des effectifs BIATSS par filière et par catégorie :

	Femmes		Hommes		Total	
A et A+	17	12%	7	32%	24	15%
B	34	25%	6	27%	40	25%
C	86	63%	9	41%	95	60%
Total AENES	137	100%	22	100%	159	100%
A et A+	71	28%	61	35%	132	31%
B	88	35%	44	25%	132	31%
C	95	37%	69	40%	164	38%
Total ITRF	254	100%	174	100%	428	100%
A et A+	11	27,5%	3	23%	14	26%
B	21	52,5%	5	38,5%	26	49%
C	8	20%	5	38,5%	13	25%
Total BIB	40	100%	13	100%	53	100%
Total	431		209		640	

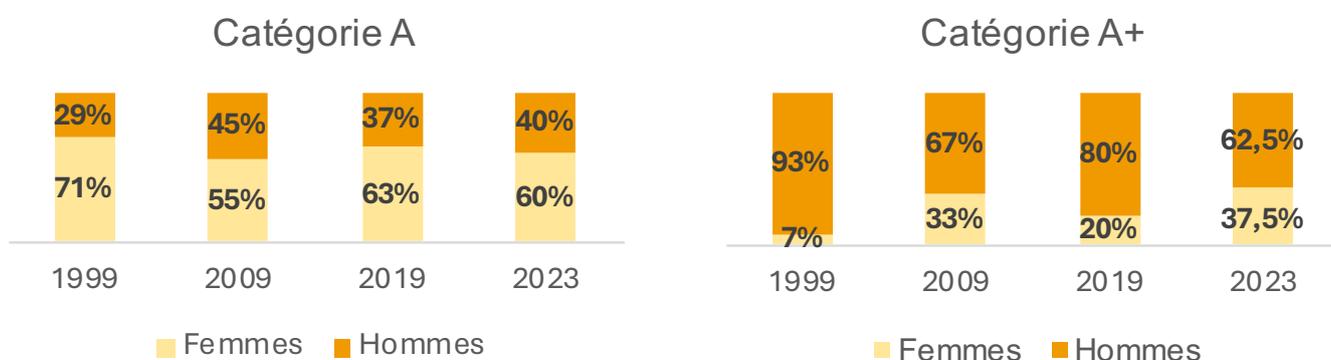
Évolution de la répartition des femmes et des hommes BIATSS titulaires depuis 1999⁸ :

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

BIATSS titulaires par année et par genre



Évolution de la répartition des femmes et des hommes chez les BIATSS titulaires de catégorie A+ et A depuis 1999 :



Parmi les BIATSS titulaires de catégorie A+, effectifs peu importants, les femmes restent sous-représentées, mais leur part continue de progresser, atteignant 37,5% en 2023.

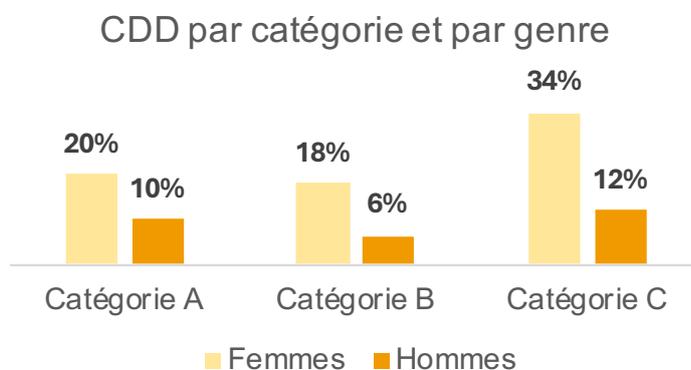
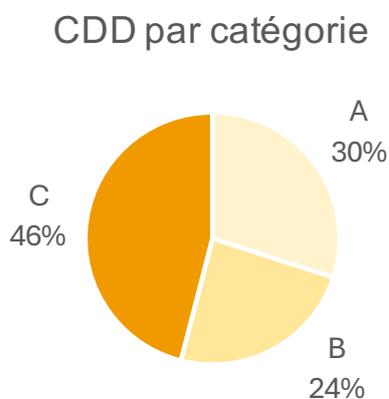
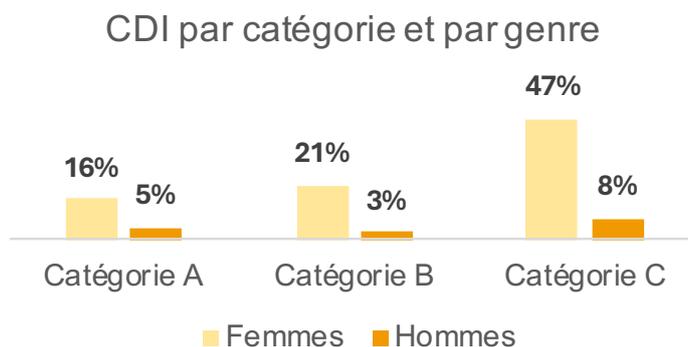
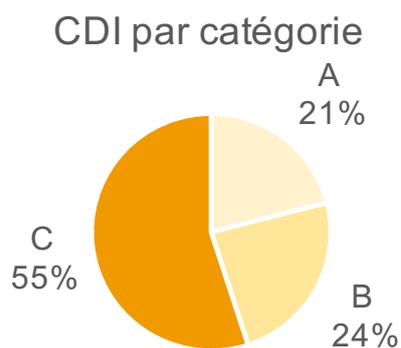
⁸Les données 2023 sont issues des données de la DGAFP et diffèrent donc de la source des données pour les autres années. Elles permettent cependant de dessiner une trajectoire générale.

2.2.2. Les personnels BIATSS contractuels

	Femmes		Hommes		Total	
Femmes	32	84%	126	72%	158	74%
Hommes	6	16%	50	28%	56	26%
Total	38	100%	176	100%	214	100%

Les femmes sont davantage en CDI que les hommes. En CDI ou CDD, les personnels contractuels sont majoritairement des femmes de catégorie C (47% des CDI et 34% des CDD).

Les agent·es contractuel·les en CDI et en CDD par catégorie :



Chantier 1 : Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

I. État des lieux

L'analyse des écarts de rémunération des personnels titulaires et contractuels a été réalisée à partir de l'outil de la DGAFP⁹. Ces écarts s'expliquent par une combinaison d'effets :

- L'écart entre la rémunération mensuelle **brute** et celle en ETP entre les femmes et les hommes est lié au temps partiel, qui concerne davantage les femmes que les hommes.
- Effet ségrégation des corps : proportion différente de femmes et d'hommes dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération ; les femmes et les hommes occupent des emplois différents, inégalement rémunérés.
- Effet démographique au sein des corps : positionnements différents des femmes et des hommes dans les grades et échelons, s'expliquant par l'âge, l'ancienneté, les promotions.
- Effet primes et rémunérations complémentaires à corps-grade-échelon identique : ensemble des primes et dispositifs nationaux (transfert prime – point, CSG, garantie du pouvoir d'achat...), ainsi que la sur-rémunération du temps partiel¹⁰ et les heures complémentaires, qui bénéficient davantage aux hommes (même si ce ne sont pas à proprement parler des primes).

1. Personnels titulaires - Baisse des écarts de rémunération depuis 2019

L'analyse des écarts de rémunération des personnels titulaires a porté sur les effectifs 2023, soit 1 574 personnels, ramenés à 1 529 en ETP, avec une sur-représentation des femmes (60,7%). Parmi les personnels titulaires :

- 58,8% sont enseignant•es - enseignant•es chercheur•ses (E - EC)
- 41,2% sont des personnels BIATSS

Pour les deux catégories, les femmes sont plus nombreuses, sur-représentées chez les BIATSS et sous-représentées chez les E - EC, par rapport à la part des femmes et des hommes au sein des personnels titulaires :

	Effectifs personnels titulaires ETP				
	F	H	Total	% F	% H
Enseignant•es	506	393	899	56,3%	43,7%
BIATSS	422	208	630	67%	33%
Total	928	601	1 529	60,7%	39,3%

Les écarts de rémunération en défaveur des femmes ont diminué depuis 2019, de 557€ (soit 14,2%) à 519€ en 2023 (soit 11,9%).

⁹Direction générale de l'administration et de la fonction publique

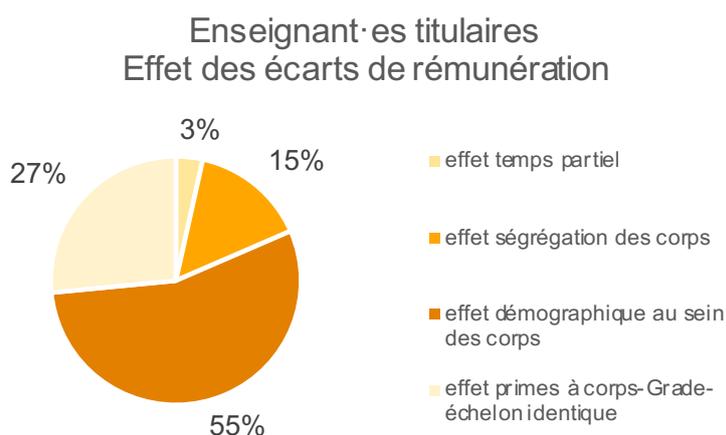
¹⁰La sur-rémunération du temps partiel correspond à l'écart entre les temps partiels travaillés (80% ou 90%) et le taux auquel ils sont rémunérés (respectivement 85,7% et 91,4%)

1.1. Enseignant·es titulaires : diminution des écarts de rémunération depuis 2019. L'effet démographique est la cause résiduelle de l'écart.

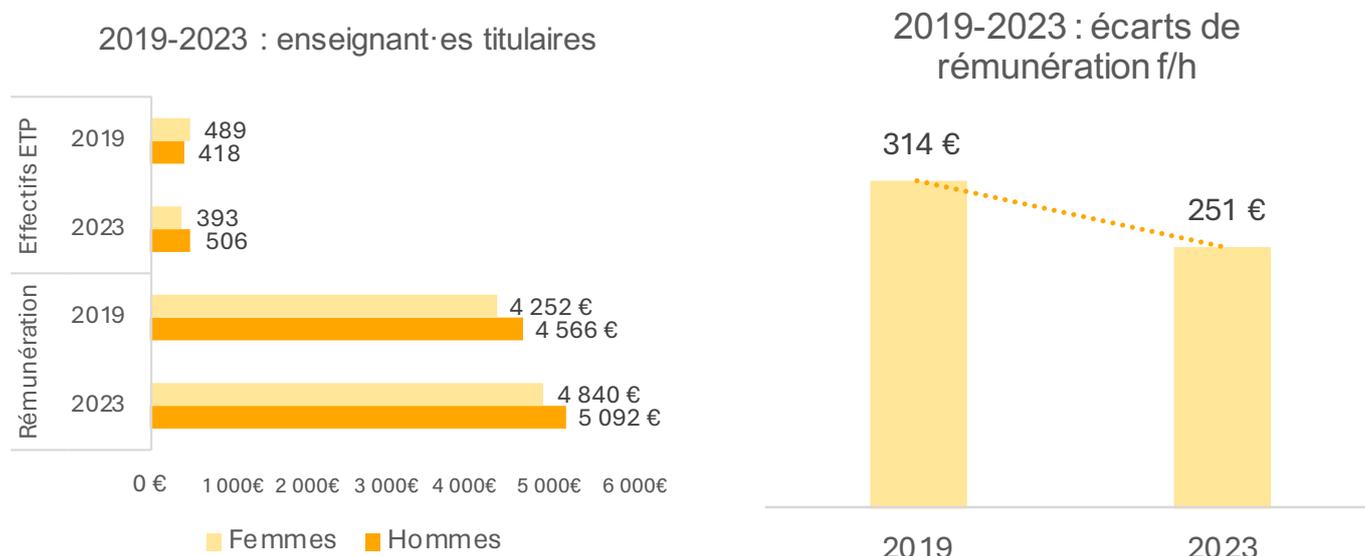
Les effectifs des E - EC titulaires entre 2019 et 2023 évoluent très légèrement à la baisse (-1,7% soit -8 personnels en valeur absolue) avec une proportion femmes-hommes quasi identique (54% de femmes en 2019 et 56% en 2023).

En 2023, les enseignantes titulaires perçoivent en moyenne une rémunération mensuelle ETP de 4

840€, inférieure de 251€ à celle des hommes, soit 4,9% d'écart. C'est l'effet démographique qui creuse l'écart de la manière la plus significative (143€), suivi de l'écart primes corps-grade-échelon identique (69€) du fait des heures complémentaires.



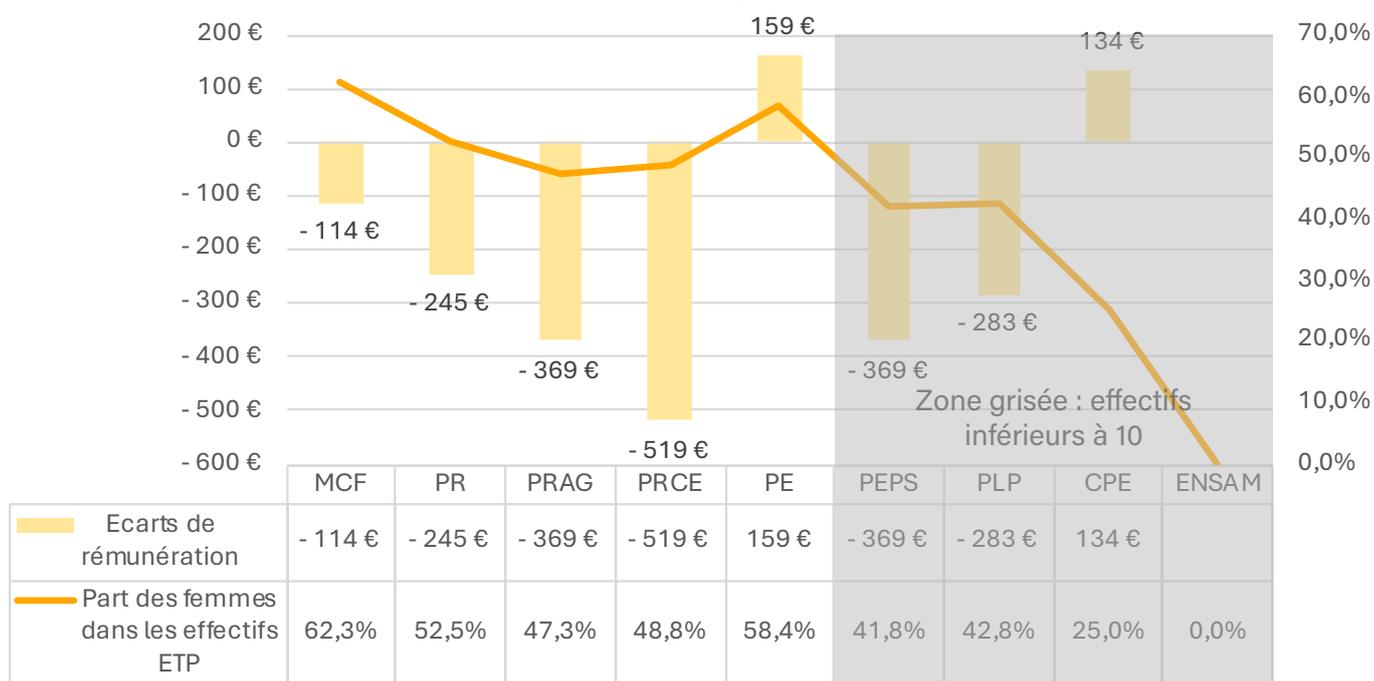
L'écart de rémunération des personnels enseignants titulaires, en défaveur des femmes, s'atténue de 63€ en valeur absolue : 314€ en 2019 et 251€ en 2023.



En 2023, le niveau de rémunération des enseignantes titulaires est supérieur à celui des hommes uniquement dans les corps des professeur·ses des écoles (PE) (1,89% des effectifs ETP) et des conseillers et conseillères principales d'éducation (CPE) (0,44% des effectifs ETP)

L'écart de rémunération le plus significatif concerne le corps des professeurs et professeuses certifiées (PRCE), - 519€ en défaveur des femmes (en EQTP, 10% des effectifs / 46 hommes / 44 femmes). C'est l'effet démographique qui creuse l'écart de - 439€.

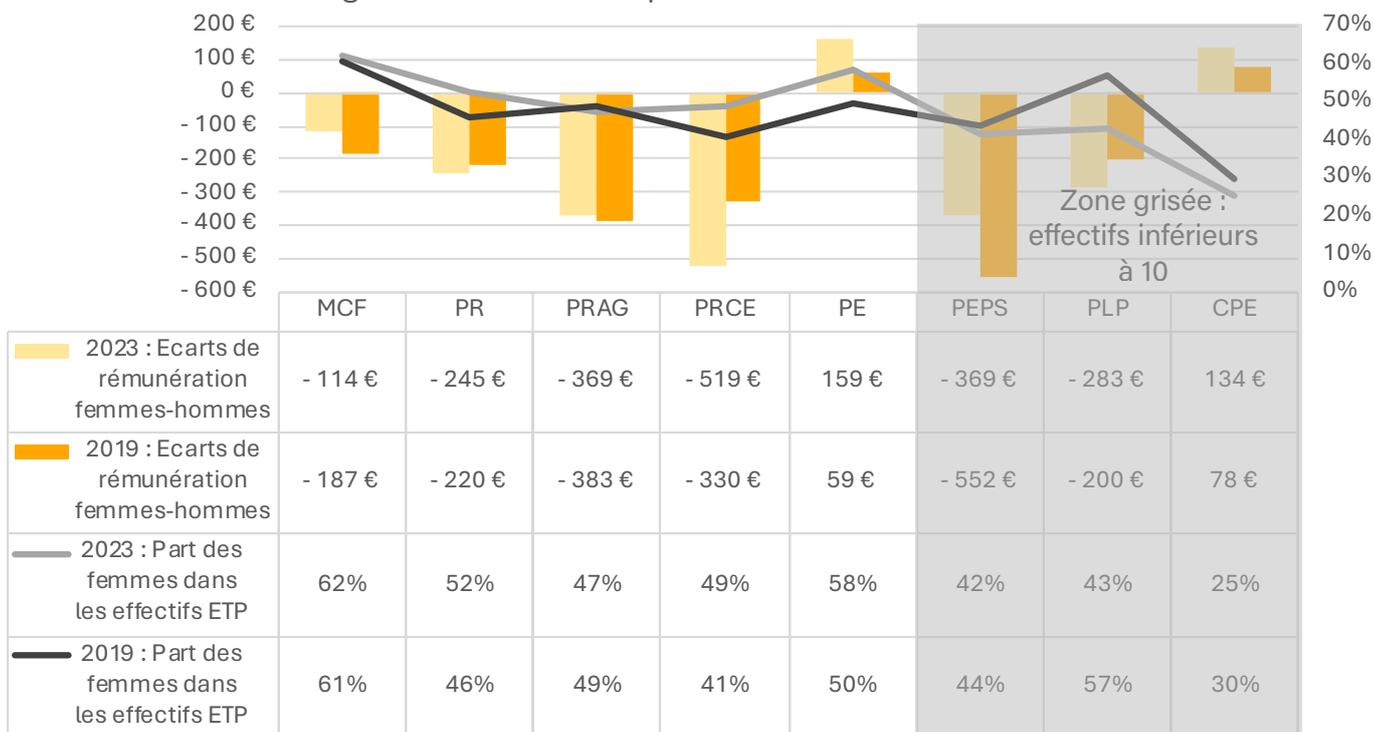
2023 : Ecart de rémunération par corps et part des femmes dans les effectifs ETP des enseignant·es titulaires



En 2023, les maîtresses de conférences (MCF), gagnent en moyenne 114€ de moins que les hommes MCF. Les femmes représentent 62,3% des effectifs de MCF (en ETP).

Depuis 2019, les écarts de rémunération se sont accentués pour les PRCE (10% des effectifs), en défaveur des femmes, alors que la part des femmes dans les effectifs augmente.

2019-2023 : Evolution des écarts de rémunération femmes-hommes enseignant·es titulaires et part des femmes dans les effectifs



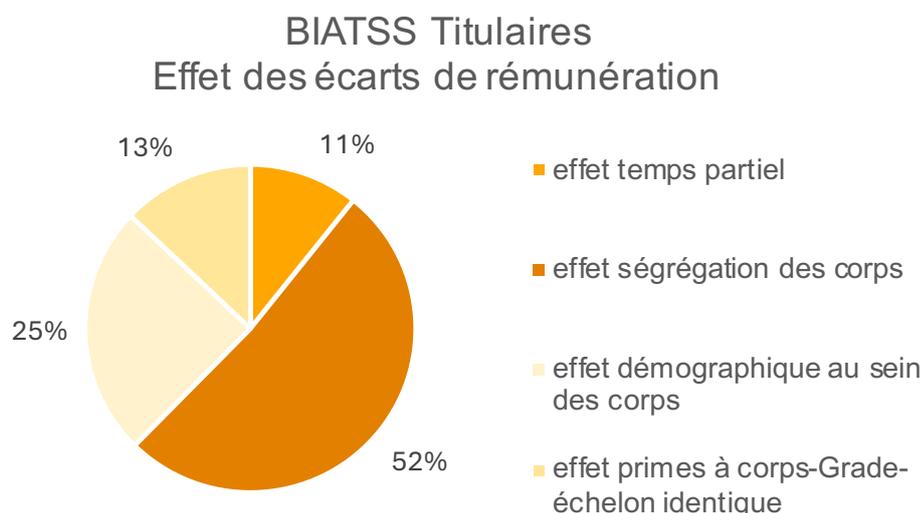
En 2023, les maîtresses de conférences (MCF), gagnent en moyenne 114€ de moins que les hommes MCF. En 2019, elles gagnaient 187€ de moins que les hommes MCF. Les femmes MCF représentaient 62% des effectifs de MCF en 2023 et 61% en 2019.

Si on compare les situations observées en 2019 et 2023, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses parmi les MCF, PR, PRCE et PE et légèrement moins nombreuses parmi les PRAG. L'écart de rémunération s'est creusé très nettement parmi les PRCE et légèrement chez les PR. Il s'est réduit chez les MCF et les PRAG. On constate également un écart de rémunération chez les PE mais cette fois au bénéfice des femmes et il s'est creusé.

1.2. BIATSS titulaires : très légère augmentation de l'écart de rémunération. Sur-représentation des femmes dans les corps les moins rémunérés.

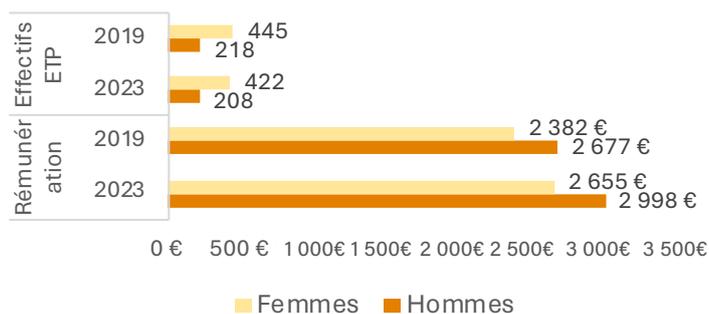
Les effectifs des BIATSS titulaires entre 2019 et 2023 sont en légère baisse de 4,98% (- 33 personnels) avec une part identique des femmes dans les effectifs (67%).

En 2023, les femmes BIATSS titulaires perçoivent en moyenne une rémunération mensuelle ETP de 2 655€, inférieure de 342€ à celle des hommes, soit un écart de 11,4%. La ségrégation des corps est l'effet qui creuse l'écart de la manière la plus significative (-198€), par une sur-représentation des femmes dans les corps les moins rémunérés.

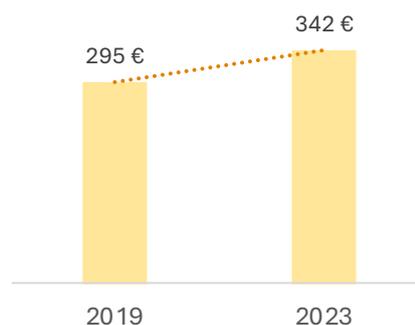


L'écart de rémunération, en défaveur des femmes, a augmenté légèrement (47€ en valeur absolue) de 295€ en 2019, soit 11% d'écart et de 342€ en 2023, 11,4% d'écart.

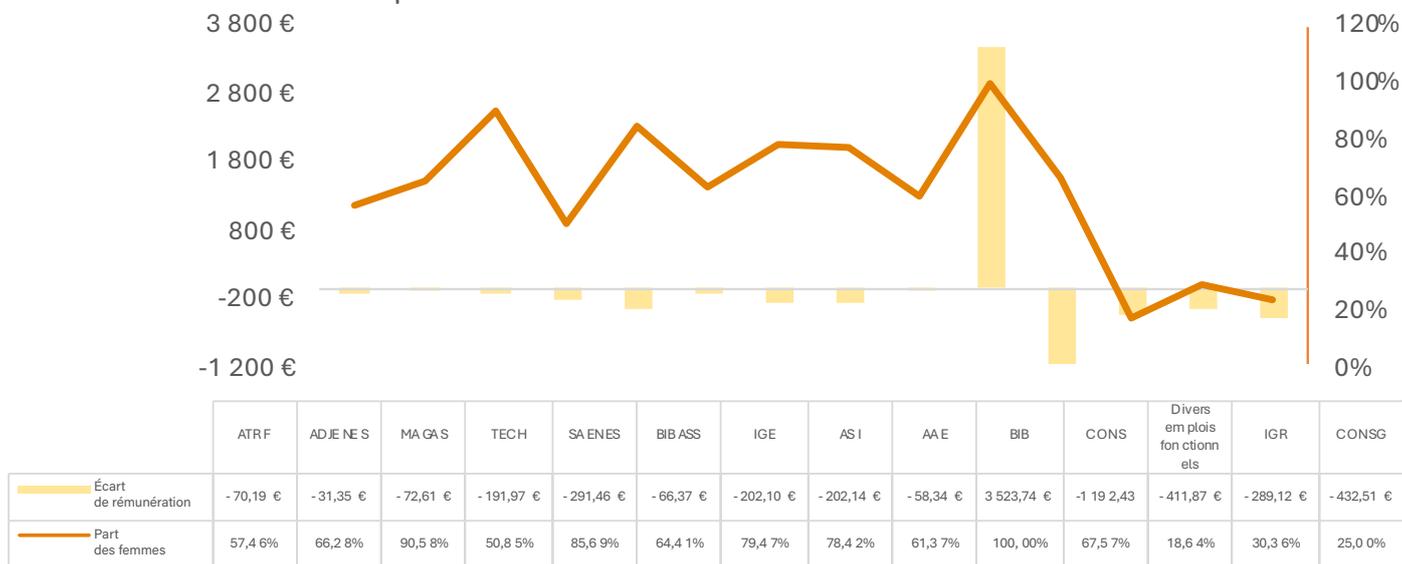
2019-2023 : Evolution des BIATSS titulaires



2019-2023 : évolution des écarts de rémunération



Montant des écarts de rémunérations moyennes mensuelles par corps et part des femmes dans les effectifs en 2023

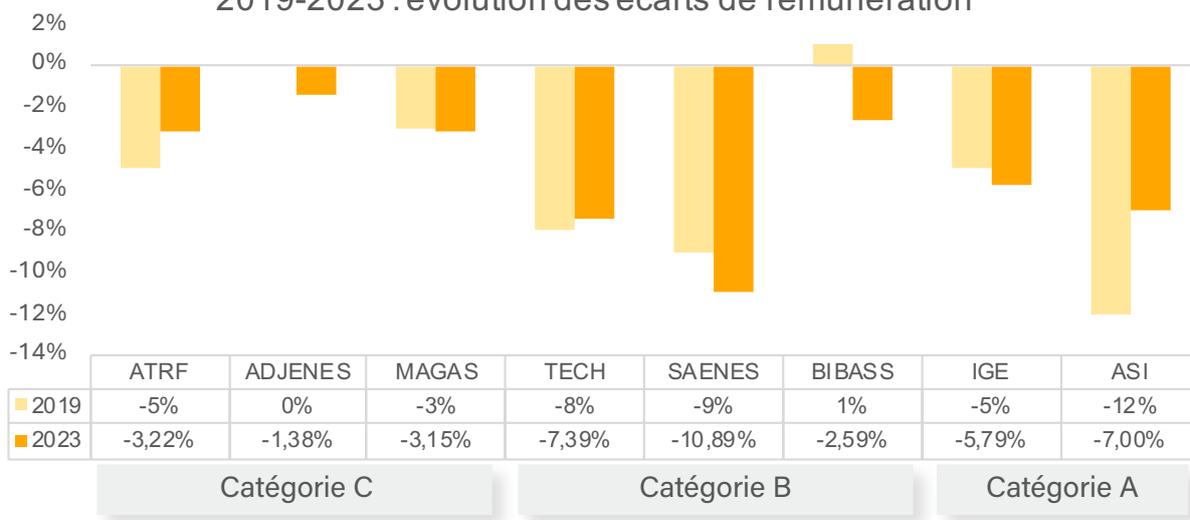


En 2023, les femmes du corps ATRF gagnent en moyenne 70€ de moins que les hommes du même corps. Elles représentent 57% des effectifs de ce corps.

Entre 2019 et 2023, dans les 8 corps où les effectifs sont supérieurs à 10 ETP, 5 corps voient augmenter les écarts de rémunération en défaveur de femmes. Parmi les bibliothécaires assistant·es spécialisé·es (BIBASS), la tendance s'inverse même ; alors qu'en

2019 la rémunération des femmes était plus élevée que celle des hommes (17€), en 2023 l'écart passe à 66€ en défaveur des femmes. Les hommes ont plus d'ancienneté, ce qui impacte leur niveau de rémunération.

2019-2023 : évolution des écarts de rémunération



En 2019, les femmes ATRF (catégorie C) gagnaient en moyenne 5% de moins. En 2023, les femmes ARTF gagnent 3,22% de moins que les hommes.

2. Personnels Contractuels

2.1. Une sur-représentation des femmes dans les effectifs ; un faible écart de rémunération entre les femmes et les hommes

L'analyse des écarts de rémunération des personnels contractuels a porté sur les effectifs 2023, soit 497 personnels, ramenés à 490 en ETP, répartis de la manière suivante :

	Effectifs personnels contractuels ETP				
	F	H	Total	% F	% H
Enseignant·es - EC	179	102	281	63,7%	36,3%
BIATSS	153	55	208	73,6%	26,4%
Total	332	157	489	67,9%	32,1%

Les effectifs ont augmenté de 4,8% par rapport à 2022 (474 agent·es). En 2023, les contractuelles (BIATSS et enseignantes) perçoivent en moyenne une rémunération mensuelle brute de 2 098€, inférieure de 74€ à celle des hommes (2 172€) (-3,4%).

Par rapport à 2022, avec des effectifs assez proches (69% de femmes), l'écart de rémunération s'est

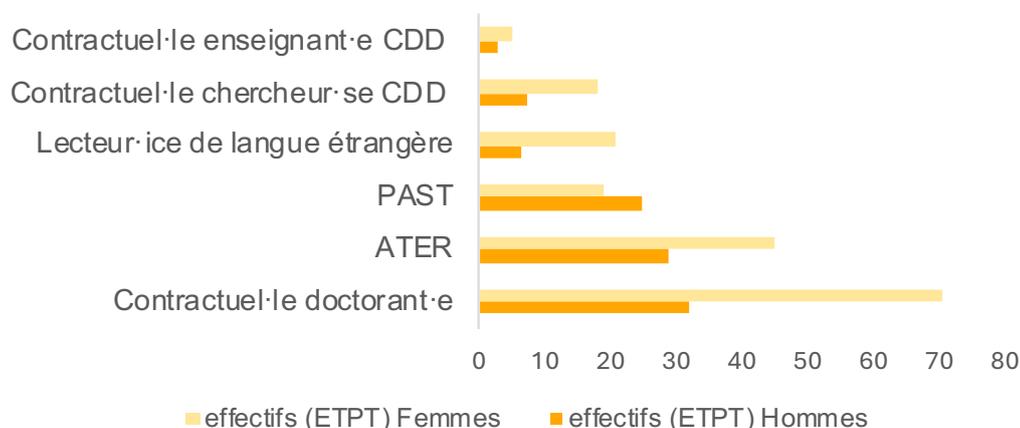
réduit (2022 : -149€ ETP en défaveur des femmes, soit -6,9%).

Les écarts de rémunération sont moins contrastés que pour les titulaires. Sur 12 corps concernés, 7 présentent un écart de rémunération en faveur des femmes, contre 5 en faveur des hommes.

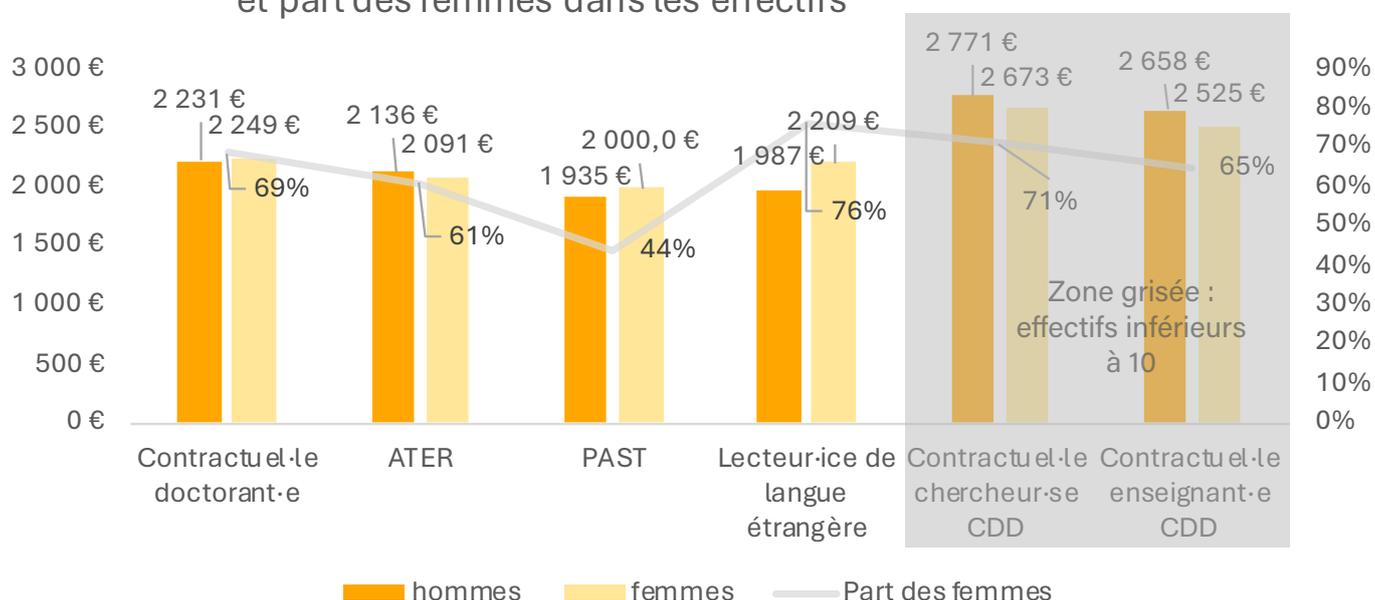
2.2. Personnels enseignants contractuels : une population concentrée sur deux corps, avec une surreprésentation féminine

Rappel : 281 ETP - 63,7% de femmes

Effectifs enseignant·es contractuel·les



Enseignant·es - EC contractuel·les : rémunération femmes-hommes et part des femmes dans les effectifs



En 2023, les contractuelles doctorantes (69% des effectifs) gagnent en moyenne 2 249€ et les hommes 2 231€.

63% du corps enseignant contractuel est réparti en 2 catégories : contractuel·les doctorant·es et ATER. Excepté pour les PAST, ces effectifs sont largement féminisés. Le nombre de contractuelles doctorantes est le double de celui des hommes.

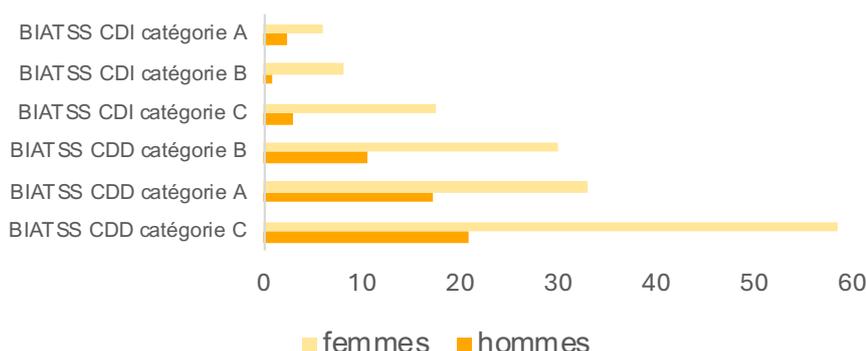
En 2023, les enseignantes contractuelles perçoivent une rémunération mensuelle moyenne de 2 231€, supérieure de 62€ par rapport à celle des hommes (+2,8%) (+18€ pour les contractuelles doctorantes, +0,8%, et -45€ pour les femmes ATER, -2,1%).

Un certain nombre de contractuel·les doctorant·es sont normalien·nes et parmi les ATER, certain·es sont agrégé·es, ce qui impacte le niveau de rémunération et entraîne un déséquilibre global.

2.3. Personnels BIATSS contractuels : des écarts plus importants parmi les catégories A et les CDI

Rappel : 208 ETP - 73,6% de femmes

BIATSS contractuel·les



La population contractuelle BIATSS est constituée de 81,7% de CDD.

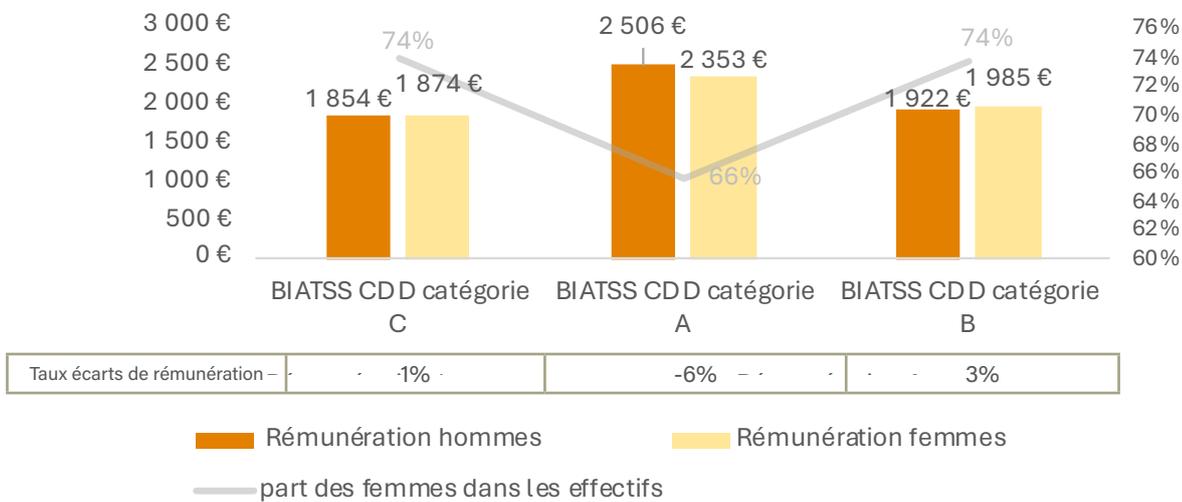
En 2023, les contractuelles BIATSS perçoivent une rémunération mensuelle moyenne de 2 039€, inférieure de 164€ par rapport à celle des hommes.

- L'écart de rémunération est de 63€ en défaveur des femmes en CDD. Elles sont mieux rémunérées en catégories B et C, alors qu'elles le sont moins en catégorie A.
- L'écart de rémunération est en défaveur des femmes CDI de 792€ (38 personnels ETP). Les postes de catégorie A creusent l'écart : 2 hommes et 6 femmes avec un écart de rémunération de 2 346€ en défaveur des femmes.

En CDD et CDI :

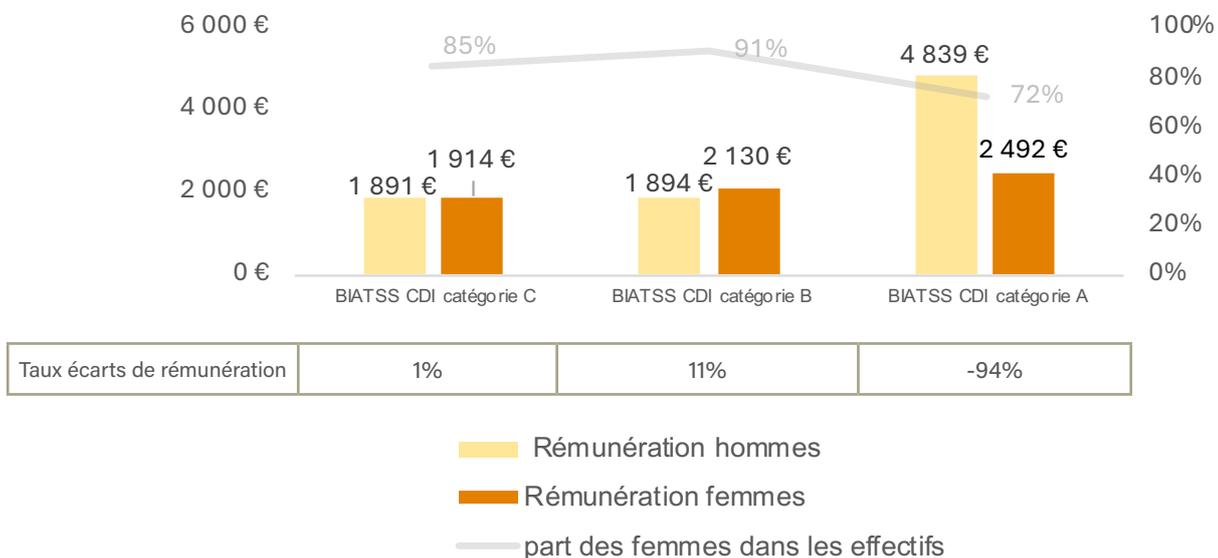
- Les femmes sont majoritaires dans l'ensemble des catégories, mais dans une proportion moindre dans la catégorie A
- Les écarts les plus importants sont en catégorie A en défaveur des femmes
- Les écarts sont en défaveur des hommes pour les catégories B

BIATSS CDD



En 2023, les femmes BIATSS en CDD de catégorie C (74% des effectifs) gagnent en moyenne 1 874€ et les hommes 1 854€. L'écart de rémunération est de 1%.

BIATSS CDI



II. Objectifs

Si, depuis 2019 et le premier plan égalité, les écarts de rémunération se sont réduits, notamment pour les EC (-2,5 points), l'objectif principal reste ici de poursuivre la réduction de ces écarts. Différents leviers au niveau des politiques nationales ont permis cette baisse, tels que les campagnes de repyramidage qui ont entraîné une féminisation des corps des PR et un rééquilibrage des rémunérations ou encore la loi de programmation de la recherche qui a permis l'élargissement des bénéficiaires du régime indemnitaire des E - EC (RIPEC).

Il s'agira dans ce nouveau plan de réduire l'écart de 2 points supplémentaires, pour passer en deçà de

10% d'écart de rémunération. Il est indispensable d'améliorer la connaissance et le suivi de ces écarts, notamment celui des primes, des heures complémentaires par composantes pédagogiques et des campagnes d'emploi et d'avancement. Pour la population contractuelle, il s'agira, entre autres, de faire un suivi des plus hautes rémunérations, d'affiner l'étude des écarts de rémunération par métiers pour les personnels contractuels et par composante et de faire un suivi des campagnes d'emploi, d'avancement.

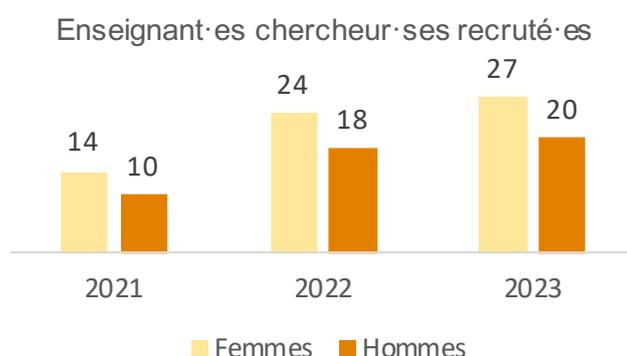
III. Plan d'action

Objectif: réduire les écarts de rémunération			
Action	Portage	Échéance prévue	Moyens
Produire des indicateurs de rémunération par composante et par corps	PPRH	Annuel	
Indicateurs de suivi : part des femmes et hommes dans chaque composante et niveaux de rémunération			
Produire des indicateurs d'attribution des primes (RIPEC et RIFSEP) par genre, corps et emploi	PPRH	2025	
Produire des indicateurs sur les HC / HS par genre, métiers et composantes (et éventuelles actions de remédiation)	PPRH	2025	
Proportion F/H des primes ou heures référentiel pour responsabilités pédagogiques Proportion F/H des primes ou heures référentiel pour responsabilités de recherche Montant et écart des primes distribuées aux femmes et aux hommes			
Suivre annuellement les évolutions des écarts de rémunération	PPRH, DRH, VP CA	Annuel	
Promouvoir et simplifier l'accès des femmes à des postes à responsabilités	DRH	Annuel	Com
Part des femmes et des hommes sur les postes à responsabilité			
Communiquer auprès des personnels sur les possibilités de changement de corps par liste d'aptitude	DRH, Composantes	2025	Com

Chantier 2 : Accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois

I. État des lieux

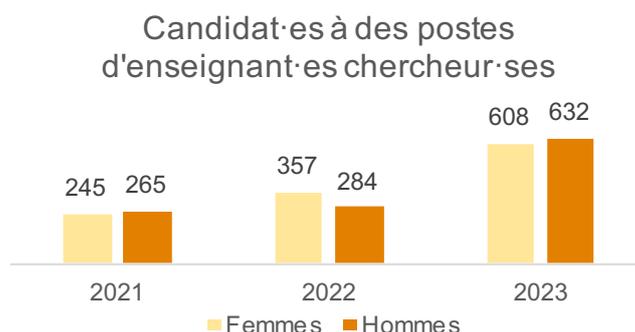
Les recrutements à l'UT2J sont plutôt favorables aux femmes de façon significative en 2021 et 2023. Leur taux de réussite est légèrement supérieur à la proportion des femmes parmi les enseignant·es chercheur·ses dans le domaine des lettres et des sciences humaines en 2022 (54% ¹¹).



Concours d'EC :

Entre 2021 et 2023, l'UT2J a recruté 113 EC. Le nombre de femmes et d'hommes se présentant chaque année aux concours peut varier en fonction notamment du nombre de postes ouverts au recrutement et des sections CNU auxquelles ils

sont attachés. En 2022, les femmes étaient plus nombreuses que les hommes (357 pour 284, soit 56%) et légèrement moins nombreuses en 2021 et 2023 (245 femmes (48%) pour 265 hommes en 2021 ; 608 femmes (49%) pour 632 hommes en 2023).



D'une section CNU à l'autre, la proportion des femmes et des hommes parmi les candidat·es peut varier significativement.

Cependant, sur l'ensemble des concours, ces écarts en défaveur des candidates restent peu nombreux. Parfois dans une même section, la part des hommes et des femmes est très différente d'un concours à

l'autre. Cela est probablement corrélé aux profils des postes et aux spécialités attendues. Une étude plus détaillée permettrait de comprendre ces variations. Dans le cadre de certains concours, la proportion relative des femmes et hommes candidats auditionnés diffère significativement par rapport à celle des candidat·es et aussi parmi les candidat·es classé·es à l'issue du concours.

¹¹MESR, 2024, Enseignement supérieur et recherche. Vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres clés, Service statistique ministériel du MESR, p. 43. <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2024-03/vers-l-galit-femmes-hommes-chiffres-cl-s-2024-32097.pdf>

Avancement de grade des EC :

Les femmes sont globalement plus nombreuses que les hommes à être candidates à un avancement de grade, notamment dans le corps de MCF (entre 58% et 69%). Dans celui de PR, elles ne représentent que 39% des candidatures en 2021. Néanmoins, cette proportion a augmenté de façon très significative en 2022 (49%) puis 2023 (56%).

La proportion des femmes promues parmi les EC varie par rapport à celle observée parmi les candidat·es à la promotion de façon favorable ou défavorable. Le différentiel le plus important s'observe en 2022 dans les deux corps : cette année-là, le processus de promotion est favorable aux femmes dans le corps des MCF et leur est défavorable dans celui des PR.

Avancement de grade - proportion femmes-hommes :

	2021				2022				2023			
	Candidat·es		Promotions		Candidat·es		Promotions		Candidat·es		Promotions	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
MCF	49	28	11	7	49	22	31	9	34	25	13	9
PR	21	32	8	12	24	25	7	10	48	38	12	8
Total	70	60	19	19	73	47	38	19	82	63	25	17

CRCT et CPP :

Au cours de leur carrière, les EC ont la possibilité de bénéficier de congés pour recherche ou conversion thématique (CRCT). Un congé pédagogique peut être accordé à l'issue d'un congé maternité ou à des EC qui ont effectué des tâches d'intérêt général pendant au moins 4 ans. Un CRCT peut être une ressource importante, en particulier pour les femmes pour lesquelles les progressions de carrières sont souvent moins rapides.

Ce sont les congés accordés par l'UT2J que nous considérons ici. Sur les 5 campagnes entre 2020 et 2024 (2 en 2021-22), 80 CRCT ont été accordés par l'UT2J. 74% ont bénéficié à des enseignantes-chercheuses qui représentaient 70% des

candidat·es. Sur les 4 campagnes de CPP sur la même période, 24 CPP ont été accordés par l'UT2J (pour 30 candidatures). 54% ont bénéficié à des enseignantes-chercheuses qui représentaient 56% des candidatures.

Globalement, les attributions par l'UT2J des CRCT et CPP est favorable aux enseignantes-chercheuses. Il faut néanmoins poursuivre la communication à propos de la possibilité de demander un CPP après un retour de congé maternité ou une période de 4 année passée à assumer des tâches d'intérêt général, afin que les femmes EC continuent à se saisir de ce dispositif.

Candidatures et attribution des CRCT établissement :

Années	Nombre de candidature CRCT			Nombre de CRCT attribués		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
2020-2021	21	4	25	14	3	17
2021-2022 (2 campagnes)	15	8	23	16	6	22
2022-2023	19	8	27	14	6	20
2023-2024	18	11	29	15	6	21

Candidatures et attribution des CPP :

Années	Nombre de candidature CPP			Nombre de CPP attribués		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
2020-2021	5	6	11	3	4	7
2021-2022	3	2	5	2	2	4
2022-2023	5	1	6	4	1	5
2023-2024	4	4	8	4	4	8

Candidatures et attribution des CPP :

En 2021, 2022 et 2023, 57 EC ont déposé un dossier de demande d'autorisation d'inscription pour préparer leur HDR : 40 femmes (70%) et 17 hommes (30%) ; 63 ont demandé l'autorisation de soutenir leur HDR : 42 femmes (67%) et 21 hommes (33%)

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à s'inscrire à l'UT2J pour préparer leur habilitation et à la soutenir¹². Il serait intéressant de vérifier si on observe une différence entre hommes et femmes du point de vue de l'âge à la soutenance de leur HDR et de connaître la proportion relative des femmes et des hommes parmi les EC de l'UT2J titulaires d'une HDR. Cela fera l'objet d'études complémentaires.

Promotion de grade et de corps des BIATSS :

Les promotions de grades et de corps sont plus nombreuses au sein de la filière ITRF.

- Promotion de grade des BIATSS :

En 2024, les promotions de grade ont concerné 47 agent•es, dont 77% de femmes et 23% d'hommes :

- 31 agent•es de la filière ITRF : 21 femmes et 10 hommes
- 15 agent•es de la filière AENES : 14 femmes et 1 homme
- 1 agente de la filière BIB : 1 femme

C'est dans la catégorie C qu'il y a le nombre le plus important de promotions au grade avec 29 agent•es (38%).

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total	% du total
Femmes	4	9	23	36	77%
Hommes	1	4	6	11	23%

- Promotion de corps des BIATSS :

En 2024, les promotions de corps ont concerné 15 agent•es (67% de femmes et 33% d'hommes) :

- 12 agent•es de la filière ITRF : 8 femmes et 4 hommes
- 3 agent•es de la filière AENES : 2 femmes et 1 homme

Le nombre le plus important de promotions au corps est en catégorie B (10 agent•es / 67%).

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total	% du total
Femmes	2	8	0	10	77%
Hommes	3	2	0	5	33%

¹²L'HDR étant un diplôme, les candidat•es inscrites à l'UT2J ne sont pas nécessairement des membres de son personnel. Nous ne disposons pas de ces données à propos des EC de l'UT2J qui soutiennent leur HDR dans d'autres établissements.

Congés de formation professionnelle (CFP) :

Années	Nombre congés demandés	Congés accordés		Congés refusés ou reportés	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
2018	2	1	-	-	1
2019	2	1	1	-	-
2020	2	-	1	1	-
2021	1	1	-	-	-
2022	0	-	-	-	-
2023	2	-	1	1	-
2024	1	1	-	-	-
Total	10	4	3	2	1

Inscrite dans le 1er plan égalité, la priorisation des demandes émanant de femmes de retour de congé maternité a vocation à être poursuivie.

II. Objectifs

Dans le cadre de ce chantier, 5 objectifs principaux ont été identifiés :

1. Poursuivre l'accompagnement des femmes dans leur parcours professionnel
2. Continuer à favoriser un accès équitable des EC au grade de PR, aux promotions et à la RIPEC
3. Poursuivre le développement des modalités permettant d'agir sur le recours au temps partiel (temps aménagé, télétravail, aménagement d'horaire...)
4. Œuvrer à la formulation de fiches de poste sans stéréotype de sexe et de genre afin de faire évoluer la représentation des métiers
5. Encourager les étudiant·es, quel que soit leur identité de genre, à la poursuite d'études en 2e et 3e cycle

III. Plan d'action

Action	Portage	Échéance prévue	Moyens
Objectif 1 : poursuivre l'accompagnement des femmes dans leur parcours professionnel			
Mettre en place un parcours individualisé de préparation aux concours de la fonction publique accessible prioritairement aux publics féminins les plus précaires	PDevRH	Annuel	
<i>Indicateur de suivi : nombre de femmes bénéficiant de ce parcours</i>			
Prolonger les 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, un ou plusieurs entretiens avec un•e conseiller•ère en évolution professionnelle - Sur demande, la mise en place d'un coaching professionnel par le pôle environnement professionnel	PDevRH	Annuel	
<i>Indicateur de suivi : nombre de femmes bénéficiant de ces dispositifs</i>			
Continuer à favoriser l'accès des femmes aux dispositifs de CRCT et CPP pour les EC - Continuer à prioriser l'attribution des CPP ou CRCT d'un semestre lors d'un retour de congé maternité	PDevRH	Annuel	
Sensibiliser les jurys à la valorisation de l'engagement des candidates dans des tâches pédagogiques et administratives collectives	PDevRH	Annuel	
Continuer à favoriser l'accès des femmes aux dispositifs de CFP pour les BIATSS - diffusion de l'information et priorisation des demandes de CFP émanant de femmes de retour de congé maternité	PDevRH	Annuel	Com
<i>Indicateur de suivi : part des femmes et des hommes bénéficiant de ces dispositifs</i>			
Objectif 2 : continuer à favoriser un accès équitable des EC au grade de PR, aux promotions et à la RIPEC			
Sensibiliser les présidences et membres des COS chaque année aux biais de genre dans l'évaluation des candidatures et la conduite des auditions	DRH, Gestion des carrières	Annuel	Com
<i>Indicateur de suivi : nombre de COS sensibilisés</i>			
Sensibiliser les membres du CAC restreint aux biais de genre dans l'évaluation des dossiers de candidature	DRH, Gestion des carrières	Annuel	Com
<i>Indicateur de suivi : nombre de membres du CAC sensibilisés aux biais de genre</i>			
Objectif 3 : poursuivre le développement des modalités permettant d'agir sur le recours au temps partiel (temps aménagé, télétravail, aménagement d'horaire...)			
Sensibiliser l'encadrement et encourager la réorganisation des modes de fonctionnement au sein des services en lien avec les dispositifs mis en place, notamment lors de vacances de poste de courte durée (Complément individuel annuel - CIA - intérim)	DRH		

Objectif 4 : œuvrer à la formulation de fiches de poste sans stéréotype de sexe et de genre afin de faire évoluer la représentation des métiers

Mettre en place un diagnostic des fiches de postes BIATSS pour les recrutements (via le recours à des stagiaires ou à des recherches de master : GEPS, psychologie sociale, etc.)	DRH, PPRH, CdM Egalité	2025	4 mois de stage
Former les responsables de service à la rédaction des fiches de poste sans stéréotype de sexe et de genre	DRH, CdM Egalité	2026	
Sensibiliser les personnels chargés des recrutements de BIATSS aux biais de genre dans l'évaluation des candidatures à des emplois et dans la conduite des auditions	DRH, CdM Egalité	Annuel	

Indicateur de suivi : nombre de jurys sensibilisés

Objectif 5 : encourager les étudiant·es, quelle que soit leur identité de genre, à la poursuite d'études en 2ème et 3ème cycle

Valoriser et faire connaître le champ d'intervention et les actions du SCUIO-IP pour accompagner les étudiant·es dans leur orientation et leur insertion professionnelle Valoriser les parcours de femmes de science	VP CFVU, VP CR, SCUIO-IP Service com	Annuel	Com
---	--------------------------------------	--------	-----

Chantier 3 : Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

I. État des lieux

Bilan des actions réalisées dans le cadre du précédent plan :

- Création du guide des parentalités comprenant l'ensemble des informations et dispositifs mis en place à l'université.
- Accompagnement au retour après un congé maternité/parental : proposition de rencontre systématique avec le pôle DévRH en 2021-22, puis le PEP (Pôle environnement professionnel) à partir de 2022-23.

Les personnels accompagnés décrivent cet accompagnement comme un temps d'écoute et d'échange permettant d'exprimer certaines interrogations et de faire le point sur leur situation professionnelle.

En 2022, 15 femmes (7 BIATSS et 8 enseignantes) ont bénéficié de cet accompagnement (soit environ la moitié de réponses positives suite à la proposition). En 2023, 1 personnel (BIATSS) a souhaité en bénéficier (sur 6 propositions). La communication sur ce dispositif sera renforcée.

- Proposition de rencontre avec le médecin du travail faite aux agent•es revenant d'un congé maternité ou parental.

- Deux salles de lactation/de repos mises à disposition sur préconisation du médecin du travail depuis 2021 : une à la MDS et une à la MDR (équipées d'un siège/lit et d'un réfrigérateur, avec un point d'eau à proximité). 4 femmes en ont bénéficié. Un bilan sera fait pour voir si une salle dédiée uniquement à la lactation est nécessaire (avec réfrigérateur et point d'eau à l'intérieur).

- Crèche 1,2,3... couleurs : affichage dans le bureau de l'assistante de service social, les locaux du SCASC (Service commun d'action sociale et culturelle), sur l'ENT « guide des prestations sociales » et sur le site de l'UT2J, onglet « actions sociales ». L'assistante de service social reçoit 3 à 4 demandes d'information par an sur les modalités de garde¹³. Le SCASC est également identifié comme un relais de communication.

L'état des lieux permet d'identifier plusieurs axes :

1. Le soutien à la parentalité
2. Le recours au télétravail
3. Les proches aidant•es
4. Les dispositifs d'action sociale, culturelle et sportive

1. Le soutien à la parentalité

Dispositifs et congés familiaux :

Journées enfant malade (BIATSS hors SCD)		Total jours	Nbre d'agent•es	Nbre moyen de jour par agent•e
2023	Femmes	137,5	61 (34%)	2,3
	Hommes	35,5	11 (13%)	3,2
2022	Femmes	128,5	51 (27%)	2,5
	Hommes	21	11 (13%)	1,9
2021	Femmes	59,5	28 (14%)	2,1
	Hommes	13	7 (8%)	1,9

¹³ 5 berceaux sont réservés pour les personnels et 5 pour les étudiant•es. La crèche est financée à hauteur de 7 000€ environ (SCASC) et une commission est chargée d'attribuer les places. Un berceau n'équivaut pas forcément à un enfant, un berceau pouvant accueillir plusieurs enfants.

69% des BIATSS sont des femmes or, entre 2021 et 2023, les personnels BIATSS bénéficiant de journées enfant malade étaient des femmes dans 80 à 85% des cas. A l'exception de l'année 2023, le nombre moyen de jours enfant malade était plus élevé pour les femmes que pour les hommes.

Nombre d'agent-es ayant un ou des enfants de moins de 16 ans :

- 2021-2022 : 207 femmes et 87 hommes (294 agent•es)
- 2022-2023 : 188 femmes et 86 hommes (274 agent•es)
- 2023-2024 : 180 femmes et 83 hommes (263 agent•es)

Si l'on compare le nombre de journées enfant malade pris par les agent•es au nombre de femmes et d'hommes ayant un enfant de moins de 16 ans, on peut observer que :

- En 2021-2022 : 8% des hommes ayant un enfant de moins de 16 ont pris des journées enfant malade. Ce taux est de 14% pour les femmes
- En 2022-2023, 13% des hommes et 27% des femmes
- En 2023-2024, 13% des hommes et 34% des femmes

Ainsi, parmi les personnes ayant un enfant de moins de 16 ans, les femmes sont en moyenne proportionnellement deux fois plus nombreuses à utiliser ce dispositif.

Congés familiaux	2021			2022			2023		
	BIATSS	EC	Total	BIATSS	EC	Total	BIATSS	EC	Total
Maternité	16	4	20	11	9	20	6	9	15
Adoption	-	-	-	1	1	2	-	1	1
Naissance	-	-	-	-	1	1	-	-	-
Paternité et accueil de l'enfant ¹⁴	4	3	7	6	3	9	5	-	5
Congé parental	1	1	2	-	2	2	-	1	1

Organisation du travail :

En 2023-24, sur l'ensemble des personnels BIATSS (hors personnels SCD qui ont des horaires aménagés spécifiques), 27% sont à temps aménagé sur 4,5 jours (20% de femmes et 7% d'hommes). Ce sont 31% des femmes et 19% des hommes qui ont ainsi aménagé leur temps de travail.

Agent•es BIATSS (hors SCD) à 100% sur 4,5 jours		Nombre d'agent•es		/ total des agent•es	
2023 - 2024	Femmes	199	74%	20%	31% des femmes
	Hommes	69	26%	7%	19% des hommes
	Total	268		27%	
2022 - 2023	Femmes	204	74%	20%	31% des femmes
	Hommes	71	26%	7%	11% des hommes
	Total	275		27%	
2021 - 2022	Femmes	197	73%	19%	29% des femmes
	Hommes	74	27%	7%	11% des hommes
	Total	271		26%	

¹⁴Depuis le 1er juillet 2021, la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant a doublé, passant de 14 à 28 jours (35 en cas de naissance multiple), dont sept obligatoires.

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à moduler leur temps de travail. En 2023-24, parmi les personnels à temps partiel, 83% sont des femmes.

Temps partiel		Nombre d'agent·es		Pour enfant de - de 3 ans	Pour raisons personnelles	
2023 - 2024	Femmes	77	83%	46	31	12% des femmes*
	Hommes	16	17%	1	15	4% des hommes
	Total	93		47	46	
2022 - 2023	Femmes	73	82%	41	32	11% des femmes
	Hommes	16	18%	1	15	4% des hommes
	Total	89		42	47	
2021 - 2022	Femmes	79	81%	43	36	12% des femmes
	Hommes	18	19%	1	17	5% des hommes
	Total	97		44	53	

* Lecture : en 2023-24, parmi les femmes BIATSS, 12% sont à temps partiel.

En 2023-24, 60% des femmes BIATSS à temps partiel le sont pour s'occuper d'un enfant de moins de 3 ans et 40% pour raisons personnelles. On retrouve environ cette même répartition pour les autres années. Les hommes à temps partiel le sont, quant à eux, quasi-exclusivement pour raisons personnelles (94%) et ce quel que soit l'année.

2. Le recours au télétravail

Depuis 2021, le télétravail a été mis en place pour les personnels BIATSS. Il s'ajoute au travail à distance auquel recouraient déjà les personnels enseignants.

	Femmes		Hommes		Total	/ total d'agent·es (998)
	Nbre	%	Nbre	%		
Nbre d'agent·es en télétravail	426	78%	117	22%	543	54%
	67% des femmes		32% des hommes			
1. TT Périodique uniquement	241	77%	71	23%	312	24%
	38% des femmes		19% des hommes			57,5% des agent·es en télétravail
1j TT / semaine	64	27%	22	31%	86	
2j TT / semaine	89	21%	32	45%	121	
Autres	88	52%	17	24%	105	
2. TT Flottant uniquement	27	68%	13	32%	40	4%
	4% des femmes		4% des hommes			7,5% des agent·es en télétravail
3. TT Périodique + flottant	158	83%	33	17%	191	19%
	25% des femmes		9% des hommes			35% des agent·es en télétravail
1j + 10 flottants	119	75%	31	94%	150	
2j + 10 j flottants	13	8%	-	-	13	
Autres + 10j flottants	26	17%	2	6%	28	

54% des BIATSS (hors SCD) font du télétravail. La part des femmes faisant du télétravail (67%) est bien plus importante que celle des hommes (32%).

D'après l'évaluation de la phase expérimentale en 2021, la satisfaction des personnes effectuant du télétravail est très importante. Il s'agit d'une vraie avancée en matière d'amélioration de la qualité de vie au travail, d'autant que les principaux risques psychosociaux liés à la mise en place de cette modalité de travail n'ont pas été identifiés en tant que tels par les répondant•es à cette enquête¹⁵.

Toutefois, il arrive que les interpénétrations des temps professionnels et personnels ne soient pas maîtrisées mais subies par l'agent•e ; il convient alors d'exercer une vigilance à plusieurs niveaux : responsable hiérarchique, collègue, agent•e, etc. Une sensibilisation de ces acteur•rices doit être

3. Les proches aidant•es

La question des proches aidant•es est un sujet de préoccupation dans l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle. Un membre du personnel peut être un•e proche aidant•e de plusieurs façons :

- d'un enfant mineur à charge, d'un•e conjoint•e, d'un•e ascendant•e, d'un•e collatéral•e
- la personne aidée peut ou non résider au domicile du proche aidant
- la personne aidée peut être en situation de handicap, atteinte d'une maladie évolutive ou en perte d'autonomie liée à l'avancée en âge
- la situation d'aide peut être vécue seule ou partagée avec le ou la conjointe ou les frères et sœurs.

Les proches aidant•es vivent une situation de charge mentale supplémentaire, avec un stress répété, un sommeil perturbé ou restreint, une hypervigilance

maintenue. Un autre point de vigilance réside dans le sentiment d'iniquité vécu par certain•es agent•es (dérogations pour raison de santé, activités incompatibles avec le télétravail, règles différentes en fonction des services ou des composantes, etc.), qui peuvent générer certaines tensions dans les collectifs de travail. Enfin, un autre enjeu réside dans le positionnement de l'encadrement : être encadrant•e et télétravailler, encadrer des agent•es en télétravail.

Enfin, il convient également de se demander ce qui explique qu'une proportion largement plus importante de femmes recourent au télétravail. Le télétravail peut être une ressource pour les femmes sur lesquelles repose encore l'essentiel des tâches domestiques et parentales qui y voient une occasion de réduire leur temps de déplacement entre domicile et lieu de travail¹⁶, signe de la persistance d'inégalités de genre fortes.

durant la journée de travail, la nécessité d'être présent•e à des rendez-vous médicaux, etc. Cette situation a donc un impact sur le travail. Il est important de pouvoir les repérer afin de prévenir l'épuisement, même si le statut de « proche aidant » n'est pas encore pleinement défini et reconnu en contexte professionnel. C'est un enjeu important de l'égalité femmes-hommes. La recherche montre en effet que les femmes sont un peu plus nombreuses que les hommes parmi les proches aidant•es, qu'elles consacrent davantage d'heures à aider leurs proches, que les conséquences, particulièrement en terme de fatigue, sont plus importantes pour elles et que le maintien d'une activité professionnelle leur offre un peu de répit¹⁷.

Bénéficiaires de la prestation interministérielle handicap : 43 dossiers en 2023 – enveloppe de 75 160€ d'aides

¹⁵Les risques psychosociaux (RPS) à évaluer dans le cadre de la mise en place du télétravail sont : l'isolement social et la perte du sens du travail, les difficultés de gestion du temps et d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, l'augmentation du stress perçu lié à l'éloignement du collectif de travail, du supérieur hiérarchique et donc le risque d'un cadre de travail moins bien défini. Les RPS en lien avec le télétravail sont intégrés dans le DUERP (Document unique d'évaluation des risques professionnels) de l'UT2J.

¹⁶Schütz, Gabrielle. « 11. Télétravail et inégalités de genre : quel rôle jouent les organisations ? ». Le travail à distance Défis, enjeux et limites, La Découverte, 2023. p.203-220.

¹⁷Banens, Maks. « Inégalités de genre dans l'aide aux proches dépendants ». Informations sociales, 2022/4 n° 208, 2022. p.24-32. Tremblay, Diane-Gabrielle et Nogues, Sarah. « À l'aide! Les proches aidants sont épuisés et nous en payons tous le prix », The Conversation, 22 août 2019. Charlap, Cécile, Caradec Vincent, Chamahian Aline et Jushtanina Veronika. « Trajectoires d'aide au fil du temps. Articuler, désarticuler, réarticuler ». Gérontologie et société, 2020/1 vol. 42 / n° 161, 2020. p.147-170.

Les dons de congés Personnels BIATSS hors SCD	Agent•es ayant effectué un don de congé	Agent•es ayant bénéficié d'un don de congé sur demande
Femmes	3	2
Hommes	3	2
Nombre total de jours	34	17

4. Les dispositifs d'action sociale, culturelle et sportive

Le SCASC est un service dédié aux personnels de l'université, dont les missions sont de contribuer au bien-être des personnels, proposer une aide sociale, mettre en place des activités sportives et culturelles, créer des partenariats avec de nombreux prestataires de services extérieurs (loisirs, vacances, sport...) afin de proposer aux membres du personnel des tarifs préférentiels. Il propose des espaces de temps de vie personnelle sur le lieu du travail, qui s'inscrivent facilement dans l'organisation d'une journée de travail et contribuent au bien-être des personnes.

De la même manière, d'autres services ou espaces (CIAM, tiers-lieu) proposent des activités sur l'espace de travail, en dehors des temps de travail (pause méridienne notamment). Ces activités sont autant de possibilités données aux agent•es de bénéficier d'une offre culturelle ou de loisirs. Les activités proposées par le SCASC sont majoritairement fréquentées par des femmes (87% de femmes et 13% d'hommes).

II. Objectifs

3 objectifs ont été identifiés :

1. Poursuivre le travail de soutien à la parentalité
2. Accompagner et suivre le télétravail
3. Développer des dispositifs de soutien aux proches aidant•es

Il est également nécessaire de mener une réflexion sur des périodes de fragilité des personnels peu abordées jusqu'à présent, comme le congé menstruel¹⁸, la séparation conjugale ou la monoparentalité, ainsi que de porter une attention particulière aux évolutions des politiques publiques concernant ces thématiques.¹⁹

Le plan d'action ne comporte pas d'actions spécifiques sur la partie relative aux dispositifs d'action sociale, culturelle et sportive. Des actions sur ces thématiques ont été inscrites au groupe de travail consacré à la qualité de vie au travail (cf. SD DDRSE²⁰). Cependant, une attention particulière devra être portée sur le genre lors du suivi de ces actions. En effet, les activités proposées sont majoritairement fréquentées par des femmes et ce public est sans doute plus à même de rencontrer des difficultés pour disposer du temps nécessaire pour participer à des activités sportives/culturelles sur leur temps de vie personnel.

¹⁸Dispositif mis en place pour les étudiantes

¹⁹L'UTJ a mis en place un congé menstruel pour les étudiant•es permettant des absences ponctuelles justifiées en cours et travaux dirigés (voté en CFVU le 19/09/2024).

²⁰Schéma directeur développement durable et responsabilité sociétale et environnementale.

III. Plan d'action

Action	Portage	Échéance prévue	Moyens
Objectif 1 : poursuivre le travail de soutien à la parentalité			
Diffuser et promouvoir le guide des parentalités	DRH	Mai 2025 puis annuel	Com
Consolider l'accompagnement à la reprise d'activité après l'arrivée d'un enfant : <ul style="list-style-type: none"> Amélioration des dispositifs proposés (par ex. salle de lactation) Proposition de rencontre avec le service de santé au travail (SST) 	SST, PEP	En cours	
<i>Indicateurs de suivi : Nombre de personnes accompagnées par le SST</i>			
Poursuivre l'accompagnement au retour d'un congé maternité / adoption / parental : proposition de rencontre systématique avec le PEP	PEP	En cours	Moyens financiers + un espace
<i>Indicateurs de suivi : Nombre de personnes accompagnées par le PEP</i>			
Améliorer la transmission des informations au service de santé au travail (retours congés maternité / adoption / parental)	DRH, SST	Non défini	Achat d'un logiciel de suivi
Suivre et évaluer la mise en place de la nouvelle ASIU « Aide à l'arrivée d'un enfant »	SCASC	En cours	
<i>Indicateurs de suivi : Nombre de demandes et somme totale versée</i>			
Objectif 2 : accompagner et suivre le télétravail			
Mener une enquête qualitative sur le télétravail dans l'objectif d'une amélioration continue du dispositif	DRH	2024 - 2025	4 mois de stage étudiant
Améliorer la prise en compte du télétravail dans l'évaluation des risques professionnels (DUERP)	DRH, Conseillère de prévention	2024 - 2025	
Poursuivre les formations / sensibilisations au télétravail	DRH, PDevRH, PEP	2024 - 2025	
<i>Indicateurs de suivi : Nombre de sessions et de personnes formées</i>			
Ouvrir une réflexion sur les fiches de poste pour les rendre plus polyvalentes et permettre à un nombre plus important d'agent•es de bénéficier de cette modalité de travail et harmoniser les droits d'accès au télétravail	DRH	2025	
Objectif 3 : développer des dispositifs de soutien aux proches aidant•es			
Produire des indicateurs quantitatifs : <ul style="list-style-type: none"> Congés de proches aidant•es Congé de solidarité familiale Congés de présence parentale Nombre de proches aidant•es Dons de congés pour motif d'aidance familiale (refonte en cours) 	DRH, Assistant•e de service social, SST, PEP	2025	
Multiplier les canaux d'information (séances d'informations collectives, kit de communication, affichage dans les locaux, sur l'ENT, orientation systématique vers l'assistante sociale)	Assistant•e de service social, DRH, Service Com	2025	Com
<i>Indicateurs de suivi : Nombre de proches aidant•es accompagnés par l'assistante de service social</i>			
Créer un livret présentant les dispositifs d'aide (Cf. guide ministériel du proche aidant)	Assistant•e de service social	2025	Com
Sensibiliser les responsables de service et les assistant•es de prévention	DRH	2025	
Mettre en place des dispositifs d'accompagnement spécifiques (par ex. groupes de parole) animés par l'assistante de service social ou un partenaire extérieur (MGEN par ex.)	DRH, Assistant•e de service social	2025	
Ouvrir le dispositif des dons de congés aux proches aidant•es	DRH-SGC, Assistant•e de service sociale	En cours	
<i>Indicateurs de suivi : nombre de dons de congés attribués aux proches aidant•es</i>			

Chantier 4 : Lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations

I. État des lieux

Les actions menées ont été consolidées, amplifiées et structurées autour de 3 objectifs généraux : 1. Sensibiliser, informer et prévenir, 2. former, 3. recueillir et traiter les signalements. Plus généralement il s'agissait de renforcer la culture des membres de l'université dans le domaine de la lutte contre les inégalités de genre, les VSS (violences sexistes et sexuelles), les harcèlements et les discriminations.

1. Sensibiliser, informer et prévenir

Quelques exemples d'événements, tables-rondes, conférences et journées organisées :

Septembre à novembre 2021 : 2 expositions en partenariat avec l'association PRIDE Toulouse : « Paroles transphobes » et « Droits humains et minorités sexuelles » (campus Mirail)

Journées de l'égalité - mars 2022 :

- 8/03 : restitution de l'enquête égalité professionnelle femmes - hommes + présentation du Guide VSS (campus Mirail)
- 10/03 : journée d'étude « Femmes en résistance, d'ici et d'ailleurs, de 1940 à nos jours » (Musée départemental de la Résistance et de la Déportation de la Haute-Garonne)
- 10/03 : Journée « Minorités au sein du milieu aéronautique » (IUT Blagnac)
- 22/03 : projection du documentaire « Briser le silence des amphes » + débat (campus Mirail)
- 23/03 : atelier d'écriture inclusive (campus Mirail)

Journées de lutte contre les violences de genre - novembre 2022 (campus Mirail)

- 24/11 : atelier d'autodéfense féministe, Association Faire Face - à destination des étudiant·es
- 25/11 : conférence de Carla BENINCA « Lutter contre le viol : comprendre, repérer et orienter » - en partenariat avec le CFCV (Collectif féministe contre le viol)
- 25/11 : journée d'études « Les violences de genre : les étudier pour mieux les dénoncer » - CERTOP, Arpège, Labex
- 25/11 au 09/12 : exposition « Que portais-tu ce jour-là ? », Association En parler - en partenariat avec le SCD

Journée internationale contre les violences faites aux femmes - 25 novembre 2023 : conférence d'Irène Théry : #MeToo et renouveau féministe autour du consentement (campus Mirail)

FEEL GOOD CAMPUS 09 - février 2024 : « Le procès de King Kong », théâtre interactif autour des VSS (Centre universitaire de Foix)

Festival Futurs Proches - 3 octobre 2024

- Table ronde « La formation au risque des VSS sur les terrains de recherche en sciences sociales et archéologie », avec André Charignon, Chloé Chassagnac, Isabelle Clair, Sarah Kerboas, Lora Labarrère et le collectif BADASSES (campus Mirail)
- Atelier d'autodéfense déministe à destination des étudiant·es, association Faire Face (campus Mirail)

3 décembre 2024 - « À nos claviers contre le patriarcat » : une rencontre croisée entre les écrivaines Emma Marsantes et Marcia Burnier, animée par les étudiant•es du Master Création littéraire (campus Mirail)

Colloque jeunes chercheur•ses Résistances LGBTI+ - 5 au 6 décembre 2024 : deux journées de recherche et de dialogue interdisciplinaire (campus Mirail)

Exemples d'actions portées par le SCD :

- Stage autodéfense féministe à destination des étudiant•es : 3 ateliers de 2 jours en 2024 animés par l'association Faire Face, financés par la CVEC - 41 participant•es (campus Mirail)
- Exposition itinérante « Les Crocodiles » à partir de la BD de Juliette Boutant et Thomas Mathieu (campus Mirail, Figeac, Montauban)
- Atelier écriture non discriminante animé par Marlène Coulomb-Gully - mars 2022 (campus Mirail)

Semaine vie affective et sexuelle – février 2025 (Centre universitaire de Foix)

- Exposition « violence et harcèlement »
- Café Sexo et consultation sexo
- Spectacle « Viva la vulva »

Le flyer de la CLIPHAS (cellule de lutte, d'information et de prévention du harcèlement sexuel de l'UT2J) a été actualisé et diffusé à partir d'octobre 2021. Le guide des VSS a été élaboré et diffusé en mars 2022 et celui des transidentités en décembre 2022.

Après une présentation physique en septembre 2021, une vidéo de présentation de la mission Egalité et de la CLIPHAS a été réalisée et proposée dans le cadre de la journée d'accueil des nouveaux personnels en 2022.

2. Former

Thématiques	Public formé
Plan de formation des personnels	
Sensibiliser aux violences sexuelles et sexistes dans l'ESR (HSE 30a)	Tout public. Nombre de participant•es : 2021 : 15 (12 femmes et 3 hommes) 2022 : 41 (18 femmes et 23 hommes) 2023 : 37 (21 femmes et 16 hommes)
Sensibiliser à l'écoute des violences sexuelles et sexistes (HSE 30b)	Personnels d'encadrement et enseignant•es responsables ou directeur•rices. Nombre de participant•es en 2022 : 6 (5 femmes et 1 homme)
Hors plan de formation	
Traitement des VSS	Agent•es de prévention et du PC Sécurité
Traitement des VSS	Membres des sections disciplinaires
Expertise et recueil des signalements des victimes de VSS	Membres de la CLIPHAS
Campagne de sensibilisation aux VSS	17 sessions de sensibilisation en 2023. Nombre de participant•es : 269 personnels et 16 stagiaires

3. Recueillir et traiter les signalements

Bilan des signalements :

Durant la période 2020 - avril 2024, 72 signalements ont été recueillis, 49 par la CLIPHAS et 23 par les services centraux. Ils ont fait parfois l'objet de multiples écoutes (une victime, parfois plusieurs, des témoins). Au total, 81 personnes ont été reçues et écoutées par des personnes formées à l'écoute active dans le domaine des VSS : par les membres de la CLIPHAS jusqu'en juin 2023 (y compris la chargée de mission Egalité) et à partir de septembre 2023 par le chargé de mission et, ponctuellement, par la responsable du PEP. La cellule dédiée aux risques psycho-sociaux a traité les signalements impliquant des personnels.

L'accueil de chaque personne qui se déclarait victime de VSS, de discrimination ou de harcèlement sexuel a donné lieu systématiquement à une écoute, à la rédaction d'un compte-rendu d'entretien et à des contacts renouvelés, souvent à une orientation vers des professionnel·les ou des associations compétentes au sein de l'université ou à l'extérieur.

Si une analyse statistique sur un corpus si réduit n'est pas pertinente, on peut cependant identifier :

- 84% des personnes déclarant avoir subi des violences sexuelles, du harcèlement ou des discriminations en raison de son identification de genre ou de son orientation sexuelle sont des femmes
- 63% étaient des étudiant·es, 9% des doctorant·es, 9% des EC, 4% des BIATSS
- Les faits signalés étaient des comportements inappropriés et/ou sexistes, des discriminations de genre, du harcèlement sexuel, des agressions sexuelles ou des viols.

Modalités de mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et des discriminations :

Un dispositif de signalement des VSS, la CLIPHAS - cellule de lutte, d'information et de prévention contre

le harcèlement sexuel - a été créé en 2019.

En 2023-24, un groupe de travail a été mis en place afin de déployer un dispositif global et de préciser les modalités de recueil, d'écoute, d'enquête et de traitement administratif et juridique²¹. Il a été présenté en CSA puis validé en CA le 23 avril 2024, avec un déploiement effectif début 2025. Ce dispositif a fait l'objet de nombreuses présentations qui ont permis de l'enrichir et de le consolider, à travers des rencontres et présentations entre mars et juillet 2024 (bureaux des différentes UFR, directions des services administratifs, directions des écoles et instituts, CSA, IGESR).

Une plateforme de recueil des signalements a été développée et devrait permettre aux étudiant·es et aux personnels de disposer d'un portail d'entrée unique, utilisable à tout moment.

Pour chaque type de signalement (VSS et discrimination de genre, liée au handicap, religieuse, atteinte à la laïcité, racisme, etc.), des référent·es thématiques ont été identifié·es, en charge de l'organisation de la phase d'écoute. Pour les VSS et les discriminations de genre, la personne référente est le ou la chargée de mission égalité. Le dispositif est coordonné par un ou une référente signalement établissement, nommée par la présidente.

Si la victime présumée souhaite qu'une suite administrative soit donnée à son signalement, le rapport d'écoute est transmis au ou à la référente signalement établissement et au ou à la directrice des affaires juridiques et institutionnelles (DAJI) qui identifient les premières mesures à prendre et les proposent à la présidente, qui, quant à elle, décide notamment du lancement ou non d'une enquête administrative. Des enquêteur·rices ont été identifié·es et formé·es et pourront s'appuyer sur des assistant·es durant l'enquête administrative. La procédure disciplinaire est un des aboutissements possibles d'un signalement.

²¹<https://blogs.univ-tlse2.fr/vie-etablissement/presentation-du-dispositif-de-traitement-des-signalements/>

II. Objectifs

8 grands objectifs ont été identifiés :

1. Mettre en œuvre et faire le suivi du dispositif de signalement voté par le CA le 23 avril 2024
2. Former et sensibiliser les personnels aux VSS
3. Prévenir les VSS sur les lieux de stage et d'apprentissage
4. Prévenir les VSS sur les terrains d'enquête en sciences sociales, les chantiers de fouille en archéologie, etc.
5. Prévenir les VSS lors des événements festifs, des activités sportives et culturelles
6. Sensibiliser l'ensemble de la communauté universitaire aux VSS, aux discriminations liées au genre ou à l'orientation sexuelle, aux manifestations d'hostilité à l'égard des personnes LGBTQI+
7. Promouvoir la capacité à agir des personnes exposées aux violences de genre
8. Mieux communiquer sur les VSS, les discriminations et le harcèlement liés au genre ou à l'orientation sexuelle

III. Plan d'action

Action	Portage	Échéance prévue	Moyens
Objectif 1 : mettre en œuvre et faire le suivi du dispositif de signalement voté par le CA le 23/04/24			
Mettre en place la plateforme signalement	DAJI	Janv. 25	
Former les écoutant•es investis dans le dispositif de signalement à l'écoute active dans le domaine des VSS et les enquêteur•rices à la conduite des enquêtes administratives liées aux VSS	CdM Egalité, DAJI, PPRH	Annuel	Formation
<i>Indicateur de suivi : nombre de personnes formées</i>			
Former les référent•es signalement	CdM Egalité, DAJI, PPRH	Annuel	
<i>Indicateur de suivi : nombre de personnes formées</i>			
Former les membres des sections disciplinaires au traitement des VSS	CdM Egalité, DAJI, PPRH	Annuel	
<i>Indicateur de suivi : nombre de membres formés</i>			
Mettre en œuvre un groupe d'analyse des pratiques destiné aux écoutant•es recueillant des signalements VSS	CdM Egalité	Bimestriel	Supervision par psy. spécialisé•e
Conduire un bilan annuel du dispositif de signalement	CdM Egalité, DAJI	Annuel	
Objectif 2 : former et sensibiliser les personnels aux VSS			
Faire le bilan des formations UT2J des agent•es sur les VSS et de l'adéquation entre les formations et les besoins existants et améliorer la communication	PPRH	Nov. 2025	
<i>Indicateur de suivi : nombre de personnes formées</i>			
Former les agent•es de sécurité (y compris des sociétés privées) et les assistant•es de prévention	PPRH	Continu	Formation
<i>Indicateur de suivi : nombre de personnes formées</i>			
Former les personnels nouvellement recrutés aux risques liés aux VSS et les informer du dispositif de signalement	PPRH	Annuel	Formation
<i>Indicateur de suivi : nombre de personnes formées</i>			

Sensibiliser et former les personnels encadrants (responsables administratifs, directrices et directeurs dans les services, les composantes, les instituts et écoles) aux VSS et au dispositif de signalement Inclure la détection, l'orientation et la prise en charge des violences conjugales	PPRH	Continu	Formation
<i>Indicateur de suivi : nombre de personnes formées</i>			
Objectif 3 : prévenir les VSS sur les lieux de stage et d'apprentissage			
Élaborer et diffuser systématiquement un guide destiné aux étudiant·es, aux responsables de formation et aux référent·es de stage ou d'apprentissage (cf. guide des stages)	CdM Egalité	Avril 2025 puis annuel	
Élaborer et diffuser un guide destiné aux stagiaires employés au sein de l'UT2J	CdM Egalité	Avril 2025 puis annuel	
Objectif 4 : prévenir les VSS sur les terrains d'enquête en sciences sociales, les chantiers de fouille en archéologie, etc.			
Sensibiliser les responsables de formation et des écoles doctorales	CdM Egalité	Oct. 2025	
Mettre en place des actions de sensibilisation, de formation et de prévention dans les différents niveaux de formation concernés	CdM Egalité, VP CFVU, VPD SOFI, VP CR	Juin 2025 et annuel	Vacations d'enseignement, prestations de service
Réaliser un guide des VSS sur le terrain en sciences sociales et les chantiers de fouille archéologiques	CdM Egalité	Juin 2025	Moyens financiers, com
<i>Indicateur de suivi : nombre de formations sensibilisées, nombre d'étudiant·es sensibilisé·es, formé·es</i>			
Objectif 5 : prévenir les VSS lors des événements festifs, des activités sportives et culturelles			
Poursuivre et développer la formation des associations étudiantes	DIVE	Annuel	Prestations de service formation
<i>Indicateur de suivi : nombre de membres d'associations formées</i>			
Objectif 6 : sensibiliser la communauté universitaire aux VSS, discriminations liées au genre ou à l'orientation sexuelle, manifestations d'hostilité à l'égard des personnes LGBTQI+			
Réviser et diffuser le guide VSS et le guide des transidentités	CdM Egalité	Juin 2025 et continu	Com
Multiplier les supports de communication : campagnes d'affichage, spots vidéo, podcasts	CdM Egalité, Service com	Continu	Com, moyens financiers
<i>Indicateur de suivi : type, nombre de supports créés et diffusés</i>			
Organiser des événements dédiés : tables-rondes, manifestations scientifiques et de diffusion de la recherche, événements culturels et artistiques	CdM Egalité, VPD Culture, CR, valo, Sc et société	Continu	Moyens financiers
<i>Indicateur de suivi : nature et nombre d'événements, publics visés</i>			
Renforcer la diffusion des informations relatives aux droits des personnes non binaires et transgenres	CdM Egalité	Continu	Com
Supprimer les mentions de civilité des documents administratifs internes	CdM Egalité	Sept. 2026	
Objectif 7 : promouvoir la capacité à agir des personnes exposées aux violences de genre			
Organiser des ateliers d'initiation à l'autodéfense féministe	CdM Egalité	Continu	
<i>Indicateur de suivi : nombre d'étudiant·es et d'agent·es formés</i>			
Informier quant au dispositif de signalement et aux autres ressources et outils disponibles internes ou externes	CdM Egalité, DGS, Service com	Continu	
Objectif 8 : mieux communiquer sur les VSS, les discriminations et le harcèlement liés au genre ou à l'orientation sexuelle			
Identifier et mobiliser des ressources de divers formats et les diffuser (GT juin 2025)	CdM Egalité, Service com, MIN	Continu	Com, Prestations de service

Chantier 5 : Pilotage de la politique d'égalité

I. État des lieux

Bilan des actions du Plan égalité 2021-2023 :

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

- Questionnaire à l'ensemble des personnels : 2 132 personnes sollicitées en 2021, 658 répondant•es (taux de participation de 31%) et restitution des résultats le 8 mars 2022 au tiers-lieu et sur la page web de la mission égalité.

- 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 : données en partie genrées pour le SCASC + proposition de faire figurer dans les formulaires « femme / homme / personne non binaire » validée + tableaux de bord du SID genrés en partie

Objectif : développer et structurer le réseau égalité

- Renforcer le dispositif par le recrutement d'un personnel dédié : recrutement en 2021 d'une agente contractuelle 100% pour l'accompagnement et le suivi des plans transversaux
- Élaborer un plan de communication pour sensibiliser à la politique égalité et à la lutte contre les VSS : création de guides, campagnes d'affichage, communication autour des événements de sensibilisation etc.

Modalités de pilotage, de suivi et d'évaluation du Plan d'action :

La ou le chargé de mission égalité, désigné•e par la Présidente, coordonne l'élaboration et la mise en œuvre du Plan égalité et rend compte de la politique égalité devant le CA et le CSA. Le comité de pilotage du Plan égalité veille à la mise en œuvre et au suivi des actions inscrites dans le plan. Il est composé de 5 chantiers, pour lesquels des binômes responsables de chantier et des contributeur•rices ont été identifié•es :

1. Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération
2. Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois de la fonction publique
3. Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle
4. Lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations
5. Pilotage de la politique égalité

Chaque groupe de travail était en charge de réaliser un état des lieux et un bilan des actions du précédent plan, de définir les objectifs à atteindre et d'élaborer un plan d'action. Le plan d'action sera suivi sous la forme d'un rapport d'exécution, élaboré annuellement et présenté au CA thématique de bilan (mois d'octobre).

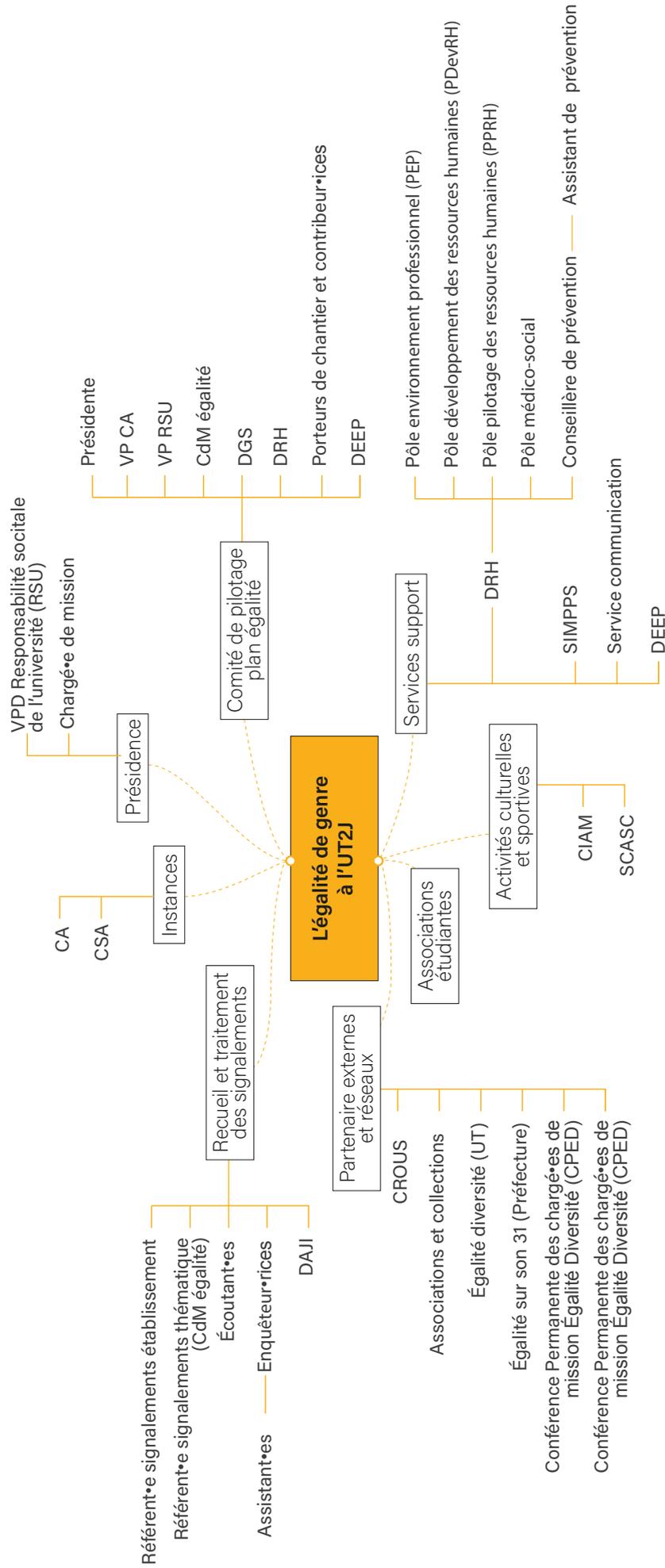


Schéma des parties prenantes de la politique d'égalité de genre à l'UT2J

II. Objectifs

4 grands objectifs ont été identifiés :

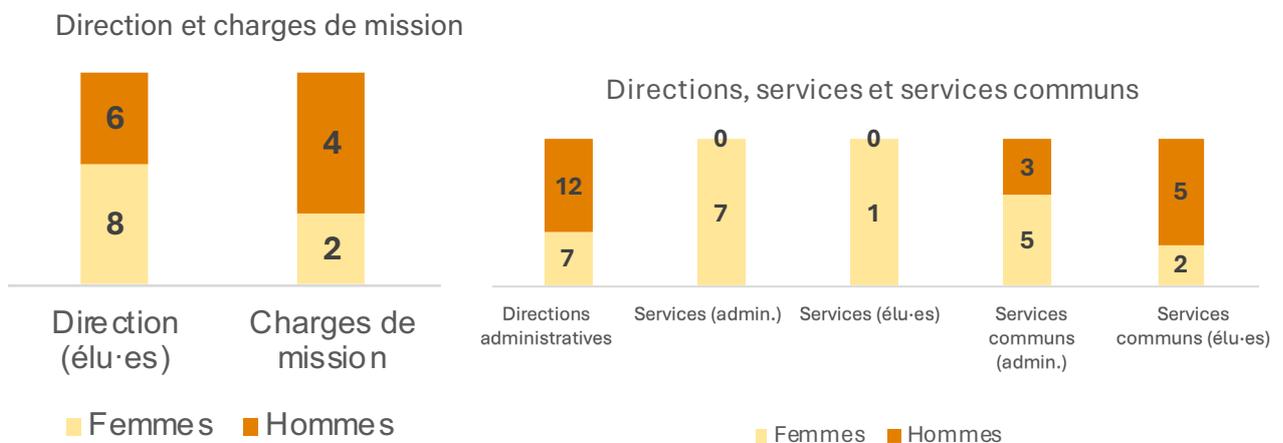
1. Former et sensibiliser aux inégalités de genre et à la lutte contre les VSS
2. Communiquer sur les inégalités de genre et les VSS
3. Produire et diffuser les indicateurs
4. Évaluer annuellement les actions du Plan égalité

III. Plan d'action

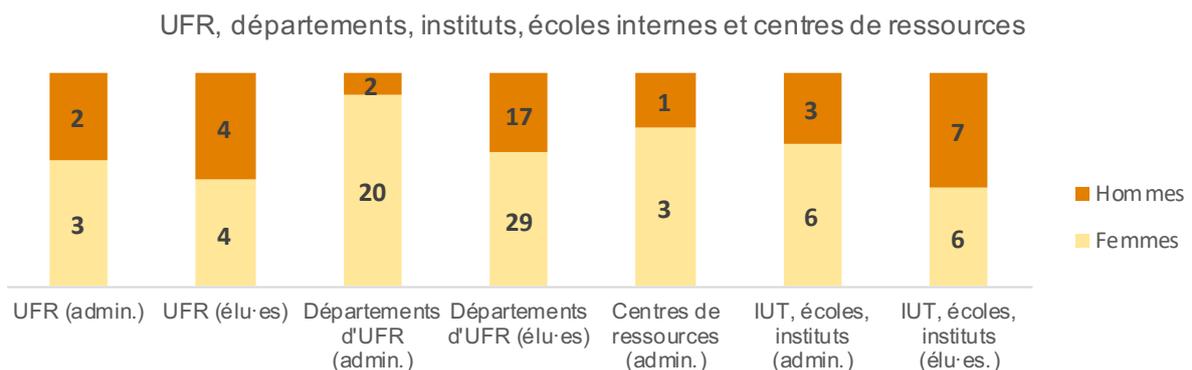
Action	Portage	Échéance prévue	Moyens
Objectif 1 : former et sensibiliser aux inégalités de genre et à la lutte contre les VSS			
Recenser les formations égalité suivies hors plan de formation UT2J, notamment l'équipe de direction	PDevRH	03/2026	
Former les membres de l'équipe de direction	PDevRH	2025	
<i>Indicateurs de suivi : nombre de personnes formées au sein de l'équipe de direction</i>			
Objectif 2 : communiquer sur les inégalités de genre et les VSS			
Élaborer un plan de communication pour sensibiliser à la politique égalité et à la lutte contre les VSS – Cf. GT communication responsable SD DDRSE	CdM égalité	Juin 2025	
Élaborer une version de communication du Plan égalité	CdM égalité	Juin 2025	
Mettre en place un appui à l'organisation d'événements et à la communication – Cf. axe 1 Gouvernance SD DDRSE	VP RSU		
Objectif 3 : produire et diffuser les indicateurs			
Produire et publier les indicateurs Index Ega Pro	DRH	30/09 - annuel	
Produire et publier les indicateurs égalité F/H - égalité d'accès aux filières de l'ESR et mixité	DEEP	31/12 - annuel	
Objectif 4 : évaluer annuellement les actions du Plan égalité			
Produire et présenter en CA le rapport d'exécution annuel du Plan égalité	Comité de pilotage	Annuel	

Annexes

Les femmes et les hommes dans les postes d'encadrement (élu et administratif)²²:



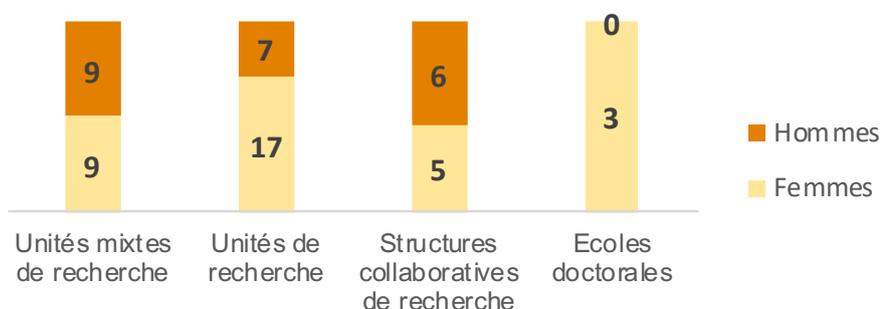
Les directions administratives cumulent des fonctions. Une même personne peut donc être comptée deux fois (ex. : DGSA).



Pour les UFR, les départements d'UFR, les IUT, écoles et instituts, ont été comptabilisées les directions et les directions adjointes.

²² Données au 1er janvier 2025. Si un poste est vacant au moment du décompte, est prise en compte la dernière personne en charge du poste. Ces données comprennent les administrations provisoires.
 Au niveau national, au 1er janvier 2024, on compte 14 femmes et 52 hommes présidents des universités - Source : « Vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres-clés », Enseignement supérieur et recherche, édition 2024, (ESRI)

Structures de recherches et écoles doctorales : direction (élue)



Source : plaquette « La recherche », UT2J, DAR (2024). Seul•es les référent•es UT2J ont été comptabilisé•es.

Liste des sigles

Emplois enseignants	
EC	Enseignante chercheuse
PR	Professeuse d'université
MCF	Maîtresse de conférences
PE	Professeuse des écoles
PEPS	Professeuse d'éducation physique et sportive
PLP	Professeuse de lycée professionnel
CPE	Conseillère principale d'éducation
ATER	Attachée temporaire d'enseignement et de recherche
PAST	Professeuse associée à temps partiel
PRAG	Professeuse agrégée
PRCE	Professeuse certifiée
CDU	Contrat doctoral unique
Emplois BIATSS	
BIATSS	Bibliothécaire, ingénieure, administrative, technicienne, personnel social et santé
AENES	Attachée de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
ITRF	Ingénieure, technicienne de recherche et formation
BIB	Bibliothécaire
BIBASS	Bibliothécaire assistante spécialisée
ATRF	Adjointe technique de recherche et formation
ADJENES	Adjointe administrative de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
MAGAS	Magasinière
TECH	Technicienne
SAENES	Secrétaire administrative de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur
IGE	Ingénieure d'études
ASI	Assistante ingénieure
AAE	Attachée d'administration de l'État
CONS	Conservatrice
CONSG	Conservatrice générale
IGR	Ingénieure de recherche

Remerciements

Personnes ayant contribué à l'élaboration de ce plan :

Pilotage :

Emmanuelle Garnier - Présidente

Jérôme COURDURIÈS - Chargé de mission Égalité de genre et lutte contre les violences sexuelles et sexistes

Porteur•ses de chantier :

Laurence BARTHE

Nathalie DIEU

Florent HAUTEFEUILLE

Caroline LEBOUTEILLER

Bruno PERAN

Christine PERES

Mathilde RIGAL

Contributeur•ices :

Nicolas BARRERA

François BON

Caroline CAPDEVIELLE

Caroline DATCHARY

Jule DELTOUR

Thomas DESPEYROUX

Nathalie DESSENS

Danielle DEYMIER

Alain DINTILHAC

Jean FERNANDEZ

Christelle HARRE

Béatrice JEAN

Mathilde JONCHERAY

Laurène LACASSAGNE

Nathalie LAPEYRE

Anne LINARES

Christine POUILLET

Claire QUENNESSON

Patrice TERRIER

Olivier VERGE

Accompagnement du projet :

Céline DAL CORTIVO

Muriel VAN HOOF

Gilles VIÈS

Mise en page et conception graphique :

Laure ANDRIEU

Aloÿse CAUDYSER

Cette deuxième version du plan Égalité Femmes-Hommes a bénéficié du travail accompli par les contributeur•rices du premier plan, sous la responsabilité de Marie-Agnès Palaisi, alors chargée de Mission Égalité.