



Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Université Bretagne Sud

2021

SOMMAIRE

| | |
|---|-----------|
| Introduction..... | 5 |
| <i>Les étapes de la consultation.....</i> | <i>5</i> |
| <i>Le rôle et les missions des différents acteurs de la politique d'égalité professionnelle.....</i> | <i>5</i> |
| <i>Les modalités de pilotage et la communication</i> | <i>6</i> |
| <i>Un plan d'action qui s'appuie sur l'Alliance Universitaire de Bretagne (AUB)</i> | <i>8</i> |
| Axe 1 – Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération..... | 9 |
| 1.1. Présentation générale de la population UBS..... | 9 |
| <i>La population totale UBS :</i> | <i>9</i> |
| <i>Les enseignant-e-s et les EC :.....</i> | <i>10</i> |
| <i>Les BIATSS</i> | <i>11</i> |
| <i>La prise du temps partiel.....</i> | <i>12</i> |
| 1.2. Identification et analyse des écarts de rémunération..... | 12 |
| 1.3. Les actions de prévention et de traitement des écarts. | 15 |
| <i>Le recrutement.....</i> | <i>16</i> |
| <i>Primes de responsabilités et indemnités.....</i> | <i>18</i> |
| Axe 2 – Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois | 19 |
| 2.1. État des lieux | 19 |
| <i>L'accès aux postes à responsabilité</i> | <i>19</i> |
| <i>Les promotions de corps et de grade</i> | <i>19</i> |
| <i>L'habilitation à diriger les recherches (HDR).....</i> | <i>21</i> |
| <i>La PEDR et autres primes des enseignants et EC :.....</i> | <i>21</i> |
| <i>La Formation</i> | <i>22</i> |
| 2.2 Les actions pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois | 22 |
| <i>Développement de la mixité des métiers.....</i> | <i>22</i> |
| <i>Évolution de carrière et promotion.....</i> | <i>24</i> |

| | |
|---|-----------|
| Axe 3 – Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle | 26 |
| 3.1. Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail..... | 26 |
| <i>Flexibilisation et individualisation des horaires de travail.....</i> | <i>26</i> |
| <i>Télétravail</i> | <i>26</i> |
| 3.2. Soutien à la parentalité | 27 |
| 3.3. Les actions pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle | 28 |
| Axe 4 – Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations | 29 |
| 4.1. Dispositif de signalement et de suivi des actes de violence et agissements sexuels et sexistes au sein de l'Université..... | 29 |
| 4.2. Sensibilisation et formation à la prévention des violences sexuelles, des agissements sexistes et des discriminations liées au genre ou au sexe | 30 |
| 4.3. Actions à venir | 31 |
| <i>Prévention et sensibilisation</i> | <i>31</i> |
| <i>Formations en groupes restreints.....</i> | <i>32</i> |
| Synthèse du plan d'action et calendrier de mise en œuvre..... | 34 |

Préambule

Prévues initialement par l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont été rendues obligatoires par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 (article 80). Cette obligation figure désormais à l'article 6 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Les universités, organismes de recherche et écoles publiques sous tutelle du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) sont engagés dans cette démarche.

Cette nouvelle obligation pour les employeurs publics s'inscrit dans la continuité de plusieurs dispositions législatives et de diverses initiatives prises au sein des établissements. Le corpus législatif a notamment été enrichi par la loi Sauvadet, qui a introduit la parité dans les jurys et comité de sélection et la loi Fioraso, qui a rendu obligatoire la création de mission Égalité dans chaque université.

Par ailleurs, depuis 2017, le MESRI s'est engagé conjointement avec le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse dans une démarche projet, visant à obtenir les labels "Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes" et "diversité" délivrés par l'AFNOR. Au niveau local, les chargé-e-s de mission Égalité ont développé dans les établissements une série de mesures en faveur d'une culture de l'Égalité et leur mise en réseau a été renforcée par la création, en 2011, de la CPED (Conférence Permanente des chargé-e-s de mission égalité et diversité).

L'égalité entre les femmes et les hommes est devenue un enjeu pour les universités françaises. La production de données quantitatives a mis en évidence les inégalités dans les carrières et le déroulé des études. L'état des lieux conduit à proposer la mise en place d'un certain nombre d'actions visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes parmi les personnels.

L'objectif principal est que le genre n'influe plus sur les perspectives de carrière ou la qualité de vie au travail. L'objectif secondaire est de favoriser, dans les limites du périmètre de l'action de l'université, la mixité des filières et disciplines, tant au niveau du corps enseignant que de la population étudiante.

Le présent plan vise ainsi à générer d'abord les conditions d'une moindre hiérarchisation et ensuite d'une moindre différenciation dans les positions occupées entre les femmes et les hommes à l'université.

Héritière d'une période où la non-mixité était la règle, notamment dans les carrières académiques, l'université est redevable, par ses actions présentes, de la situation future.

Introduction

L'Université Bretagne Sud est la première université bretonne à porter à la Présidence une femme, Virginie Dupont, élue depuis juillet 2020. Ce constat d'une difficulté d'accès à cette fonction selon le genre s'observe dans les universités françaises. En janvier 2021, parmi les 71 universités, seules 14 femmes sont présidentes (20%). Au-delà de cette fonction hautement symbolique, la persistance des inégalités de genre a conduit à inscrire à l'agenda politique la question de l'égalité entre les femmes et les hommes à l'université.

Suivant les consignes posées par le Référentiel des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'ESR (édité en octobre 2020¹), le plan d'action de l'Université Bretagne Sud se structure autour des quatre axes suivants :

1. Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
2. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps et emplois ;
3. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
4. Prévenir et traiter les discriminations de genre, les actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Les étapes de la consultation

Les membres élus du Comité Technique et du Conseil d'Administration ont été sollicités pour contribuer à l'élaboration du plan d'action lors d'une réunion programmée le lundi 22 mars 2021.

Les directeur·rice·s de composante (réunion du 23 mars), directeur·rice·s de service, responsables administratifs et financiers, chefs de service (réunion du 18 mars), ont été informé·e·s. Les directeur·rice·s de laboratoire seront informé·e·s en avril.

Le groupe de travail "Égalité Femmes Hommes et lutte contre toutes les discriminations" a été consulté le lundi 22 mars 2021.

Le Comité Technique a été consulté le 12 avril 2021 (Avis favorable à l'unanimité)

Le plan d'action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes a finalement été soumis à l'approbation du Conseil d'Administration le 20 avril 2021 (Avis favorable à l'unanimité)

Le rôle et les missions des différents acteurs de la politique d'égalité professionnelle

Le portage politique du plan en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes est assuré par le vice-président du Conseil d'Administration en charge des Ressources Humaines, la vice-présidente Vie des Campus en charge de la Santé, du Handicap et de la Politique documentaire et la chargée de mission "*Égalité et lutte contre toutes les discriminations*".

¹ <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid155160/www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid155160/plans-d-action-sur-l-egalite-professionnelle-le-mesri-publie-un-referentiel-d-accompagnement-des-etablissements-de-l-esr.html>

La chargée de mission assure également l'animation du groupe de travail "*Égalité Femmes Hommes et lutte contre toutes les discriminations*". Ce groupe de travail constitué à la fin de l'année 2020 après un appel à candidature se compose d'une vingtaine d'agents qui souhaitent contribuer à la réflexion et à l'action sur ces thèmes. Quatre axes structurent le groupe :

- la communication interne : mise en place d'actions de communication visant à sensibiliser les personnels mais également les étudiant·e·s de l'Université Bretagne Sud ;
- la communication externe : actions de communication auprès des différents acteurs du territoire qui sont en synergie avec l'université et notamment les établissements d'enseignement du secondaire ;
- un audit des pratiques : identification des données déjà collectées autour du genre et audit de leur usage ;
- la mise en place d'un réseau de proximité : faciliter la circulation de l'information depuis le signalement d'un incident ou la manifestation d'un besoin jusqu'à sa prise en charge.

La chargée de mission participe à la Conférence Permanente des chargé.es de mission égalité et diversité (CPED) des établissements de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (ESR). Elle est également investie au niveau régional auprès des autres chargé.e.s de mission à l'égalité entre les hommes et les femmes qui forment un groupement local d'action.

La DRH assure le suivi opérationnel de la mise en œuvre du plan au sein des services de la DRH, notamment du service d'action sociale et du service universitaire de médecine préventive, ainsi que du Pôle Étudiant Prévention, santé et handicap (PEPsh). La DRH renforce notamment le dispositif de récolte des données pour une appréciation fine de la situation de l'Université et des tendances à l'œuvre en termes d'égalité professionnelle. Depuis 2012, les employeurs publics sont tenus de produire des statistiques sexuées dont la liste est fixée par arrêté du 23 décembre 2013 modifié par l'arrêté du 22 décembre 2017. La loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 prévoit que ces données sexuées sont intégrées au rapport social unique (RSU) qui remplacera le bilan social à compter de 2021.

L'Université Bretagne Sud travaille depuis 2019 à la mise en place d'un dispositif de lutte contre le harcèlement et les violences sexuelles et sexistes au sein de l'Université. Interrompu par la crise sanitaire et le premier confinement du printemps 2020, ce travail a été repris par la nouvelle équipe de direction élue en juillet 2020. Le nouveau dispositif (cf. Axe 4) sera mis en place à la rentrée universitaire 2021-2022 après approbation des instances compétentes.

Les modalités de pilotage et la communication

La mise en œuvre, le suivi et l'évaluation du plan d'actions feront l'objet d'une présentation annuelle en CHSCT, CT et CA.

Ce suivi et cette évaluation s'appuieront également sur les réunions régulières du groupe de travail "*Égalité Femmes Hommes et lutte contre toutes les discriminations*" où seront

également présents l'ensemble des acteurs qui portent politiquement le plan d'action. Le groupe de travail est notamment saisi pour :

- Examiner toute politique publique menée par l'UBS avec le prisme de l'égalité femmes hommes ;
- Préparer l'évaluation du plan d'action ;
- Proposer de nouvelles actions lors de séances thématiques.

Une communication interne sera déployée pour accompagner la mise en œuvre du plan d'action. Elle s'appuie sur une publication dédiée :

- Sur le site internet : <https://www.univ-ubs.fr/fr/universite-bretagne-sud/l-ubs-en-bref/egalite-discriminations.html>



Accueil / L'Université / L'UBS en bref / Égalité & discriminations

Égalité femmes-hommes et lutte contre toutes les discriminations

Avec la création d'une mission "Égalité femmes-hommes et lutte contre toutes les discriminations" (qu'elles soient de genre, de statut, de religion ou encore en lien avec les handicaps) la Présidence de l'Université Bretagne Sud a voulu initier et coordonner, un ensemble d'actions visant à faire prendre conscience à la communauté universitaire des inégalités et des discriminations pour en réduire l'impact.

L'Université

L'UBS en bref

- > Présentation
- > Historique
- > Valeurs
- > Label HRS4R
- > Fondation & chaires
- > Égalité & discriminations

- Sur l'intranet de l'université (services centraux / ressources humaines) : mise à disposition de documents sur les process de recrutement, de formation, d'évaluation ... (Exemple ci-après de l'accompagnement du Handicap).

Le cabinet de la présidence

La communication

Les composantes

Agence comptable

Les services communs

Les services centraux

Direction Générale des Services

Les affaires financières

Les affaires statutaires

Les systèmes d'information

L'hygiène et la sécurité

L'immobilier et la logistique

Les ressources humaines

Informations générales

Tous les imprimés à télécharger

Handicap

Affaires transversales

Personnels BIATSS

Personnels enseignants

Vacations et Heures Comp

Formation /Evaluation

Action Sociale et Culturelle

Assist. sociale des personnels

Médecine de prévention

La Scolarité centrale

Service Universitaire

Pédagogie

Laboratoires

Vous êtes ici : [Les services centraux](#) >> [Les ressources humaines](#) >> [Handicap](#)

Accompagnement du handicap

Faire connaître son handicap à son employeur, c'est lui permettre d'en tenir compte

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées :

- a renforcé les droits des agents publics handicapés ;
- a créé le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) qui accorde des aides financières aux employeurs publics pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Si vous êtes dans une situation de handicap mentionnée à l'article L5212-13 du Code du Travail, vous pouvez bénéficier :

- ▶ D'un suivi médical particulier
- ▶ D'un aménagement de votre poste de travail
- ▶ D'aménagements horaires
- ▶ D'un temps partiel de droit
- ▶ D'une priorité pour les mutations, détachements et mises à disposition
- ▶ D'une bonification des chèques vacances
- ▶ De formations adaptées au handicap et spécifiques au handicap
- ▶ De conditions avantageuses de départ en retraite

Que ce soit lors du recrutement ou en cours de carrière, l'université tient compte de votre handicap

- ▶ [Courrier du président du 17 avril 2015 relatif à la politique d'accompagnement du handicap de l'UBS](#)
- ▶ [Formulaire de déclaration du handicap](#)
- ▶ [Note d'information à l'attention des personnels titulaires d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé \(RQTH\)](#)
- ▶ [Guide pratique sur le handicap](#)
- ▶ [La parole aux acteurs du handicap à l'université : guide de la CPU](#)
- ▶ ["Handicap : tous concernés"](#)
- ▶ [Postes offerts au recrutement à l'UBS](#)

- Par la diffusion de plaquettes d'informations
- Par l'organisation d'événements en interne (*voir l'existant avec le service communication*).

L'établissement organisera également une communication externe, à travers notamment la mise en ligne du plan d'action sur son site internet. La chargée de mission *Égalité et lutte contre toutes les discriminations* ainsi que le service de communication de l'UBS seront en relation avec la presse et les médias locaux afin de faire connaître les événements organisés sur le sujet à l'Université Bretagne Sud mais également se saisir d'événements en externe susceptibles d'intéresser la communauté universitaire.

Un plan d'action qui s'appuie sur l'Alliance Universitaire de Bretagne (AUB)

Partenaires naturels de l'Ouest de la Bretagne, l'ENIB, l'UBO et l'UBS ont fait le choix de se regrouper au sein de l'Alliance Universitaire de Bretagne (convention de coordination territoriale UBO, UBS, ENIB signée en décembre 2019).

Le constat fait aujourd'hui est celui d'une volonté politique forte partagée sur le sujet de l'égalité femmes hommes.

La réunion de ces volontés politiques internes se traduit, au sein de l'Alliance Universitaire de Bretagne, par la volonté d'améliorer nos actions de site, par la collaboration et la mutualisation, mais aussi par la conduite de projet communs.

Ainsi, l'Alliance Universitaire de Bretagne se fixe comme premier objectif de travailler à l'identification des possibilités de collaborations entre ses différents membres avec deux orientations principales :

- Recenser les informations, procédures, savoir-faire utiles à partager à l'ensemble des membres de l'alliance pour améliorer nos actions de site.
- Travailler à l'identification des actions possibles à mutualiser et à la façon de mobiliser collectivement les ressources du territoire pour des actions collectives.

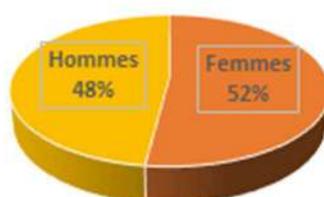
Axe 1 – Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

1.1. Présentation générale de la population UBS

La population totale UBS :

À l'université, on observe un quasi-équilibre de la représentation dans la population avec 52% de femmes et 48% d'hommes (population totale estimée à 951 agents en 2019).

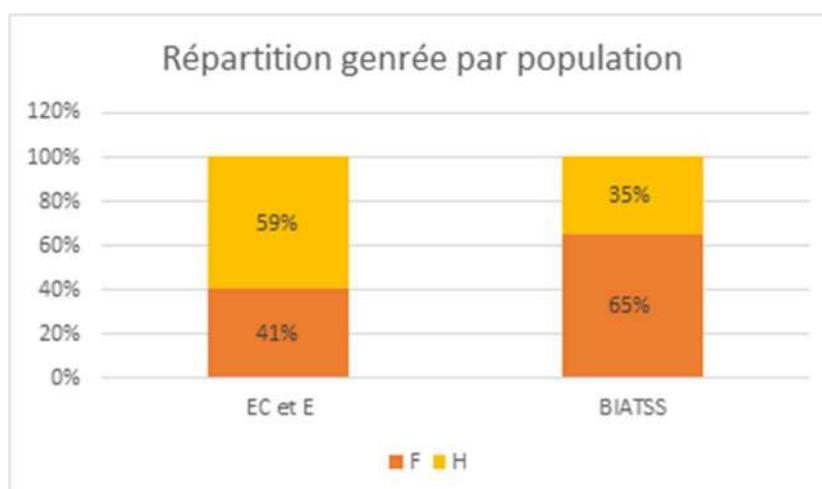
Effectifs UBS 2019



Sur l'ensemble des agents de l'UBS :

- 54% sont des enseignants ou enseignants-chercheurs (E ou EC) dont 41% de femmes ;
- 46% sont des Personnels de Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé (BIATSS) dont 65% de femmes.

Les hommes sont mieux représentés chez les enseignants : 59% des effectifs ; à l'inverse les femmes représentent 65% des effectifs BIATSS. On observe donc une spécialisation genrée des salarié(e)s de l'UBS, selon qu'ils relèvent de l'enseignement et de la recherche ou de l'administration.



La représentation des femmes et des hommes par statut est équivalente. Un peu plus de 70% des personnels de chaque sexe sont des fonctionnaires. Si le statut est régulièrement identifié comme un marqueur d'inégalité, cela ne s'observe donc pas à l'Université Bretagne Sud suivant le critère considéré (contractuel/fonctionnaire).

| Femmes en activités | Fonctionnaires | % | Contractuels | % | Total |
|------------------------------|----------------|------------|--------------|------------|------------|
| BIATSS | 196 | 68% | 91 | 32% | 287 |
| EC, E et C | 150 | 72% | 58 | 28% | 208 |
| Total effectif Femmes | 346 | 70% | 149 | 30% | 495 |

| Hommes en activité | Fonctionnaires | % | Contractuels | % | Total |
|------------------------------|----------------|------------|--------------|------------|------------|
| BIATSS | 91 | 59% | 63 | 41% | 154 |
| EC, E et C | 229 | 76% | 73 | 24% | 302 |
| Total effectif Hommes | 320 | 70% | 136 | 30% | 456 |

Les enseignant·e·s et les EC :

Pour l'année 2019, la population salariée de l'UBS compte 510 enseignant·e·s et EC, dont 379 sont fonctionnaires et 131 contractuels.

| Fonctionnaires | | Femmes | % | Hommes | % | Total |
|------------------------|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Enseignants-chercheurs | PR | 16 | 23% | 55 | 77% | 71 |
| | MCF | 78 | 42% | 108 | 58% | 186 |
| Enseignants | Agrégés | 35 | 45% | 43 | 55% | 78 |
| | Certifiés | 21 | 48% | 23 | 52% | 44 |
| Total | | 150 | 40% | 229 | 60% | 379 |

| Contractuels | Femmes | % | Hommes | % | Total |
|--------------|-----------|------------|-----------|------------|------------|
| ATER | 7 | 44% | 9 | 56% | 16 |
| Doctorants | 20 | 44% | 25 | 56% | 45 |
| Autres CDD* | 31 | 44% | 39 | 56% | 70 |
| Total | 58 | 44% | 73 | 56% | 131 |

* Dont 9 CDI

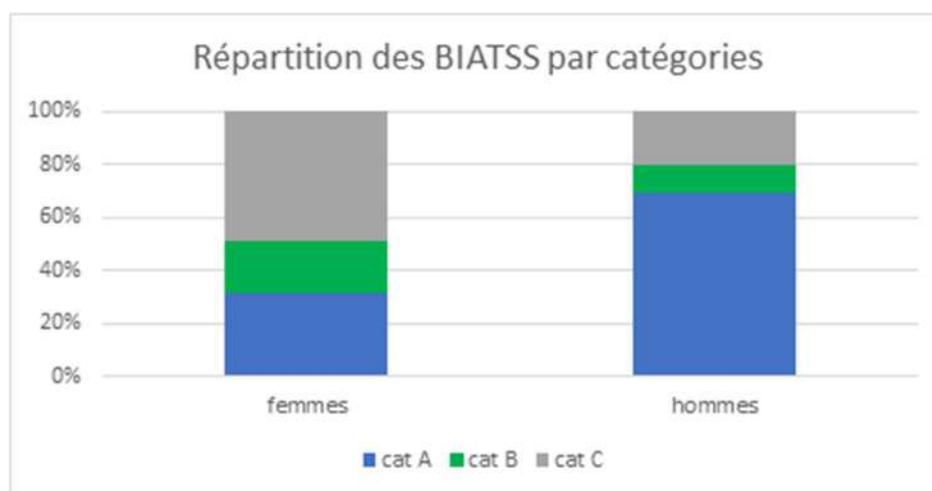
Si on observe dans la totalité des catégories, une légère surreprésentation des hommes, la rupture apparaît chez les professeurs d'Université, avec seulement 23% des femmes dans les effectifs.

Les BIATSS

Pour les personnels BIATSS, le taux de féminisation est de 65% avec une disparité au sein des corps.

| | Femmes | % | Hommes | % | Total |
|--------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Catégorie A | 90 | 46% | 107 | 54% | 197 |
| Catégorie B | 56 | 78% | 16 | 22% | 72 |
| Catégorie C | 141 | 82% | 31 | 18% | 172 |
| Total | 287 | 65% | 154 | 35% | 441 |

Ce taux est le plus fort au sein des personnels de catégorie C, et le plus faible au sein des personnels de catégorie A où les hommes sont majoritaires.



Parmi les personnels BIATSS contractuels, la part des CDD par rapport aux CDI est importante. Sur ce point, le taux de précarisation est moins important chez les femmes : 20% des femmes sont en CDI contre seulement 5% pour les hommes.

| | | CDD | % | CDI | % | Total |
|-------------|-------|-----|------|-----|-----|-------|
| Catégorie A | Femme | 24 | 75% | 8 | 25% | 32 |
| | Homme | 50 | 94% | 3 | 6% | 53 |
| Catégorie B | Femme | 8 | 67% | 4 | 33% | 12 |
| | Homme | 1 | 100% | 0 | 0% | 1 |

| | | | | | | |
|------------------------------|-------|----|------|----|-----|----|
| Catégorie C | Femme | 41 | 87% | 6 | 13% | 47 |
| | Homme | 9 | 100% | 0 | 0% | 9 |
| Toutes catégories confondues | Femme | 73 | 80% | 18 | 20% | 91 |
| | Homme | 60 | 95% | 3 | 5% | 63 |

La prise du temps partiel

Parmi les 47 agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, 81% sont des femmes. 83% des personnels exerçant à temps partiel sont des BIATSS.

1.2. Identification et analyse des écarts de rémunération

L'indicateur sans doute le plus flagrant des inégalités entre les femmes et les hommes réside dans l'écart de rémunération. En 2019, la rémunération mensuelle brute moyenne des femmes était de 3215 € contre 4254 € pour les hommes. Les causes de l'écart de rémunération sont multiples et doivent être clairement identifiées et analysées au niveau le plus proche des personnels, titulaires et contractuels :

- Écarts liés à la quotité de temps de travail.
- Écarts liés à la différence de représentation des sexes dans les corps.
- Écarts liés à la différence de structure démographique au sein de chaque corps (par grade, échelon).
- Écarts liés à la composante indemnitaire, dont écarts liés aux heures supplémentaires ou complémentaires, rachats de jours de compte épargne-temps et sur-rémunération temps partiels (80% et 90%).
- Écarts de rémunérations entre les personnels contractuels.

Pour assister les établissements dans leur démarche d'identification et d'analyse des écarts de rémunération, la DGAFP² met à disposition un outil de calcul. Cet outil de calcul est adapté pour les fonctionnaires (ou assimilés) dont la rémunération s'appuie sur une grille type corps-grade-échelon avec un indice pour le traitement et des compléments indemnitaires. L'analyse sera réalisée chaque année prenant en compte :

- un effet lié au temps partiel (différences de quotités de temps travaillé) ;
- un effet lié au déroulement de carrière quantifiant l'impact des différences sexuées entre des corps, grades ou cadres d'emploi offrant des rémunérations plus ou moins élevées, en prenant en compte le temps mis pour changer de corps et de grade ;
- un effet diplôme comparant le niveau de diplôme avec le poste occupé (pour les BIATSS) ;

² <https://www.fonction-publique.gouv.fr/indicateurs-de-letat-de-la-situation-comparee-des-femmes-et-des-hommes>

- un effet démographique lié à l'ancienneté des femmes et des hommes dans les différents corps ;
- un effet primes et indemnités à corps-grade-échelon identique (dans lequel on distingue différentes catégories d'indemnités comme les heures supplémentaires, les primes de fonction, la sur-rémunération des temps partiels).

Pour l'année 2019, les résultats sont les suivants :



| | | | | | |
|---|---------|------------------------|-------|----------|---------------------|
| nombre de corps pris en compte | | | 23 | | |
| emploi annuel moyen : | hommes | femmes | | total | part des femmes (%) |
| effectifs annuels | 316 | 343 | | 659 | 52,1% |
| équivalents temps plein employés | 314 | 336 | | 650 | 51,7% |
| taux moyen de temps partiel | 99,4% | 97,9% | | 98,6% | |
| Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois) | | | | | |
| | €/mois | €/mois | écart | €/mois | % (F-H)/H |
| Hommes | 4 254 € | Femmes 3 215 € | | -1 039 € | -24,4% |
| Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein | | | | | |
| Hommes | 4 281 € | Femmes 3 282 € | écart | -998 € | -23,3% |
| décomposition des écarts : | | | | | |
| | €/mois | % effet/(F-H par EQTP) | | | |
| effet temps partiel | -41 € | 4,1% | | | |
| effet ségrégation des corps | -824 € | 82,5% | | | |
| effet démographique au sein des corps | -133 € | 13,3% | | | |
| <i>dont sur primes</i> | -16 € | 1,6% | | | |
| effet primes à corps-Grade-échelon identique | -42 € | 4,2% | | | |
| <i>dont</i> | | | | | |
| sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%) | 2 € | -0,2% | | | |
| temps ou aux cycles de travail | -10 € | 1,0% | | | |
| géographie et aux mobilités non forcées | -3 € | 0,3% | | | |
| résultats / performance / engagement professionnel | -4 € | 0,4% | | | |
| rémunérations accessoires | 0 € | 0,0% | | | |
| fonctions / sujétions indexées sur le traitement | 0 € | 0,0% | | | |
| fonctions / sujétions non indexées sur le traitement | -23 € | 2,3% | | | |
| restructurations ou mobilités forcées | 0 € | 0,0% | | | |
| autres primes et écarts résiduels sur traitement | -3 € | 0,3% | | | |

Cette analyse comprend 23 corps (Détail de la classification dans le tableau p. 14), avec un effectif correspondant à 316 hommes et 343 femmes. Cela ne correspond pas au nombre d'agents sur l'année à l'UBS, mais au nombre de fiches de paie mensuelles sur une année divisée par 12.

Les hommes comptent pour 314 équivalents temps plein annuel et les femmes pour 336. Les femmes sont donc plus à temps partiel que les hommes, avec un taux moyen de temps partiel plus faible (97,9% contre 99,4% pour les hommes).

En moyenne, les rémunérations mensuelles brutes par fiche de paie sont de 4254 € pour les hommes et de 3 215 € pour les femmes. Ces rémunérations en équivalent temps plein

(correction faite de la quotité de temps de travail) sont respectivement de 4281 € et de 3282 €.

L'écart de rémunération femmes-hommes, ici en défaveur des femmes, est plus faible en équivalent temps plein qu'en rémunération brute (-998 € contre -1 039€). Ainsi, la plus forte proportion de femmes que d'hommes à temps partiel conduit à un effet temps partiel de -41 €.

L'écart de -998 € en équivalent temps plein se décompose en trois parties :

- l'effet ségrégation des corps (-824 €),
- l'effet démographique au sein des corps (- 133 €),
- l'effet primes à corps-grade-échelon identique (-42 €).

La majeure partie de l'écart total de salaire en équivalent temps plein provient du fait que les hommes sont proportionnellement mieux représentés dans des corps mieux rémunérés. En d'autres termes, on devrait observer une sur-représentativité des hommes dans les corps les plus rémunérés et sur-représentativité des femmes dans les corps les moins rémunérés. Cette hypothèse pourra être vérifiée en analysant les résultats par corps (partie suivante).

La démographie au sein des corps contribue à augmenter l'écart à hauteur de 133 €, constitué d'un effet démographique traitement de 117 € et d'un effet démographique prime de 16 €. L'effet démographique traitement compare au sein de chaque corps les traitements moyens, et donc les indices moyens. Cela sous-tend une ancienneté moyenne par corps des femmes moins élevée que celle des hommes, sachant que l'indice d'un agent peut aussi augmenter par la voie de la promotion interne. L'effet démographique prime calcule l'effet de cette « ancienneté » différenciée sur les primes, comme si les hommes et les femmes touchaient le même niveau de prime au sein d'un même corps/grade/échelon/indice.

Le différentiel de 42 € en défaveur des femmes correspond à l'écart de primes à niveau de carrière identique, c'est-à-dire à corps/grade/échelon/indice identique. La sur-rémunération du temps partiel est calculée directement par l'outil, qui correspond à l'écart entre certains temps partiels travaillés (80% ou 90%) et le taux auxquels les agents sont rémunérés (respectivement 85,7 % et 91,4 %). Le choix méthodologique a été de le traiter comme une prime dans l'outil, tout en l'isolant de par sa spécificité. Les primes qui contribuent négativement à cet écart sont *les primes liées aux temps ou cycle de travail (-10 €) et celles liées aux fonctions et sujétions non indexées (-23 €)*. Les autres catégories de primes ont un effet peu significatif sur les écarts de rémunérations. La dernière catégorie de prime ("autres primes et écarts résiduels sur le traitement") correspond aux primes n'ayant pu être rangées dans les catégories précédentes mais qui entrent dans le périmètre des rémunérations.

Le tableau ci-après vise à donner des éléments par corps permettant de cibler les plus fortes contributions aux écarts de rémunération liés à l'effet primes et l'effet démographique du corps.

Analyse des écarts de salaire hommes-femmes par corps



| liste des corps | rémunération mensuelle moyenne (par EQTP) | | effectifs physiques | | effectifs [ETPT] | | Taux moyen de temps partiel | | Indicateur mixité salaire | Indicateur mixité emploi |
|---|---|---------|---------------------|--------|------------------|--------|-----------------------------|--------|---------------------------|--------------------------|
| | hommes | femmes | hommes | femmes | hommes | femmes | hommes | femmes | | |
| 0525 - Maître de conférences | 4 511 € | 4 251 € | 106 | 75 | 105 | 75 | 99,9% | 99,7% | 0,99 | 0,99 |
| 0059 - Professeur agrégé de l'enseignement du second degré | 4 529 € | 4 387 € | 43 | 35 | 43 | 35 | 100,0% | 99,9% | 0,92 | 0,92 |
| 1615 - Adjoint technique de recherche de l'Éducation nationale | 2 005 € | 1 955 € | 20 | 56 | 20 | 54 | 99,5% | 96,8% | 0,74 | 0,74 |
| 0520 - Professeur des universités | 5 924 € | 5 474 € | 56 | 16 | 56 | 16 | 100,0% | 100,0% | 0,86 | 0,85 |
| 0513 - Ingénieur d'études de l'Éducation nationale | 3 386 € | 3 126 € | 26 | 31 | 26 | 30 | 99,2% | 97,5% | 0,78 | 0,81 |
| 1658 - Technicien de recherche et de formation de l'Éducation nationale | 2 519 € | 2 387 € | 10 | 28 | 10 | 27 | 99,0% | 97,1% | 0,57 | 0,57 |
| 1637 - Adjoint administratif de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur | | | 1 | 36 | 1 | 34 | 100,0% | 93,5% | 0,06 | 0,05 |
| 0557 - Professeur certifié et assimilé | 4 289 € | 3 632 € | 17 | 18 | 17 | 18 | 100,0% | 100,0% | 0,80 | 0,81 |
| 0514 - Assistant ingénieur du ministère de l'Éducation nationale | 3 010 € | 2 822 € | 12 | 8 | 12 | 8 | 100,0% | 100,0% | 0,74 | 0,75 |
| 1583 - Attaché d'administration de l'État | | | 2 | 10 | 2 | 10 | 90,0% | 100,0% | 0,00 | 0,00 |
| 1636 - Secrétaire administratif de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur | | | 1 | 11 | 1 | 11 | 100,0% | 99,7% | 0,20 | 0,19 |
| 0862 - Ingénieur de recherche du ministère de l'Éducation nationale | | | 8 | 2 | 8 | 2 | 100,0% | 100,0% | 0,41 | 0,42 |
| 1661 - Bibliothécaire assistant spécialisé | | | 4 | 5 | 4 | 5 | 95,0% | 96,7% | 0,41 | 0,44 |
| 0608 - Magasinier des bibliothèques | | | 1 | 4 | 1 | 4 | 100,0% | 95,0% | 0,00 | 0,00 |
| 0000 - Emplois fonctionnels | | | 3 | 1 | 3 | 1 | 100,0% | 100,0% | 0,39 | 0,42 |
| 1032 - Professeur d'éducation physique et sportive | | | 2 | 1 | 2 | 1 | 100,0% | 100,0% | 0,38 | 0,36 |
| 1095 - Conservateur des bibliothèques | | | 1 | 2 | 1 | 2 | 100,0% | 100,0% | 0,00 | 0,00 |
| 0553 - Professeur de l'École nationale supérieure des arts et métiers | | | 2 | 0 | 2 | 0 | 100,0% | | 0,00 | 0,00 |
| 1711 - Professeur ex bi-admissible | | | 0 | 2 | 0 | 2 | | 100,0% | 0,00 | 0,00 |
| 1096 - Bibliothécaire | | | 0 | 2 | 0 | 2 | | 82,5% | 0,00 | 0,00 |
| 1518 - Professeur de lycée professionnel | | | 1 | 0 | 1 | 0 | 100,0% | | 0,00 | 0,00 |
| 1727 - Assistant de service social des administrations de l'État | | | 0 | 1 | 0 | 1 | | 100,0% | 0,00 | 0,00 |
| 1683 - Assistant de service social des administrations de l'État | | | 0 | 0 | 0 | 0 | | 100,0% | 0,00 | 0,00 |

Remarque : cellule sur fond noir pour anonymiser des données sur de faibles effectifs

Les indicateurs de mixité calculent la part en emploi ou salaire des agents travaillant dans des corps/grade/échelon/indice où il y a des personnes des deux sexes. La méthode reposant sur certaines hypothèses (mixité, régularité de la paie). Des indicateurs de qualité sont fournis pour s'assurer que ces hypothèses ne sont pas trop fortes. En particulier, pour que le diagnostic sur un corps particulier soit possible, il faut qu'il y ait suffisamment d'agents des deux sexes.

L'indicateur "mixité salaire" traduit d'autant plus une mixité qu'il est proche de la valeur 1. Il est alors affiché en jaune. Cela est vérifié à l'UBS pour 7 corps sur 27. Lorsque la valeur est trop éloignée de la valeur 1, la couleur est bleu clair, voire bleu foncé (à interpréter en prenant en compte l'effectif).

Les trois corps les mieux rémunérés sont très majoritairement masculins. Les deux corps les moins bien rémunérés sont ceux où les femmes sont très représentées.

1.3. Les actions de prévention et de traitement des écarts.

L'objectif de l'Université Bretagne Sud est de renforcer la sensibilisation à l'égalité professionnelle et les dispositifs qui visent à la garantir dans le cadre de sa politique Ressources Humaines. Parfois transversales aux statuts, les actions relatives à la prévention et aux écarts de rémunération poursuivent des initiatives déjà engagées ou en promeuvent de nouvelles. Elles s'attachent autant aux pratiques, formelles et informelles, qu'aux représentations. Elles s'attachent à promouvoir l'égalité professionnelle au travail avec des mesures communes aux personnels BIATSS et aux enseignants et enseignants-chercheurs

ainsi que des mesures spécifiques à chacune des catégories de la population salariée. La situation étant particulièrement défavorable aux femmes dans les carrières académiques, ce point fait l'objet d'une attention particulière. La démarche d'égalité conduit à s'intéresser aux actions en matière de résorption de l'emploi précaire, sachant que les femmes sont surreprésentées sur ces statuts

Le recrutement

Les parties prenantes du processus de recrutement (CAC, comités de sélection ou de recrutement) sont informées des données genrées concernant les différents postes et grades d'un même métier. À ce titre, pour le recrutement des maîtres de conférences ou des professeurs des Universités, une fiche "données sexuées et indicateurs clés" est à compléter par le-a Président-e du comité de sélection :



RECRUTEMENT DES MAÎTRES DE CONFÉRENCES OU DES PROFESSEURS DES UNIVERSITÉS

À l'attention des membres de comités de sélection

Fiche « Données sexuées et indicateurs clés »

Référence : Bulletin officiel n° 27 du 02-07-2020

- Formulaire à compléter par le-a Président-e du comité de sélection (CdS) impérativement après la tenue de la dernière réunion du CdS.

Référence du poste à pourvoir :

Section CNU : PR / MCF¹ N° de poste :

Introduction

Afin de renforcer l'information des membres des CdS lors des recrutements et de limiter les possibles biais de sélection qui peuvent intervenir dans la sélection et le classement des candidatures, il vous est transmis dans cette fiche un ensemble de données sexuées et d'indicateurs clés :

- les viviers de recrutement constitués des personnes qualifiées par le CNU dans la ou les disciplines concernées par le recrutement sur les 3 à 5 dernières années (Partie I) ;
- la répartition par sexe des enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheures (MCF et PR) au sein de l'établissement, et en particulier au sein du département/laboratoire/composante concerné par le recrutement (Partie II) ;
- l'historique des recrutements au sein du département (Partie III).

Les délibérations ne doivent pas comporter de mentions ou motivations faisant référence au sexe des candidats.

En complément des données mises à disposition, il vous est demandé en tant que président-e de CdS de renseigner, pour chaque recrutement, les indicateurs suivants, et de les transmettre aux autres membres du CdS :

- pour la sélection des candidates et candidats auditionnés : la répartition par âge et par sexe des candidatures reçues et validées pour le poste à pourvoir (Partie IV_A) ;
- pour le classement des candidatures : La répartition par âge et par sexe des dossiers retenus pour audition (Partie IV_B).

I. Données sexuées sur les viviers au sein de la discipline (Source: services ministériels-DGRH)

- ∞ Le Nombre de personnes qualifiées aux fonctions de MCF ou de PU depuis 5 ans
- ∞ Pourcentage de femmes qualifiées aux fonctions de MCF ou de PU dans la discipline depuis 5 ans

| Année | Nombre de dossiers dans la section CNU | % de femmes candidates | Taux de qualification dans la discipline | Taux de qualification des femmes |
|--------------|--|------------------------|--|----------------------------------|
| Session 2020 | | | | |
| Session 2019 | | | | |
| Session 2018 | | | | |
| Session 2017 | | | | |

II. Données sexuées sur les personnels enseignants-chercheurs au sein de l'établissement et du département concerné par le recrutement (Source : service RH établissement)

| | % femmes | % hommes |
|---|----------|----------|
| Total EC (établissement) | | |
| MCF | | |
| PR | | |
| Total EC (département/ laboratoire/discipline) | | |
| MCF | | |
| PR | | |

III. Historique des recrutements au sein du département/laboratoire concerné (les 5 dernières années) (Source : service RH de l'établissement)

| | Nombre de postes pourvus au recrutement | Nb de femmes recrutées | % femmes recrutées dans le département |
|-----------|---|------------------------|--|
| Année N-1 | | | |
| MCF | | | |
| PR | | | |
| Année N-2 | | | |
| MCF | | | |
| PR | | | |
| Année N-3 | | | |
| MCF | | | |
| PR | | | |
| Année N-4 | | | |
| MCF | | | |
| PR | | | |

IV. Données sexuées relatives aux candidatures reçues pour le poste à pourvoir (Source : Président ou présidente du COS)

A. Dossiers de candidatures reçus et examinés par le COS

| Année | Nombre total de dossiers reçus et examinés | % de candidatures féminines |
|-------|--|-----------------------------|
| | | |

B. Candidatures retenues pour les auditions

| Année | Nombre total de personnes auditionnées | % de femmes auditionnées |
|-------|--|--------------------------|
| | | |

Il s'agit non seulement d'informer mais également de sensibiliser à l'existence de biais de sélection qui reposent sur les stéréotypes de genre. Une communication institutionnelle dédiée précisément sur cette question sera menée en interne au moins une fois par an. Les laboratoires veilleront à ce que les présidences de comités de sélection ne soient pas toujours exercées par des personnes du même sexe. Lors des recrutements, un guide des bonnes pratiques est également intégré à la fiche "données sexuées et indicateurs clés" :

Les bonnes pratiques pour les membres du CdS :

(Deux membres peuvent éventuellement être désignés afin de veiller à l'application des recommandations ci-dessous)

- définir et questionner les critères d'évaluation : s'assurer qu'aucun critère ne pourrait être disqualifiant à raison du sexe en particulier, que les mêmes types de questions soient posés à chaque candidat et candidate ;
- la connaissance par les membres du CdS de la répartition hommes/femmes parmi les enseignants-chercheurs candidats au recrutement, retenus pour audition puis finalement classés, doit permettre aux membres du CdS de s'assurer que l'évolution du taux de féminisation, tout au long du processus de sélection, ne repose que sur l'appréciation de la qualité scientifique des candidats ;
- maintenir la vigilance des membres du CdS lors des discussions collégiales pour prévenir les biais de sélection : attirer l'attention des collègues si l'on constate certains biais implicites dans l'appréciation des dossiers et des prestations orales qui risqueraient de désavantager une candidature ;
- veiller à ce que les modalités d'évaluation des dossiers soient identiques pour tous les candidats.

Pour le recrutement des personnels BIATSS, quel que soit le mode de recrutement, une même attention sera portée aux principes qui guident le respect de l'égalité professionnelle et de la lutte contre toutes les discriminations. Les offres d'emploi continueront d'être rédigées en genre neutre.

Primes de responsabilités et indemnités

Les différent·e·s responsables (direction de composante, direction de laboratoire, direction de département, RAF) seront sensibilisé·e·s à l'importance d'une répartition équilibrée des diverses responsabilités, des primes associées et des charges afférentes. Des données genrées seront intégrées chaque année dans le plan d'égalité professionnelle de façon à vérifier ce juste équilibre.

Lorsqu'à un corps, grade et échelon donnés, la rémunération des hommes est différente de celle des femmes, l'écart de rémunération peut s'expliquer par la différence de niveau indemnitaire (y compris heures supplémentaires et sur-rémunération du temps partiel) ou des éléments statutaires reportés dans les primes (NBI...). Il s'agira d'analyser corps par corps cet écart et d'identifier les causes (cotation des postes, heures supplémentaires...). Des actions pourront être menées en dialoguant avec les représentants des personnels pour analyser la justification des écarts et proposer des correctifs.

De façon plus globale, l'outil fourni par la DGAFP qui permet l'analyse des écarts de rémunération sera mobilisé chaque année pour évaluer l'évolution dans le temps des écarts de rémunération entre les sexes selon les corps. Les indicateurs affinés permettront une analyse plus précise dans le but d'identifier plus finement les origines de ces écarts et d'agir sur ceux-ci

Axe 2 – Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois

2.1. État des lieux

L'accès aux postes à responsabilité

Rappelons que depuis juillet 2020, l'Université Bretagne Sud se distingue en ayant élu une femme Présidente, ce qui est le cas pour 1 Université française sur 5. La Présidente de l'Université a également été élue le 17 décembre 2020 vice-présidente de la Conférence des Présidents d'Université (CPU).

Pour les autres postes à responsabilité, la répartition est la suivante :

- Les Vice-Présidents et chargé(e)s de mission : 8 hommes et 5 femmes (38%) ;
- Les directeurs, directrices de composantes : 4 hommes et 2 femmes (33%) ;
- Les directeurs, directrices de laboratoires : 7 hommes et 7 femmes (50%) ;
- Les directeurs, directrices de services centraux et communs : 4 hommes et 13 femmes (76%).

Les promotions de corps et de grade

Pour les enseignants-chercheurs, la faiblesse des effectifs concernés conduit à interpréter les données avec précaution. Une analyse comparée sur plusieurs années permettra de mieux apprécier les tendances à l'œuvre. Nous pouvons simplement remarquer une parité respectée tout corps confondu au national. Pour le corps des Professeurs, un équilibre dans l'évolution du grade apparaît : 2 hommes promus au niveau local et 2 femmes promues au niveau national.

| 2019 | Local | | National | |
|---------|-------|-------|----------|-------|
| | Femme | Homme | Femme | Homme |
| MCF HC | 2 | 2 | 3 | 4 |
| MCF CE | 0 | 0 | 0 | 1 |
| PR 1C | 0 | 1 | 1 | 0 |
| PR CE1 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| PR CE2 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| PRAG HC | | | 1 | 1 |

| | | | | |
|--------------|----------|----------|----------|----------|
| PRAG CE | | | 2 | 3 |
| PRCE CE | | | 1 | 0 |
| Total | 2 | 4 | 9 | 9 |

Pour les personnels BIATSS, sur l'ensemble des promotions de 2019, les femmes représentent 80% des promues. Cette donnée doit une nouvelle fois être interprétée avec précaution. D'une part, les effectifs sont une nouvelle fois réduits. D'autre part, les femmes sont surreprésentées dans la population des BIATSS (65% de l'effectif).

| 2019 | Tableau d'avancement | | Liste d'aptitude | |
|----------------------|----------------------|----------|------------------|-------|
| | Femme | Homme | Femme | Homme |
| ADJAENES | 1 | | | |
| ATRF | 3 | 1 | | |
| SAENES | 2 | 1 | | |
| Technicien | 1 | | 1 | |
| Conservateur en chef | 1 | | | |
| Attaché | | | | |
| Attaché principal | | | | |
| Assistant Ingénieur | | | 1 | |
| IG Études | 1 | 1 | 1 | |
| Total | 9 | 3 | 3 | |

Cette tendance structurelle à la surreprésentation des femmes au sein des personnels BIATSS s'observe également dans les statistiques de recrutements (pour 39 postes ouverts aux recrutements en 2019).

| | |
|--|--------------|
| Pourcentage de femmes retenues en total des postes pourvus | 82 % |
| Pourcentage d'hommes retenus en total des postes pourvus | 18 % |
| Total de candidatures | 508 |
| Total de candidatures féminines | 408 |
| Total de candidatures masculines | 100 |
| Pourcentage de femmes retenues en total de candidatures féminines | 7,84 % |
| Pourcentage d'hommes retenus en total de candidatures masculines | 7,00 % |
| Pourcentage de réponses positives en nombre de candidatures | 7,7 % |

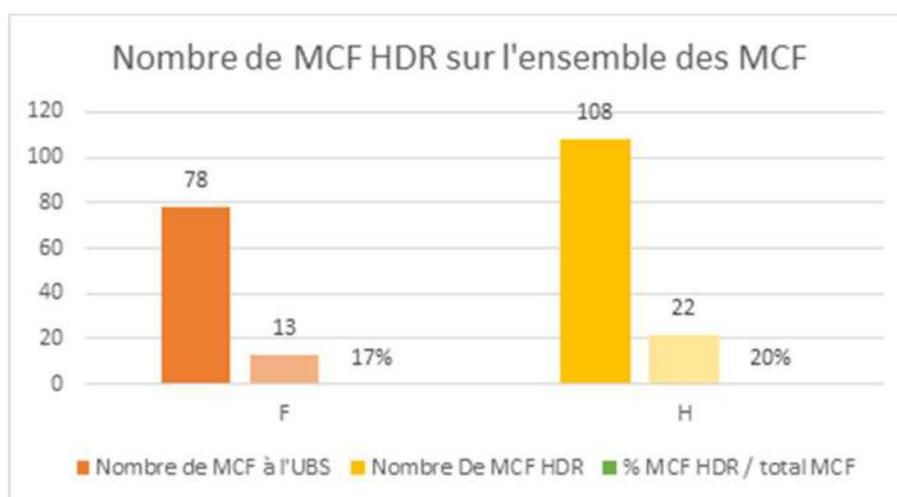
Les candidatures féminines représentent 80% du total. Toutefois, nous pouvons remarquer que le pourcentage de femmes retenues en total des candidatures féminines (7,84%) est à peine supérieur à celui des hommes (7%).

L'habilitation à diriger les recherches (HDR)

À l'Université Bretagne Sud, 37% des MCF habilités à diriger des recherches (HDR) sont des femmes

| HDR par domaine et par genre | Femme | Homme | % de femmes |
|---|-----------|-----------|-------------|
| Sciences de la vie, biotechnologie et santé | 1 | 2 | 33% |
| Math, info, micro/nano technologie | 2 | 7 | 22% |
| Physique, Chimie, sciences pour l'ingénieur | 3 | 8 | 27% |
| Sciences terre, univers et environnement | 1 | 1 | 50% |
| Sciences de l'homme et de la société | 6 | 4 | 60% |
| Total | 13 | 22 | 37% |

On peut observer des différences entre les domaines. Dans le domaine des sciences de l'homme et de la société, sur les 10 MCF HDR, 6 sont des femmes.



En référence à la population totale des MCF de l'Université Bretagne Sud, 17% des femmes MCF ont une HDR contre 20% chez les hommes.

La PEDR et autres primes des enseignants et EC :

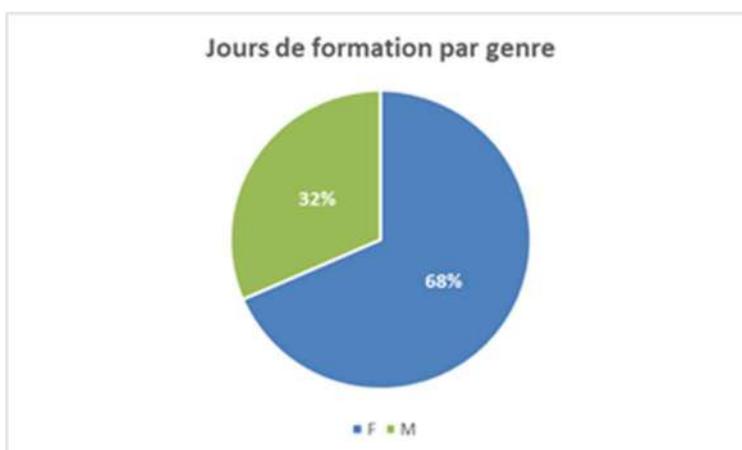
Une forte disparité est observée dans l'attribution de la PEDR. 3 fois sur 4, elle est attribuée à un homme. Une analyse sur la durée permettra de mieux apprécier la tendance.

| | Femme | % | Homme | % | Total |
|--|-------|-----|-------|------|-------|
| Primes d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) | 15 | 25% | 44 | 75% | 59 |
| Primes de charges administratives | | 0% | 4 | 100% | 4 |
| Primes de responsable pédagogique | 16 | 53% | 14 | 47% | 30 |

| | | | | | |
|-------|----|-----|----|-----|----|
| Total | 31 | 33% | 62 | 67% | 93 |
|-------|----|-----|----|-----|----|

La Formation

La formation des personnels contribue à favoriser la mobilité et l'évolution de la carrière. Sur 810 jours de formation en 2019, 68% ont été suivis par des femmes.



Les principales thématiques suivies par les agents sont détaillées dans le tableau ci-après :

| <i>En nombre de jours</i> | Femme | Homme | TOTAL |
|-------------------------------|--------------|--------------|------------|
| ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL | 4 | 6 | 10 |
| ADAPTATION À L'EMPLOI | 226,5 | 133,5 | 360 |
| DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES | 160,5 | 45 | 205,5 |
| DÉVELOPPEMENT PERSONNEL | 49 | 12 | 61 |
| PRÉPARATION CONCOURS | 63 | 9 | 72 |
| SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL | 51,5 | 50 | 101,5 |
| TOTAL | 554,5 | 255,5 | 810 |

Dans le détail, on observe que les femmes suivent en grande majorité des formations pour l'adaptation à l'emploi et le développement de compétences.

2.2 Les actions pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois

Développement de la mixité des métiers

Le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle permet la réalisation d'un diagnostic de la mixité des métiers. Il s'agira de poursuivre les campagnes de communication visant à

déconstruire les stéréotypes de genre dans la représentation de certains métiers. Cela doit être réalisé au niveau de la formation des étudiants à travers l'organisation d'événements notamment dans les filières scientifiques. En 2019, des actions pour *"Transmettre et diffuser la culture de l'égalité : Mixité dans les filières scientifiques"* ont été mises en œuvre : participation de l'UBS à la journée « sciences au féminin », participation le 17 janvier à la journée "femmes et numérique", participation à la journée autour "des femmes et la science" au Lycée Charles de Gaulle à Vannes. En 2018, huit portraits de femmes chercheuses, ingénieures, administratives ont été diffusés à l'Université en guise d'exemple des carrières possibles.

Exemples d'événements de l'UBS sur l'égalité professionnelle et la mixité :

L'égalité, c'est toute l'année à l'Université !

Le 8 mars, c'est toute l'année à l'Université Bretagne Sud ! Depuis plusieurs années, l'Université Bretagne Sud se mobilise au mois de mars sur les droits des femmes. En 2019, elle a choisi de sensibiliser et de mobiliser sa communauté en faveur des droits des femmes toute l'année. A travers des conférences, d'expositions et d'ateliers, l'idée est de rappeler que l'égalité n'est pas le souci d'une seule journée !



Le 4 mars, les zôtesses sont intervenues à l'UBS sur les sites de Vannes et de Lorient, perturbant avec bonne humeur, 7 cours et TD.



Elles ont abordé en chantant égalité, parité, consentement, carrière professionnelle....

Dans l'idée de transmettre, diffuser la culture de l'égalité et **favoriser la mixité dans les filières scientifiques**, l'UFR SSI accueille, le 12 mars, 70 lycéennes du Lycée Charles de Gaulle à Vannes. Ateliers, échanges avec des technicien(es), doctorant(es), étudiant(e)s, ingénieur(e)s, chercheur(e)s et enseignant(e)s les jeunes lycéennes pourront leur poser des questions autour des filières de géologie, mathématique, informatique, cyber, biologie et chimie.

Elles pourront profiter de la journée pour découvrir 11 lithographies de **Sophie Degano** de femmes scientifiques et 7 portraits de scientifiques de **Marie Le Ny**.



La journée du 12 mars se terminera par une conférence de l'intrigante **Christine Rollard** sur **les araignées** accompagnée de quelques spécimens ! Rendez-vous à 20 heures à l'UFR DSEG.

Évolution de carrière et promotion

Une analyse sur plusieurs années, basée sur des statistiques genrées, de l'évolution des promotions pour les enseignant.e.s et EC et les personnels BIATSS sera réalisée. Cette analyse longitudinale sera également réalisée pour la prise de responsabilité.

Pour les Enseignants-chercheurs et enseignants :

Les nouveaux et nouvelles recruté.e.s EC en début de carrière suivent un parcours d'intégration avec notamment une attention particulière sur les principes qui guident l'évolution des carrières et les promotions. A cet égard, un temps sera dédié à partir de la rentrée 2021 aux principales conclusions du plan d'égalité professionnelle. Il s'agira à la fois d'informer mais également de sensibiliser les nouveaux et nouvelles recruté.e.s à l'influence constatée du genre sur les carrières et les promotions dans l'enseignement supérieur et la recherche.

L'Université a également mis en place un protocole de suivi et d'accompagnement des enseignants-chercheurs qui se sont éloignés de la recherche. Mais il lui reste à améliorer le suivi et l'accompagnement des autres enseignants-chercheurs. Pour ces derniers, on ne peut aujourd'hui s'appuyer sur le suivi de carrière réalisé ou pas par le CNU en fonction des sections et dont les réponses, quand elles existent, aident peu la décision. Des rendez-vous de carrière à la demande des agents sont à ce jour réalisés avec le vice-président chargé des ressources humaines et/ou le vice-président à la recherche, ainsi que la DRH.

Les instances qui procèdent aux promotions des EC seront également sensibilisées aux principaux indicateurs du plan d'action d'égalité professionnelle qui rendent compte de l'existence d'écart de rémunération. Les critères d'évaluation pour la promotion des EC sont rendus publics (*Cadrage émanant du CAC restreint publié sur intranet*).

Les enseignants sont recrutés après publication des emplois dans les 2 campagnes nationales annuelles. Les promotions de ces personnels sont encadrées par les campagnes nationales. Les directeur.rice.s de composantes rencontrent annuellement les enseignants en amont de ces campagnes. Les propositions de promotion sont issues d'une première commission UBS constituée des directeur.rice.s de composantes et de collègues enseignants volontaires, suivie d'un interclassement des établissements du supérieur entre les universités et Écoles du MESRI. Le critère de l'égalité femme et homme y est respecté.

Un espace intranet est dédié à l'ensemble des informations concernant l'évolution des carrières et des promotions (http://www-intranet.univ-ubs.fr/i-personnels-enseignants-144054.kjsp?RH=1488792564333&RF=INTRA_RHPERSENS).

La chargée de mission "*Égalité et lutte contre toutes les discriminations*" et le groupe de travail afférent à cette mission contribueront à sensibiliser les agents à ces thématiques par l'organisation d'évènements ou des campagnes d'informations ciblées.

Pour les personnels BIATSS :

L'évaluation des personnels BIATSS se fait au travers des entretiens professionnels individuels (EPI) annuels. Les EPI permettent également d'identifier les besoins de formation et le projet personnel de l'agent. Les CPE sont les instances d'avancement et de promotion des BIATSS titulaires. Lors de la mandature précédente, elles étaient présidées par la vice-présidente du CA. A partir de janvier 2021, les CPE ne sont plus compétentes pour l'étude individuelle des dossiers de promotion. Toutefois, la gouvernance actuelle de l'UBS a fait le choix de maintenir les commissions de travail qui comprennent les organisations syndicales et les membres de l'administration. Des réunions préparatoires de l'administration avec une grille de critères et des organisations syndicales avec leurs propres grilles permettent en effet de tenir une instance très consensuelle et efficace car les propositions de premier rang (voire 2e) sont en général promues.

Les titularisations ou CDIations passent par des commissions de 5-6 personnes constituées d'internes, externes, experts et d'un représentant de la DRH. L'évolution de carrière des contractuels est régie par des grilles qui relèvent de celles des fonctionnaires ou d'une délibération de CA, suivant le type de contrat. La DRH vise au respect de la réglementation et des critères de l'équité.

Une attention particulière sera portée à l'offre de formation, notamment celle liée au management, pour encourager et soutenir les femmes à prendre des responsabilités.

La loi de transformation de la fonction publique a rendu obligatoire l'édiction de lignes directrices de gestion relatives à la mobilité des personnels et à la politique de promotion et de valorisation des parcours professionnels. Ces lignes directrices, qui seront à formaliser en 2021, comporteront des mesures visant à garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination dans la politique de mobilité et dans les procédures de promotion de l'établissement. La loi Transformation de la Fonction Publique précise à cet égard : *« il est tenu compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les corps et grades concernés, dans le cadre des lignes directrices de gestion »*.

Axe 3 – Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

3.1. Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail

L'établissement porte une attention particulière à l'aménagement de l'organisation du travail et du temps de travail, pour permettre aux personnels enseignants et EC et aux personnels BIATSS une articulation optimale entre vie personnelle et vie professionnelle.

En effet, l'un des freins à l'égalité professionnelle est la répartition déséquilibrée, entre les femmes et les hommes, des tâches liées à la vie personnelle, ce qui se traduit pour les femmes par un recours accru au temps partiel. Rappelons que parmi les 47 agents exerçant leur fonction à temps partiel à l'Université Bretagne Sud, 81% sont des femmes. 83% des personnels exerçant à temps partiel sont des BIATSS. L'Université Bretagne Sud souhaite favoriser un meilleur équilibre et un meilleur partage des temps de vie professionnelle et de vie personnelle, quelle que soit la situation familiale ou personnelle des agents.

Flexibilisation et individualisation des horaires de travail

Les femmes sont très nettement majoritaires parmi les agents à temps partiel, ce qui explique en partie les écarts de rémunération, avec des incidences au cours de la carrière et lors de la retraite. L'Université souhaite offrir aux agents qui le souhaitent des alternatives au temps partiel, par une organisation différente du temps de travail. Pour cela, le dispositif de la « semaine aménagée » est déjà applicable. Il est défini chaque année en concertation avec le responsable hiérarchique en fonction des nécessités de service.

Télétravail

L'Université Bretagne Sud prévoit des aménagements spécifiques en matière d'organisation du travail, à travers la mise en place du télétravail. Un protocole d'accord de télétravail a été voté au Conseil d'Administration de décembre 2020. La mise en œuvre du télétravail au sein de l'Université Bretagne Sud s'inscrit dans une démarche globale et volontariste d'amélioration de la qualité de vie au travail. Le télétravail vise à permettre une meilleure conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle tout en maintenant un haut niveau de qualité du service rendu. Le télétravail s'inscrit plus globalement dans une démarche de Responsabilité Sociétale et Environnementale, en ayant non seulement l'ambition d'être bénéfique pour l'agent et la collectivité, mais aussi en participant aux actions éco-responsables de l'Université par la réduction des trajets domicile-travail

Le télétravail permet à l'agent.e, moins sollicité.e par les usager-ère-s ou les collègues et placé.e dans un environnement plus calme, d'augmenter ses capacités de concentration, et ainsi de travailler mieux et plus vite, notamment pour un travail de fond sur certains dossiers ou pour des activités de rédaction de documents conséquents. Le travail occasionnel à distance est également une possibilité offerte aux personnels BIATSS afin de disposer d'un environnement favorable à un travail de fond sur un temps donné.

Les personnels ne pourront bénéficier de ce protocole que lorsque la crise sanitaire qui oblige pour de nombreux agent·e·s à la mise en place d'un travail à distance "en mode dégradé" sera terminée. L'objectif est bien de dissocier les deux modes de travail à distance.

3.2. Soutien à la parentalité

L'Université veille à soutenir les agent·e·s dans l'articulation entre leur vie professionnelle et leur vie familiale, à travers des dispositifs de facilitation de la prise de congés familiaux et de la reprise à l'issue des congés.

Pour rappel, l'article 84 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 vise à ne plus appliquer aux agents publics en situation de grossesse le jour de carence pour maladie, s'agissant des congés de maladie prescrits postérieurement à la déclaration de grossesse faite par l'agent auprès de son employeur et jusqu'au congé pour maternité.

Afin de résorber les écarts de carrière entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, le décret n° 2020-529 du 5 mai 2020, modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant, a introduit de nouvelles dispositions relatives au maintien des droits à l'avancement et à la retraite, dans la limite de 5 ans, pour les agents en congé parental ou en disponibilité.

Par ailleurs, l'âge de l'enfant pour bénéficier d'une disponibilité a été porté à 12 ans et la durée minimale du congé parental a été réduite à deux mois.

Dans l'enseignement supérieur et la recherche, deux dispositifs peuvent être mobilisés, selon des conditions spécifiques, par les enseignants-chercheurs, de retour de congés maternité, parental, ou d'adoption : le congé pour projet pédagogique (CPP) ou le congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT), d'une durée d'un ou deux semestres. L'Université Bretagne Sud accompagnera les personnels concernés par tout moyen utile (entretien en amont et au retour du congé maternité, formalisation des responsabilités et dossiers en cours, etc.)

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

Le soutien à la parentalité vaut également lorsque l'agent·e doit s'absenter pour "enfant malade" ou "garde momentanée". Pendant la crise sanitaire, 110 agents BIATSS ont bénéficié d'une "Autorisation Spéciale d'Absence" totale ou partielle. Sur les 110 agents, 86% étaient des femmes (soit 95 agents). En 2020, 46 agents BIATSS ont posé au moins une demi-journée pour le motif « absence pour enfant malade ou garde momentanée ». La grande majorité des agents concernés sont des femmes (80%) : 37 femmes et 9 hommes.

Une commission d'aide sociale se tient régulièrement de façon à pouvoir aider financièrement (en numéraire ou cartes pré-achetées) les agent·e·s qui se trouvent en

difficulté. La situation familiale de l'agent.e (monoparentalité, nombre d'enfants à charge) est prise en compte pour l'évaluation de la demande.

3.3. Les actions pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Les frontières entre la vie personnelle et la vie professionnelle doivent être rendues plus lisibles par l'établissement. À ce titre, les réunions doivent être organisées dans les plages horaires de 9h à 17h en évitant si possible le mercredi. Cela vaut également pour la gestion de la messagerie. Les mails ne doivent pas être adressés en semaine avant 7h30 et après 19h30, ni le week-end du vendredi 19h30 au lundi 7h30. La messagerie sur Partage permet de programmer des envois qui respectent ces règles. Ces mesures sont destinées à préserver les temps de respiration dont l'ensemble des personnels a besoin.

Une analyse précise de la manière avec laquelle les personnels BIATSS se saisissent du télétravail sera présentée devant les instances.

De nouvelles actions de communication seront réalisées vers les agent-e-s sur leurs droits en matière de congés (congé parental, congé pour recherches et conversions thématiques) et de temps partiel, ainsi que sur leurs effets en termes de carrière.

Ces actions de communication, de formation et d'information pourront concerner la question de la charge mentale et de la conciliation de la sphère de vie. Des conférences et des ateliers ont été organisés le 4 juin 2019 en présence de spécialistes de la question : Aurélia Schneider, Édith Galy-Marie, Catherine Hellemans (<https://www.actus.univ-ubs.fr/fr/index/articles-chroniques/egalite-femmes-hommes/charge-mentale-et-conciliation-des-spheres-de-vie.html>)

Axe 4 – Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

4.1. Dispositif de signalement et de suivi des actes de violence et agissements sexuels et sexistes au sein de l'Université

L'Université Bretagne Sud travaille depuis 2019 à la mise en place d'un dispositif de lutte contre le harcèlement et les violences sexuelles et sexistes au sein de l'Université. Interrompu par la crise sanitaire et le confinement total du printemps 2020, ce travail a été repris par la nouvelle équipe de direction élue en juillet 2020.

Le dispositif, conforme au décret n° 2020-256 du 13 mars 2020, sera mis en place à la rentrée universitaire 2021-2022 après approbation des instances compétentes. Il fera l'objet d'une inauguration officielle et d'une campagne d'information et de sensibilisation des membres du personnel et des étudiant·e·s le 25 novembre 2021 à l'occasion de la journée mondiale contre les violences faites aux femmes.

Ce dispositif, qui repose sur une convention de partenariat conclue avec France victime 56, vise plusieurs objectifs :

1. Le recueil des signalements des violences sexuelles, agissements sexistes, actes et propos homophobes ou transphobes ;
2. L'écoute, l'orientation et l'accompagnement des victimes et témoins de tels actes ;
3. L'organisation de procédures adaptées de prise en charge psychologique, juridique et institutionnelle des victimes et témoins ;
4. L'information et la formation des membres du personnel et des étudiant·e·s.

À cette fin, sera créée une cellule de recueil des signalements composée de professionnel·le·s du secteur sanitaire et social volontaires et spécifiquement formés (médecins, psychologues, infirmiers, assistants sociaux). Le nom et les fonctions des membres de la cellule seront publics, de même que sa charte de fonctionnement comprenant le détail des procédures suivies ainsi que les règles déontologiques et éthiques s'imposant en toutes circonstances.

La cellule pourra être saisie par tout·e étudiant·e ou tout membre du personnel victime ou témoin d'un acte ou d'une situation relevant de son ressort. Cette saisine se fera par tous moyens, notamment par courriel (via une adresse générique) ou par le biais d'un formulaire électronique garantissant l'anonymat et la confidentialité. Au-delà du recueil des informations et de l'accueil des personnes la sollicitant, la cellule assurera des missions d'information et d'accompagnement des témoins ou des victimes potentielles. Si nécessaire, et dans le strict respect de la confidentialité, elle pourra solliciter l'avis d'un tiers, notamment juriste, sur la base d'éléments entièrement anonymisés et ne permettant pas l'identification des personnes impliquées. Le tiers sollicité pour avis sera astreint aux mêmes règles de secret que les membres de la cellule.

Selon la nature et la gravité des faits, et selon le souhait exprimé par le demandeur (étudiant·e ou membre du personnel), la cellule pourra l'orienter :

- vers France victimes 56, prestataire extérieur chargé par convention du soutien psychologique et de l'accompagnement des victimes de violences sexuelles,
- vers les services centraux de l'Université si la situation exige des mesures de protection fonctionnelle et/ou justifie que la Présidente diligente une enquête administrative.

Ces deux procédures feront l'objet d'une organisation arrêtée par la Présidente après consultation des instances compétentes. Le cas échéant, et selon le souhait de la personne ayant saisi la cellule, d'autres traitements internes pourront être choisis. Ils seront répertoriés dans la charte de fonctionnement de la cellule.

Des campagnes d'information sur l'existence et le fonctionnement de ce dispositif seront régulièrement organisées (affichages, distributions de dépliants, présentation en journée d'accueil, information des étudiant·e·s relais-santé et des associations étudiantes, site web, etc.). Un onglet spécifique sera créé sur l'ENT des étudiants et des membres du personnel pour qu'ils puissent rapidement accéder à la page d'information dédiée.

Un bilan annuel du dispositif sera élaboré (nombre de saisines, mesures d'accompagnement, nombre de procédures disciplinaires déclenchées suite à une saisine du dispositif, etc.). Il fera l'objet d'une présentation devant le CT et le CHSCT de l'établissement.

4.2. Sensibilisation et formation à la prévention des violences sexuelles, des agissements sexistes et des discriminations liées au genre ou au sexe

Dès 2013, l'Université Bretagne Sud s'est engagée à agir en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Depuis lors, diverses actions de sensibilisation et de formation pour l'égalité et contre les discriminations ont été organisées sous l'égide des chargées de mission « Égalité femmes-hommes et lutte contre toutes les discriminations », notamment lors des dates institutionnelles : 25 novembre (journée mondiale contre les violences faites aux femmes), 8 mars (journée mondiale des droits des femmes), le 17 mai (Journée mondiale de lutte contre l'homophobie).

Une majorité de ces actions de sensibilisation ont été conjointement menées avec nos partenaires de l'Alliance Universitaire de Bretagne, UBO et ENIB, et d'autres établissements bretons de l'enseignement supérieur et de la recherche (IMTA, ENSTA, universités et écoles Rennaises).

- *Novembre 2017* : Engagement du Président de l'Université à lutter contre les violences sexistes et sexuelles aux côtés des 9 autres chefs d'établissement de l'ESR bretons (UBO, UR1, UR2, EHESP, ENSAI, ENSC Rennes, ENS Rennes, INSA Rennes, Sciences Po Rennes), du préfet de la région Bretagne, du Recteur de l'Académie de Rennes, du Président du Conseil Régional de Bretagne et du directeur du CROUS de Bretagne ;

première campagne d'affiches « Stop aux violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur » ; sensibilisation de la communauté universitaire au harcèlement sexuel ; colloque régional « Prostitution : Prévenir et accompagner » organisé avec le NID, la DDCS et la Conférence Permanente des Chargées de mission Égalité Diversité (CPED) : colloque retransmis depuis la faculté LLSHS de Lorient aux télé-amphithéâtres de Vannes, Quimper, Brest et Rennes.

- *Février-mars 2018* : inauguration d'une page internet dédiée à l'égalité « femmes-hommes » ; déploiement d'un programme d'actions « Égalité femmes-hommes » ; évènement théâtre-conférence avec les Culotté du bocal sur le consentement et ses ambiguïtés ; quizz égalité du 8 mars au 26 avril ; exposition « Portraits de femmes » dans l'ensemble des bâtiments des trois campus de Vannes, Lorient et Pontivy.
- *Mai 2018* : « *Que vaut un corps ?* », conférence-débat à la faculté LLSHS .
- *Novembre 2018* : participation à la table-ronde sur les violences sexuelles dans le sport organisée par l'UBO.
- *Mars 2019* : campagne de sensibilisation et de mobilisation de la communauté universitaire en faveur des droits des femmes et de l'égalité : conférences, expositions et ateliers ; interventions surprises de 3 Zôtesses de la compagnie des sangs mêlés dans des cours et TD des sites de Lorient et de Vannes ainsi que d'autres établissements partenaires (UBO, ENIB, ENSTA Bretagne, IMT Atlantique, UBS, Universités de Rennes 1 et de Rennes 2).
- *Novembre-décembre 2019* : restitution de l'enquête « Prostitution » en collaboration avec la délégation départementale du NID ; campagne d'information contre le harcèlement de rue menée conjointement avec l'association « Stop harcèlement de rue de Bordeaux », la CPED et la ville de Vannes ; diffusion d'un Guide contre le harcèlement de rue et mise en place d'une adresse courriel de signalement des actes de violences et de harcèlement sexuel à l'UBS.

Il est à noter que l'Université Bretagne Sud a reçu le prix Orange Day 2018 pour ses actions de lutte contre les violences faites aux femmes et aux filles.

4.3. Actions à venir

Prévention et sensibilisation

Les campagnes d'actions menées depuis 2017 seront poursuivies cette année et au cours des trois prochaines années.

A titre d'exemple, nous avons organisé par le biais d'un projet tutoré, une semaine dédiée à la lutte contre les violences conjugales. Différentes manifestations ont ainsi permis de sensibiliser l'ensemble des personnels et des étudiant-e-s de l'UBS : un mur de parole mais aussi deux soirées de conférences présentant des témoignages mais aussi des acteurs essentiels (par exemple, un juge des affaires familiales ou des bénévoles d'associations œuvrant à protéger les victimes de violences conjugales). Les captures vidéo de ces différents évènements sont diffusées sur la page du site de l'UBS dédiée à l'Égalité et à la lutte contre les discriminations.

De la même manière, la journée des droits de la femme du 8 mars 2021 a été l'occasion d'une semaine entièrement dédiée aux femmes :

- Mise en ligne de la vidéo "Portraits de Femmes" : exposition virtuelle des travaux réalisés par les étudiant·e·s dans le cadre de l'activité d'ouverture Gravure à Vannes (diffusion sur la chaîne Youtube de l'UBS, sur Facebook et sur Instagram).

- Partage sur Facebook d'une ou deux publications par jour entre le 8 et le 11 mars : exposition originale de Charline Rolland "ELLE, ELLES, L" (exposition de 10 dessins sur "La Femmes" à l'Hôtel de Ville de Lanester, galerie La Ronde/ Exposition, du 15 février au 13 mars 2021) ; Virtu'elles : programme de rencontres et d'animations proposés par la Ville de Vannes ; podcasts France Culture sur les droits des femmes ; Vidéo "Petite histoire du droit des femmes" et liens documentaires sur l'histoire des droits des femmes ; table-ronde "Expressions artistiques et émancipations des femmes dans l'espace francophone", à suivre en direct sur Youtube le 8 mars.

En novembre 2021, à l'occasion de l'inauguration officielle du dispositif de signalement des actes de violences sexuelles et agissements sexistes, l'UBS organisera une campagne d'information et de formation collective sur les violences et le harcèlement sexuels au travail sur les sites de Vannes, de Lorient et de Pontivy. À cette occasion, seront proposés :

- une conférence-débat animée par une psychologue et un juriste de France Victimes 56 ;
- une campagne d'information par la voie d'exposition et de stands de discussion présents en différents points des campus,
- l'inauguration officielle du dispositif de lutte mis en place par l'UBS ;
- un concours sur projets parrainé par France Victimes 56 ouvert aux étudiant·e·s et aux membres du personnel.

Dans le cadre de l'Alliance Universitaire de Bretagne (AUB), les chargées de mission Égalité de l'UBS, de l'UBO et de l'ENIB entameront dès 2021 une réflexion politique sur les actions à mener conjointement ; les équipes des services d'action sociale et des SSU y seront associées.

Formations en groupes restreints

À l'automne 2020, dans le cadre du partenariat conclu avec FV56, l'UBS s'est engagée dans un travail de réflexion visant à organiser un programme pluriannuel de formation de la communauté universitaire autour de la prévention des violences sexuelles, des agissements sexistes et des discriminations de genre et de sexe. Ces formations en petits groupes s'adresseront prioritairement à trois publics cibles : les directeur·rice·s de service, de composantes et de laboratoires, les MCF stagiaires et les doctorant·e·s. Elles seront également intégrées dans le catalogue des formations proposées aux personnels BIATSS et aux enseignant·e·s. Le plan de financement de ces formations est actuellement à l'étude pour une mise en œuvre progressive à la rentrée 2021-2022.

En ce qui concerne les établissements de l'ESR, les personnels concernés disposent d'un réseau de formateurs et de formatrices spécialisés sur les violences sexuelles et sexistes, créé au printemps 2018 par deux associations (Anef, Cped) avec le réseau JuriSup. Il s'agit d'un

réseau indépendant qui propose des actions de sensibilisation et de formation à destination des différents membres de la communauté de l'enseignement supérieur et de la recherche, ainsi que des missions de conseil et d'accompagnement de politiques de formation. L'offre de formation et les ressources sont disponibles sur le site Internet du réseau³.

³ <http://vss-formation.fr/>

Synthèse du plan d'action et calendrier de mise en œuvre

Le tableau ci-après présente sous forme de synthèse les actions du plan relatif à l'égalité professionnelle de l'Université Bretagne Sud. Les actions sont distinguées en trois principaux objectifs stratégiques :

- Sensibiliser
- Montrer & Partager
- Accompagner

Le calendrier de mise en œuvre est également précisé.

| Objectifs stratégiques | Objectifs opérationnels | Actions | Axe | 2021 | 2022 |
|-----------------------------|--|--|--------|------|------|
| 1. Sensibiliser | 1.1 Les décideurs | 1.1.1. Sensibiliser les différent-e-s responsables (direction de composante, direction de laboratoire, direction de département, RAF) à l'importance d'une répartition équilibrée des différentes responsabilités, des primes associées et des charges afférentes. | 1 | × | × |
| | | 1.1.2. Poursuivre les campagnes de communication visant à déconstruire les stéréotypes de genre dans la représentation de certains métiers. | 2 | × | × |
| | | 1.1.3. Informer les instances qui procèdent aux promotions des EC des principaux indicateurs du plan d'action d'égalité professionnelle qui rendent compte de l'existence d'écart de rémunération. | 2 | × | × |
| | | 1.1.4. 100% des différent-e-s responsables (gouvernance, direction de composante, direction de laboratoire, direction de département, RAF) bénéficient d'une formation sur la lutte et la prévention des violences sexuelles et sexistes sur les deux ans. | 4 | × | × |
| | 1.2 Toutes et tous | 1.2.1. Sensibiliser les agents à ces thématiques par l'organisation d'événements ou des campagnes d'informations ciblées. | 2 | × | × |
| | | 1.2.2. Sensibiliser et former à la prévention des violences sexuelles, des agissements sexistes et des discriminations liées au genre ou au sexe. | 4 | × | × |
| Objectifs stratégiques | Objectifs opérationnels | Actions | Axe | 2021 | 2022 |
| 2. Montrer, partager | 2.1. Montrer pour changer les comportements de recrutement et de promotion | 2.1.1. Intégrer les données sexuées dans le Rapport Social Unique (RSU) qui remplacera le bilan social. | 1 2 | × | × |
| | | 2.1.2. Informer les parties prenantes du processus de recrutement (CAC, comités de sélection ou de recrutement) des données générées concernant les différents postes et grades d'un même métier. | 1 | × | × |
| | | 2.1.3. Continuer à informer sur les critères d'évaluation pour la promotion des EC. | 2 | × | × |
| | | 2.1.4. Porter une attention particulière sur les nouveaux et nouvelles recruté-e-s EC en début de carrière : parcours d'intégration avec notamment une information sur les principes qui guident | 2 | | × |

| | | | | | |
|-------------------------------|---|---|------------|-------------|-------------|
| | | l'évolution des carrières et les promotions ; temps dédié à partir de la rentrée 2021 aux principales conclusions du plan d'égalité professionnelle. | | | |
| | 2.2. Pour changer les comportements de toutes et tous | 2.2.1. Communiquer, former et informer sur la question de la charge mentale et de la conciliation de la sphère de vie professionnelle et personnelle. | 3 | x | x |
| | 2.3. Expertiser pour agir | 2.3.1. Récolter les données genrées des pratiques RH pour une meilleure appréciation des tendances. | 1 2 | x | x |
| | | 2.3.2. S'appuyer sur les résultats des plans d'égalité professionnelle de l'AUB et au national pour une meilleure appréciation des résultats en local. | 1 2 | | x |
| | | 2.3.3. Évaluer l'évolution dans le temps des écarts de rémunération entre les sexes selon les corps. | 1 | | x |
| | | 2.3.4. Réaliser un diagnostic de la mixité des métiers. | 2 | | x |
| Objectifs stratégiques | Objectifs opérationnels | Actions | Axe | 2021 | 2022 |
| 3. Accompagner | 3.1. Les personnels | 3.1.1. Poursuivre le dispositif de la « semaine aménagée ». | 3 | x | x |
| | | 3.1.2. Mettre en place le télétravail régulier et le travail occasionnel à distance. | 3 | | x |
| | | 3.1.3. Permettre, par un accompagnement personnalisé, une reprise adaptée au personnel ayant bénéficié de congés maternité, parental ou d'adoption. | 3 | x | x |
| | | 3.1.4. Établir des LDG « mobilité des personnels » et « promotions et valorisation des parcours professionnels » qui respectent et favorisent l'égalité professionnelle. | 3 | x | x |
| | | 3.1.5. Organiser les réunions dans les plages horaires de 9h à 17h en évitant si possible le mercredi. Ne pas adresser les mails en semaine avant 7h30 et après 19h30, ni le week-end du vendredi 19h30 au lundi 7h30. | 3 | x | x |
| | | 3.1.6. 100% des personnels BIATSS de catégorie C bénéficient d'au moins une formation métier tous les deux ans. | 2 | x | x |
| | 3.2. Toutes et tous | 3.2.1. Mettre en place le dispositif de signalement et de suivi des actes de violence et agissements sexuels et sexistes au sein de l'Université. | 4 | x | x |