EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES HOMMES

Plan d'actions 2024 – 2027

Point d'étape – Juin 2026

UNIVERSITE BRETAGNE SUD

Table des matières

Préambule 4

Introduction 5

Les étapes de la consultation 5

Le rôle et les missions des différents acteurs de la politique d'égalité professionnelle 6

Les modalités de pilotage et la communication 6

Axe 1. Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 8

Éléments de diagnostic et objectifs 8

Actions et outils 8

Action n° 1 : Structurer la mission égalité professionnelle Femmes /Hommes 8

Action n°2 : Impliquer les actrices et acteurs clés de la gouvernance de l'université dans la mise en œuvre et le suivi de ce plan d'action 9

Action n° 3 : Diffuser à toute la communauté des personnels UBS le bilan du plan égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre d'une campagne de communication 9

Action n°4 : création d'un comité de pilotage et de suivi de ce plan d'égalité professionnelle 10

Action n°5 : Soutenir l'action de la mission égalité / diversité en l'inscrivant dans un réseau d'actrices et d'acteurs externes spécialistes de ces questions 10

Axe 2. Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ; 11

Éléments de diagnostic et objectifs 11

Actions et outils 12

Action n°6 : Poursuivre le suivi de l'indicateur relatif aux écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes. 12

Axe 3. Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles 13

Actions et outils 13

Action n°7 : Créer des évènements culturels qui mettent en avant des parcours féminins 13

Action n°8 : Définir des critères d'évaluation selon les catégories de personnels et à différents niveaux pour éviter les biais de genre dans les recrutements 14

Action n°9 : Mettre en place un mentorat spécifique à destination des femmes 15

Action n°10 : Promouvoir l'accès aux grades et corps supérieurs et faire la promotion des agentes ayant obtenu leur Habilitation à Diriger des Recherches. 16

Action n°11 : Encourager à l'accueil d'apprentis ou de stagiaires du genre le moins représenté dans des secteurs fortement genrés (fonctions administratives pour les hommes, informatique ou métiers techniques pour les femmes...) 16

Action n°12 : Favoriser les contextes d'études promouvant la mixité dès l'entrée dans la formation par la sensibilisation des enseignants-chercheurs de l'université 17

Action n°13 : Éliminer les représentations sexistes dans la communication de l'université et mettre en œuvre des actions événementielles destinées à promouvoir l'égalité..... 17
Action n°14 : Proposer des sensibilisations ou formations pour réduire l'auto-censure des femmes (plafond de verre…)..... 18
Axe 4. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;..... 20
Actions et outils..... 20
Action n°15 : Rappeler l'existence de la charte déconnexion afin d'éviter les réunions trop matinales ou tardives et de préserver le droit à la déconnexion..... 20
Action n°16 : Favoriser l'aide à la garde d'enfants pour les personnels et les étudiantes et étudiants de l'université..... 21
Action n°17 : Mener une réflexion sur l'opportunité de création d'espaces dédiés d'allaitement sur chaque campus..... 22
Action n°18 : Mener une réflexion interne sur une nouvelle forme d'organisation du travail dans le cadre de la semaine en 4 jours. 22
Action n°19 : Mener la réflexion sur l'instauration d'un Congé menstruel..... 23
Axe 5. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont les violences sexistes et sexuelles), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes..... 24
Éléments de diagnostic et objectifs..... 24
Actions et outils..... 24
Action n°20 : Mettre en place un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes (AVDHAS)..... 24
Action n°21 : Pour les signalements émanant de cellule d'écoute et d'orientation VSS & discrimination, améliorer l'efficience du traitement. 26
Action n°22 : Former les publics prioritaires à la prévention et à la lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes 27
Action n°23 : Former les responsables d'année de formation à la prévention et à la lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes 28

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 aout 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 s'inscrit dans la continuité du plan adopté en 2021 par l'Université Bretagne Sud. Il 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 2024, parmi les 74 universités, seules 18 femmes sont présidentes (24%). 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.

Néanmoins, les défis à relever demeurent nombreux. Comme l'atteste le Rapport Social Unique 2023, parmi l'ensemble des personnels, la précarité des statuts touche plus fortement les femmes : 53 % des femmes sont contractuelles contre seulement 47 % des hommes.
Chez les titulaires, 73 % des hommes sont professeurs contre seulement 27 % des femmes. Pourtant, au cours de l'année 2023, 16 promotions dans un grade supérieur ont bénéficié à des hommes enseignants-chercheurs contre seulement 8 à des femmes. Par ailleurs, parmi le personnel enseignant 34 % des femmes sont contractuelles contre 36 % des hommes.
Chez les BIATSS, le plafond de verre existe également : les femmes sont proportionnellement plus nombreuses dans les emplois de catégorie C (84 % des femmes contre 16 % des hommes) et moins présentes dans les catégories supérieures (40 % de catégorie A parmi les femmes BIATSS, contre 71 % de catégorie A parmi les hommes BIATSS). Ces quelques éléments chiffrés, qui permettent d'évaluer les écarts de situation à un moment précis, ne permettent pas de comprendre les processus qui conduisent sur le temps long à la constitution de ces inégalités.

Le plan d'action de l'université Bretagne Sud a été conçu sur la base des éléments de diagnostic disponibles en 2021 et actualisés en 2023 ; Il se donne pour objectif de faire avancer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il est structuré en 5 axes conformes aux prescriptions de la loi du 6 août 2019 et de l'accord du 30 novembre 2018 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique :

1. Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
2. Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
3. Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles
4. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
5. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont les violences sexistes et sexuelles), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Ce plan contient vingt-trois actions ambitieuses destinées à faire évoluer les pratiques et les mentalités en faveur de l'égalité.

Les étapes de la consultation

A 6 mois de l'échéance du plan en cours, lors de la séance du 02/10/2023, les membres élus du Comité Social d'Administration ont été informés de l'ouverture d'une négociation du nouveau plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'UBS pour la période 2024/2027. Chacune des organisations syndicales a ainsi été appelée à désigner.
Avec l'objectif d'assurer une bonne représentation de la communauté, un appel à candidatures a été lancé par mail en date du 19/12/2023 en direction des directeurs de composante, des directeurs de laboratoire, des directrices administratives de composante ainsi que des directeurs et chefs de service.

Les directrices et directeurs de composante, directrices et directeurs de service, directrices administratives de composantes, responsables de service, les directrices et directeurs de laboratoire seront informés en mai lors de réunions dédiées.
Le groupe de travail Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'est ainsi réuni à 3 reprises afin de proposer des actions du plan lors de plusieurs réunions (les 16/01, 14/03 et 02/05/2024)
Le Comité Social d'Administration sera consulté le 10 juin 2024.
Le plan d'action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes de l'UBS sera enfin soumis à l'approbation du Conseil d'Administration le 25 juin 2024.

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 et la chargée de mission "*Égalité et lutte contre toutes les discriminations*".

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 Directrice des Ressources Humaines et des Relations Sociales assure le suivi opérationnel de la mise en œuvre du plan au sein des services de la DRH, notamment du pôle d'action sociale et du service de médecine préventive. 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. La loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 a inscrit l'intégration des données sexuées au rapport social unique (RSU) qui a remplacé le bilan social depuis 2021.

L'Université Bretagne Sud a mis en place en 2021 un dispositif de lutte contre le harcèlement et les violences sexuelles et sexistes (https://www.univ-ubs.fr/fr/universite-bretagne-sud/l-ubs-en-bref/violences-sexuelles-et-sexistes.html). Le bilan de ce dispositif sur les 3 années nous conduit à proposer des évolutions dans le cadre de ce nouveau plan d'actions. Cela concerne à la fois le pilotage politique (Vice-Présidence dédiée), l'élargissement du dispositif de signalement à toute forme de violence, la nécessité de moyens RH dédiés au niveau administratif pour mener à bien la mission. Ce nouveau dispositif (cf. Axe 5) aura vocation à être soumis aux instances compétentes avant son déploiement.

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 CSA 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.

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



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

Axe 1. Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Afin de garantir à long terme l'égalité dans notre institution, et ce indépendamment des changements de gouvernance, il est nécessaire d'ancrer la mission égalité/diversité au niveau institutionnel et de garantir les moyens de son fonctionnement, qu'il s'agisse de moyens financiers, humains ou de données et informations utiles au pilotage des politiques. Ce premier axe définit donc un certain nombre d'actions ayant vocation à favoriser l'ancrage institutionnel de la politique d'égalité professionnelle et son appropriation par l'ensemble du personnel de l'université.

Éléments de diagnostic et objectifs

Déployer une politique d'égalité au sein de l'université implique de former et de mobiliser une grande diversité d'actrices et d'acteurs aux questions d'égalité et suppose également de nouer des partenariats en dehors de l'établissement avec des personnes ou des institutions spécialistes de ces enjeux. L'université Bretagne Sud souhaite donc favoriser d'une part, les liens entre la mission égalité/diversité et les différents services et composantes de l'université, et d'autre part, les liens entre la mission égalité/diversité et les acteurs externes des politiques d'égalité dans l'ESRI.

Actions et outils

Action n° 1 : Structurer la mission égalité professionnelle Femmes /Hommes

Instaurer une vice-présidence dédiée Égalité Femmes /Hommes et allouer des moyens permettant la mise en œuvre de cette politique publique.

Parties prenantes de la mise en œuvre de l'action n°1 :

La gouvernance de l'université définira les modalités de représentation de la mission égalité professionnelle Femmes/hommes au sein de l'équipe. Cette mission se structurera autour de référents locaux au sein des différentes directions (composantes, laboratoires, services).

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 1 :

- Budget de fonctionnement annuel à prévoir.
- Temps de travail du SASJ pour édition de l'arrêté de nomination.
- Temps de travail des référents.

État d'avancement : En cours

La mission a été mise en place et définie, avec une Vice-présidence santé, égalité, diversité, inclusion et politique documentaire et une Chargée de mission Égalité - Diversité
Les premiers travaux ont permis d'établir un rapport « État des lieux sur les référent·e·s et actions en matière d'égalité et de diversité ».

Perspectives 2026/27 : il s'agira de mettre en œuvre les préconisations du rapport et d'installer une commission.

Action n°2 : Impliquer les actrices et acteurs clés de la gouvernance de l'université dans la mise en œuvre et le suivi de ce plan d'action

Une présentation détaillée de ce plan d'action et une formation obligatoire d'une demi-journée aux enjeux de l'égalité professionnelle sera mise en place à destination de l'équipe présidentielle, des directrices et directeurs des services et des composantes, ainsi que des directrices et directeurs de laboratoires, de sorte à favoriser l'appropriation par chacun chacune des politiques d'égalité de l'université.

Parties prenantes de la mise en œuvre de l'action n°2 :

La vice-présidence égalité/diversité organisera une présentation du plan d'action dans l'ensemble des conseils de l'université (CA, CSA, F3SCT, CAC, CR, CFVU). Elle proposera également une session de formation obligatoire aux enjeux de l'égalité professionnelle à l'équipe présidentielle, à l'ensemble des directeurs et directrices de composantes, de services et de laboratoires

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 2 :

- Temps de travail de la vice-présidence égalité/diversité
- Temps de travail (une demi-journée) de l'équipe présidentielle, des directeur-ices des services et des composantes, de laboratoires qui devront assister à la formation aux enjeux de l'égalité professionnelle

État d'avancement : L'action n'a pas encore été lancée.

Perspectives 2026/27 : à lancer dans la programmation du catalogue formation 2027.

Action n° 3 : Diffuser à toute la communauté des personnels UBS le bilan du plan égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre d'une campagne de communication.

Afin de sensibiliser toute la communauté universitaire aux enjeux d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, une campagne de communication sera établie.

Parties prenantes de la mise en œuvre de l'action n° 3 :

La Direction des Ressources Humaines et des Relations Sociales collecte les données et rédige le bilan du plan d'actions et organise une présentation aux instances dédiées.

Le service communication sera chargé de mettre en forme le document de présentation du bilan du plan d'actions et de le mettre en ligne sur le site internet de l'université ainsi que d'organiser la campagne de communication associée.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 3 :

- Temps de travail des services RH
- Temps de travail du service communication

État d'avancement : En cours

Un premier bilan est réalisé dans le cadre du CSA du 1er juillet 2026 (ce premier bilan a été décalé du fait de l'installation d'une nouvelle gouvernance en 2025).

Perspectives : le point sera inscrit dans le cadre de la programmation annuelle des travaux du CSA (séance de juin). Après présentation dans les instances, le bilan sera téléchargeable sur l'intranet.

Action n°4 : création d'un comité de pilotage et de suivi de ce plan d'égalité professionnelle.

Le comité de suivi se réunira au moins deux fois par an, et aussi souvent que nécessaire selon l'actualité des sujets. Il sera chargé de hiérarchiser et d'inscrire dans un calendrier la réalisation des différentes actions prévues dans ce plan et aura également pour fonction de suivre et d'évaluer les actions conduites en matière d'égalité professionnelle.

Parties prenantes de la mise en œuvre de l'action n° 4 :

Le comité de suivi du plan égalité sera composé de la vice-présidence égalité/diversité, de la vice-présidence Ressources humaines, de la vice-présidence Développement durable et Responsabilité sociétale, de la vice-présidence Culture, communication, documentation, édition, du Directeur Général des services, de la Directrice des Ressources Humaines et Relations Sociales, d'une ou d'un représentant élu du CSA, de la F3SCT et du CA. L'ensemble des services support et soutien pourront être ponctuellement associés en fonction des sujets traités.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 4 :

- Temps de travail des membres du comité de pilotage et de suivi (6 heures à minima par an).

État d'avancement : En cours

Perspectives 2026/27 : Le comité de pilotage débutera ses travaux à compter de la rentrée prochaine. La mission EDI inclura l'égalité professionnelle.

Action n°5 : Soutenir l'action de la mission égalité / diversité en l'inscrivant dans un réseau d'actrices et d'acteurs externes spécialistes de ces questions

L'UBS s'engage à adhérer à la Conférence Permanente des chargé-es de mission égalité/diversité (CPED) ou mission assimilée des établissements d'enseignement supérieur et de recherche et à permettre à sa vice-présidence d'assister aux rencontres qui ont lieu tous les 4 mois, pendant 2 jours. Ces rencontres visent à échanger sur les pratiques des établissements qui composent la CPED et sur les différents aspects de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les établissements. L'université continuera à nouer des partenariats avec le rectorat, l'UBO pour la mise en œuvre d'actions de promotion de l'égalité.

Parties prenantes de la mise en œuvre de l'action n° 5 :

La vice-présidence mission égalité/diversité se charge de l'adhésion et de l'entretien des relations avec la CPED, le rectorat, l'UBO.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 5 :

- Temps de travail de la vice-présidence égalité/diversité
- Montant de l'adhésion à la CPED
- Frais de déplacement aux réunions (trains/éventuellement hôtel/restauration).

État d'avancement : En cours.

Des liens ont été créés avec les réseaux suivants : CPED, Elles bougent, France Victimes 56, Réseau des correspondants égalité du CNRS, Rectorat.

Axe 2. Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

En dépit de la croyance selon laquelle les règles d'avancement à l'ancienneté et les grilles empêcheraient les inégalités de salaires et de déroulement des carrières dans le secteur public, les écarts entre femmes et hommes y sont établis aussi bien que pour le secteur privé.

Dans l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation, la rémunération (comme pour tous les corps de la fonction publique), est principalement déterminée par trois composantes : la valeur du point d'indice, fixée transversalement à l'échelle de la fonction publique ; les grilles qui déterminent la progression des carrières ; et les régimes indemnitaires (primes).

Le point d'indice est fixé par l'État. Les primes et les indemnités, qui constituent l'autre partie de la rémunération des fonctionnaires, prennent une importance croissante dans les rémunérations (et plus encore avec la LPR), qu'il s'agisse de celles des BIATSS ou des enseignants-chercheurs.

Le système indemnitaire associe les primes aux fonctions exercées d'une part, et à la performance individuelle ou collective d'autre part. Les conséquences d'une distribution inégale - et très genrée – des ressources de la négociation, ainsi que les biais sexistes contenus dans l'évaluation des performances, sont donc appelés à peser toujours davantage. Les règles de promotion, multiples et changeantes, et les éventuels manques de transparence dans l'attribution des primes renforcent les difficultés à identifier les sources des écarts. L'université Bretagne Sud s'engage donc, par ce plan, à œuvrer en faveur d'une meilleure identification des inégalités de carrières et de salaires.

Éléments de diagnostic et objectifs

Les données du rapport social unique ne donnent pas à voir les processus qui conduisent aux inégalités de carrières : elles offrent une photographie statique et partielle qu'il faut compléter par des analyses plus qualitatives qui permettent d'identifier les causes sociales de ces écarts. L'indicateur sans doute le plus flagrant des inégalités entre les femmes et les hommes réside dans l'écart de rémunération.

Afin de mesurer cet écart, la DGAFP met à disposition un outil destiné à l'analyse des écarts de rémunération entre femmes et hommes qui a permis à l'UBS de se situer en 2021. Il est utilisé désormais pour comparer l'indicateur d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

- Écart de rémunération pour les agents fonctionnaires :

À l'UBS, en 2019, la rémunération mensuelle brute moyenne des femmes était de 3215 € contre 4254 € pour les hommes. En 2023, la rémunération brute moyenne des femmes était de 3786 € contre 4784 € pour les hommes.

En 2025, la rémunération mensuelle brute moyenne des femmes était de 3 918 € contre 4 916 € pour les hommes.

Entre 2023 et 2025, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes diminue légèrement en passant de – 1 051 € à - 998 € en défaveur des femmes. L'écart en équivalent temps plein se décompose en trois parties dont on peut suivre l'évolution :

	2019	2023	2025
Effet temps partiel		-53 €	-27 €
Effet ségrégation des corps	- 823 €	- 902 €	-872 €
Effet démographique au sein des corps	- 133 €	- 106 €	-91 €
Effet primes à corps-grade-échelon identique	- 42 €	- 11 €	-8 €
	- 998 €	**- 1051 €**	**-998 €**

**Écarts de rémunérations des agents fonctionnaires*

- Écart de rémunération pour les agents contractuels :

L'indicateur des inégalités entre les femmes et les hommes est beaucoup moins important pour les agents contractuels :

La rémunération mensuelle moyenne en 2025 est de 2 466 € pour les femmes contre 2 798 € pour les hommes soit un écart de 332 €.

Actions et outils

Action n°6 : Poursuivre le suivi de l'indicateur relatif aux écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes.

Au moyen de l'outil mis à disposition par la DGAFP, poursuivre la mise en œuvre de cette méthode d'identification des écarts de rémunération pour identifier les inégalités existantes et réfléchir ensuite aux modalités de correction de ces déséquilibres.

Parties prenantes de la mise en œuvre de l'action n° 6 :

Le pôle pilotage de la masse salariale et des emplois de la Direction des Ressources Humaines et des Relations Sociales sera chargé de :

- l'extraction de données de rémunérations organisées selon le format déterminé
- faire un travail de classification des éléments de rémunération, en particulier des primes et indemnités, nécessaire au bon fonctionnement de l'outil et à l'interprétation des résultats.

Des réunions d'analyse participative des résultats pourront être organisées avec les membres du comité de suivi du plan égalité. Une fois les analyses consolidées, une restitution publique sera aussi proposée à l'ensemble du personnel afin d'impulser une réflexion collective sur les actions à mettre en œuvre pour lutter contre les inégalités identifiées.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 6 :

- Temps de travail du pôle Pilotage de la masse salariale et des emplois de la Direction des Ressources Humaines et Relations Sociales pour l'extraction des données et la classification des éléments de rémunération
- Temps de travail du comité de suivi du plan égalité

État d'avancement : l'action est réalisée, avec une publication annuelle dans le RSU.

Perspectives 2026/27 : à maintenir

Axe 3. Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

De nombreux facteurs sont à la source de la non-mixité des métiers tels que les différences sexuées d'orientation scolaire et les stéréotypes qui conduisent à des mécanismes d'autocensure, de cloisonnement et de restriction des horizons. Les leviers dont disposent les employeurs pour faire évoluer la mixité des services sont donc à la fois limités et sont à différencier selon les secteurs. Mais ils ont en commun un travail de fond pour déconstruire les stéréotypes et faire évoluer les mentalités.

Pour favoriser l'égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles, plusieurs leviers peuvent être actionnés : promotion de la mixité des formations, valorisation de figures d'identification, lutte contre les phénomènes d'autocensure (incitation à passer les concours, à déposer des dossiers de demandes de promotion, etc.), identification et promotion des potentiels, accompagnement adapté et individualisé du parcours professionnel, travail sur les biais de genre dans les recrutements, etc.

Plus généralement, la mixité des études et des métiers doit être promue et valorisée auprès de tous les publics, en interne (par exemple en favorisant des contextes d'études non sexistes qui ne découragent pas la mixité dès l'entrée dans la formation, ou en créant des réseaux professionnels d'appui aux carrières des femmes), comme en externe (en nouant des partenariats avec les lycées pour favoriser l'orientation des garçons dans des filières fortement féminisées comme la filière sanitaire et sociale, ou l'orientation des filles dans des filières masculinisées telles que l'informatique, le numérique et les sciences de la nature, etc.).

Actions et outils

Action n°7 : Créer des évènements culturels qui mettent en avant des parcours féminins

Par les représentations qu'il véhicule, le secteur culturel joue un rôle majeur en matière de promotion de la culture de l'égalité.

Améliorer la place des femmes dans ce secteur et renforcer leur présence dans les programmations, sont donc des enjeux centraux de la politique de lutte contre les inégalités.

Il s'agit donc de donner une plus grande visibilité au parcours des femmes et à leur création culturelle, grâce à la promotion et diffusion d'œuvres de femmes et au soutien à la présence des femmes dans les programmations.

Parties prenantes de la mise en œuvre de l'action n° 7 :

Le service communication en lien avec le service culturel de la DVEC sera chargé de programmer ces évènements culturels.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 7 :

- Temps de travail de la vice-présidence égalité professionnelle
- Temps de travail du service communication
- Temps de travail du service culture de la DVEC.

État d'avancement : En cours.

Des évènements prennent en compte cette dimension : LMBA, Conférence IUT Elles bougent pour l'orientation, Challenge Innovatech, …

Perspectives 2026/27 : Action à poursuivre

Action n°8 : Définir des critères d'évaluation selon les catégories de personnels et à différents niveaux pour éviter les biais de genre dans les recrutements

Pour lutter contre les biais de genre dans les recrutements, un travail sur la définition des critères d'évaluation sera mené en dialogue avec celles et ceux qui recrutent pour les différentes catégories de personnel et à différents niveaux.

Une réflexion sur la conduite des discussions lors de comités de recrutement (EC et BIATSS) donnera lieu également à l'élaboration de règles permettant un traitement équitable des dossiers masculins et féminins.

Il pourra s'agir :

- d'élaborer un guide pour limiter les biais de sélection (sur le modèle de celui élaboré à l'université de Lausanne)
- et de mettre en place un dispositif visant à systématiser l'extraction et l'envoi, en amont des recrutements, de données sexuées sur les viviers, sur l'établissement, sur l'historique des précédents recrutements du département, du laboratoire, du service et également sur l'ensemble des candidatures reçues, reprenant les termes de la circulaire du 18 juin 2020 relative à l'égalité de traitement dans les procédures de recrutement et visant à limiter les biais de sélection (Circulaire NOR ESRS2014504C du 18 juin 2020 enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid20536/bulletin-officiel.html?cid_bo=152762&cbo=1).

Ces mesures seront à mettre en œuvre aussi bien pour les comités de sélection chargés du recrutement des enseignant-es-chercheur-es que pour les comités chargés du recrutement des BIATSS.

Parties prenantes de la mise en œuvre de l'action n° 8 :

La Direction des Ressources Humaines et Relations Sociales se charge de la rédaction d'un guide, travaillé en collaboration avec la vice-présidence égalité et le service de la communication.

La Direction des Ressources Humaines et Relations Sociales réalisera l'extraction des données en amont de la tenue des comités de sélection des EC et des comités de recrutement des BIATSS.

Elle diffusera aux comités ces données ainsi que le guide de sensibilisation aux biais sexistes.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 8 :

- Temps de travail de la DRH-RS pour la rédaction du guide
- Temps de travail de la DRH-RS pour l'extraction des données
- Temps de travail du service communication pour la réalisation du guide visant à limiter les biais de sélection
- Temps de travail de la vice-présidence égalité/diversité

État d'avancement : Le guide sur les entretiens qui comprend la question des biais a été rédigé et publié sur l'Intranet du pôle recrutement BIATSS. Par ailleurs, il a été procédé à une intégration dans les COS d'une vidéo présentant les biais dont celui de genre.

La production des données n'a pas encore été réalisée car elle nécessite un travail important de concaténation.

Perspectives 2026/27 : Extraction de données sexuées avant les recrutements

Action n°9 : Mettre en place un mentorat spécifique à destination des femmes

Dans le but de partager les expériences professionnelles pour déconstruire les stéréotypes sur les développements de carrière et aider les femmes à réaliser des avancées significatives dans leurs parcours professionnels, l'établissement mettra en œuvre un levier simple et efficace : le mentorat.

Le principe du mentorat repose sur la mise en relation d'une personne souhaitant évoluer professionnellement (la mentorée) et d'une autre plus expérimentée (le ou la mentor). Ce dispositif se révèle particulièrement pertinent pour les femmes travaillant dans des secteurs majoritairement masculins, ou en butte à un plafond de verre pour accéder à des postes à responsabilité. Plus généralement, le mentorat favorise la progression de la diversité et de l'inclusion dans le cadre professionnel.

Il s'agira de réunir une agente de l'UBS et une femme/un homme cadre supérieur. Le/la mentor guide, conseille et encourage la mentorée, en mettant à sa disposition ses compétences, ses bonnes pratiques, voire son réseau, mais aussi en l'orientant vers un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Parties prenantes de la mise en œuvre de l'action n° 9 :

La DRH-RS mettra en relation des candidates et des mentors volontaires.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 9 :

- Temps de travail des services de la DRH-RS
- Temps à consacrer par les mentors

État d'avancement : En cours.

L'établissement a pris connaissance du guide du mentorat proposé par la DGAFP.

Perspectives 2026/27 : mise en place d'un premier binôme d'essai féminin sur le mentorat.

Action n°10 : Promouvoir l'accès aux grades et corps supérieurs et faire la promotion des agentes ayant obtenu leur Habilitation à Diriger des Recherches.

Informer la communauté des promotions de l'année sur le site intranet de l'UBS ainsi que promouvoir les agents ayant soutenu leur Habilitation à Diriger des Recherches.

Parties prenantes de la mise en œuvre de l'action n° 10 :

La DRH-RS s'engage à informer la communauté universitaire des différentes promotions obtenues par les agents de l'établissement en publiant chaque année sur l'intranet la liste des promus par corps et grade.

La DRUID s'engage à faire connaitre les agentes ayant soutenu leur Habilitation à diriger des recherches en informant la communauté universitaire.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 10 :

- Temps de travail des services de la DRH-RS
- Temps de travail des services de la DRUID

État d'avancement : Action réalisée.

La volumétrie est consultable sur les pages Intranet dédiées (pôles de gestion de la DRHRS).

Perspectives 2026/27 : l'action est à poursuivre chaque année.

Action n°11 : Encourager à l'accueil d'apprentis ou de stagiaires du genre le moins représenté dans des secteurs fortement genrés (fonctions administratives pour les hommes, informatique ou métiers techniques pour les femmes...)

Au regard de l'égalité femmes-hommes, la population des personnes en apprentissage présente de nombreux déséquilibres. D'une part les femmes ne constituent qu'un tiers du total des apprenti.e.s. D'autre part, elles sont cantonnées à des secteurs perçus comme « féminins », très peu porteurs de contrats d'apprentissage. Ainsi, elles représentent 94% des filières du service mais 7,7% des métiers de la production.

En valorisant les retours d'expérience des apprentis ou stagiaires du genre le moins représenté par le biais d'interviews, l'université Bretagne Sud s'engage à encourager le recrutement du genre le moins représenté.

Il s'agira également d'élargir la diffusion des offres d'emplois afin de toucher davantage de candidats du genre le moins représenté.

Il est également nécessaire de mieux valoriser les filières majoritairement investies par des filles, d'améliorer les conditions d'accueil des garçons et des filles dans les secteurs très genrés.

Parties prenantes de la mise en œuvre de l'action n° 11 :

Les services de la DRH-RS s'engagent à sensibiliser les recruteurs internes à ces situations.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 11 :

-Temps de travail des services de la DRH-RS
-Temps de travail des chargés de communication des composantes

État d'avancement : Action en cours, pour diffusion offre emplois Biatss.

La DRH a mis en œuvre des sensibilisations des services recruteurs lors des sélections de CV et jurys d'entretiens. La Direction intervient sur toutes les pré-sélections pour les BIATSS. Les offres sont systématiquement multi-publiées sur un certain nombre de supports grâce à Beetween. Le volume et la diversité des candidatures est en hausse, avec un bilan annuel réalisé.

Perspectives 2026/27 : Poursuite de l'action.

Action n°12 : Favoriser les contextes d'études promouvant la mixité dès l'entrée dans la formation par la sensibilisation des enseignants-chercheurs de l'université

Réflexion sur l'élaboration d'un dispositif de sensibilisation à la pédagogie non sexiste de tous les enseignantes et enseignants entrant à l'université, éventuellement sous forme de MOOC afin d'assurer sa pérennité.

Cette formation pourrait être intégrée aux 32h de formation obligatoire des enseignant-es-chercheur-es stagiaires lors de leur première année et aux formations dispensées aux doctorantes et doctorants par les écoles doctorales.

Parties prenantes de la mise en œuvre de l'action n° 12 :

La vice-présidence s'engage à rédiger un appel d'offre et un cahier des charges pour solliciter un cabinet extérieur spécialisé. Ce travail se fera en collaboration avec la vice-présidence en charge de la formation.

Le SUP sera également mobilisé pour transformer en MOOC la formation dispensée par le cabinet extérieur. Afin d'organiser et de systématiser la diffusion du support, la Direction des Ressources Humaines et Relations Sociales et les écoles doctorales seront mobilisées.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 12 :

- Temps de travail de la vice-présidence égalité/diversité
- Temps de travail de la vice-présidence en charge de la formation
- Temps de travail du SUP
- Temps de travail de la DRH-RS
- Coût de la prestation du cabinet spécialisé évalué pour 2 jours (environ 2500 euros HT).

État d'avancement :

L'action n'a pas été lancée, compte-tenu d'un changement de gouvernance ayant conduit au report de l'action.

Perspectives 2026/27 : À lancer

Action n°13 : Éliminer les représentations sexistes dans la communication de l'université et mettre en œuvre des actions événementielles destinées à promouvoir l'égalité

L'université s'engage à promouvoir l'égalité et à valoriser son action dans le cadre d'un plan de communication adapté contenant les éléments suivants :
- publication du plan d'actions sur le site internet institutionnel
- valorisation des journées internationales dédiées à l'égalité entre les femmes et les hommes mais aussi à l'ensemble des discriminations : Journée internationale des droits des femmes le 8 mars ; Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale (lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie) le 21 mars ; Journée mondiale contre l'homophobie et la transphobie le 17 mai, Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes le 25 novembre, etc.
- campagnes thématiques : prévention des stéréotypes, mixité des métiers, prévention violences discrimination, harcèlement, etc.
- actions participatives de type prix innovation égalité, rencontres/échanges avec grands témoins, jeux-concours, etc.

Pour prévenir la diffusion de stéréotypes sexués, le service communication de l'université sera formé à la communication non sexiste.

Parties prenantes de la mise en œuvre de l'action n° 13 :

La vice-présidence s'engage à rédiger un appel d'offre et un cahier des charges pour solliciter un cabinet extérieur.
Un cabinet spécialisé dans l'égalité et la lutte contre les discriminations formera à la communication non sexiste le personnel du service Communication de l'université et ses relais dans les services et composantes. Cette formation sera inscrite au plan de formation des personnels.
La vice-présidence égalité/diversité pourra apporter une expertise et un accompagnement aux composantes et aux directions qui souhaitent organiser des événements à l'occasion des journées internationales dédiées à l'égalité entre les femmes et les hommes mais aussi à l'ensemble des discriminations. Elle travaillera en collaboration avec la vice-présidence en charge de la communication pour la mise en place de campagnes de communication thématiques.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 13 :

- Une demi-journée de formation : 750 euros HT
- Temps de travail de la vice-présidence égalité
- Temps de travail de la vice-présidence en charge de la communication,
- Temps de travail des personnels formés

État d'avancement :

L'action n'a pas été lancée, compte-tenu d'un changement de gouvernance ayant conduit au report de l'action.

Perspectives 2026/27 : À lancer, notamment réalisation d'une charte de l'écriture inclusive

Action n°14 : Proposer des sensibilisations ou formations pour réduire l'auto-censure des femmes (plafond de verre...)

Le sexisme et la difficulté à concilier vie professionnelle et vie personnelle ne sont pas les seules explications au plafond de verre, en effet le manque de confiance en soi peut être un frein dans la carrière des femmes.
Par manque de confiance, elles limitent leurs ambitions personnelles car elles se sentent souvent moins compétentes et légitimes que les autres.
Elle rejette parfois le mérite lié à leur travail et attribuent plus volontiers leur succès à des facteurs extérieurs ou de la chance.
Ce syndrome de l'imposteur est difficile à dépasser seule, c'est pourquoi l'UBS s'engage à accompagner celles qui le souhaitent à envisager des actions leur permettant d'accéder à des postes à responsabilités.
Il pourra s'agir de formations permettant d'expérimenter la sororité et l'engagement dans un groupe de femmes qui se soutient et s'entraide (Formation AFDESRI pour les femmes dirigeantes et formation « Les talentueuses » pour femmes à fort potentiel par exemple), de formation des femmes à la négociation ou de formation permettant de développer le leadership des femmes en définissant ses ressources mais également ses freins et blocages pour atteindre son objectif (coaching)

Parties prenantes de la mise en œuvre de l'action n° 14 :

Le pôle formation de la DRH-RS est chargé de proposer tous les ans des formations permettant de réduire l'auto-censure des femmes.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 14 :

– temps de travail du pôle formation de la DRH-RS

- Cout des formations (en moyenne 3 000 € par formation par personne)

État d'avancement :

Réalisée, avec des formations spécifiques proposées depuis 2024.

3 cycles de formations proposés par l'AFDESRI suivis / 6 stagiaires

Année	Libelle	Prestataire	Date	Nb heures	Nb stagiaires
2025	AFDESRI-Cycle 2025 : les cles de l'ESR AFDESRI	AFDESR	de mars à juin 2025	98	2
2024	AFDESRI-Cycle 2024 : les cles de l'ESR AFDESRI	AFDESR	de février à juin 2024	112	2
2025	AFDESRI - Prendre des responsabilites de haut niveau : briser le plafond de verre	AFDESR	15 et 16 mai 2025	14	2

À noter que la formation « Leadership au féminin » était programmée au catalogue UBS en 2024 et 2025 mais annulée faute d'un nombre suffisant d'inscrits (5 en 2025 ; 0 en 2024). Action corrective 2026 : mutualisation de la formation « Leadership au féminin » via l'IRA

Année	Libelle	Prestataire	Date	Nb heures	Nb stagiaires
2026	Leadership au féminin	IRA	17 et 18 septembre 2026	14	1

Perspectives 2026/27 : Poursuite

Axe 4. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;

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.

Actions et outils

Action n°15 : Rappeler l'existence de la charte déconnexion afin d'éviter les réunions trop matinales ou tardives et de préserver le droit à la déconnexion

Afin d'établir certaines règles permettant de concilier plus harmonieusement vie professionnelle et vie personnelle, il sera rédigé un document synthétique s'appliquant aux pratiques d'encadrement comme à celles des personnels, à savoir une « charte des temps » recoupant plusieurs dimensions :

- privilégier des plages horaires fixes pour les réunions et limiter les réunions trop tardives (après 17h) ou trop tôt le matin (avant 9h).

- développer la prévisibilité des horaires et des réunions en établissant un délai de prévenance suffisamment long en cas de modifications des horaires. De même, la définition d'un ordre du jour et d'un horaire de fin constituent des gardes fous pour une meilleure maîtrise des temps de réunion.

- lutter contre le présentéisme : que ce soit pour finaliser des dossiers importants, pour montrer sa motivation et sa disponibilité, pour être « bien vu » par ses responsables hiérarchiques… le présentéisme nuit à l'égalité professionnelle femmes-hommes et nuit également à l'implication des hommes dans la sphère domestique. Si certaines collaboratrices ou certains collaborateurs ont des temps de travail trop conséquents, les responsables hiérarchiques devront chercher à en connaître les raisons notamment si celles-ci sont liées au fonctionnement même de l'université (objectifs à atteindre trop élevés dans le temps imparti, conditions de travail nuisibles à la concentration…).

Parties prenantes de la mise en œuvre de l'action n°15 :

La Direction des Ressources Humaines et Relations Sociales sera chargée de la rédaction et de la diffusion de cette charte.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 15 :

- Temps de travail de la DRH-RS

Etat d'avancement : Action non lancée

Perspectives 2026/27 : À lancer

Action n°16 : Favoriser l'aide à la garde d'enfants pour les personnels et les étudiantes et étudiants de l'université

Dans le passé, plusieurs projets ont envisagé la réservation de places dans des crèches à proximité des campus pour les personnels et étudiantes et étudiants de l'université Bretagne Sud. Il s'agit d'étudier ces projets :

- en faisant un travail de recension des dispositifs existants dans les autres universités : dans celles qui disposent de crèches (Caen, Lyon II, Toulouse III ou Perpignan), de halte-garderie (comme Pierre et Marie Curie et Paris Dauphine)

- en menant une enquête interne auprès des personnels et étudiantes et étudiants pour évaluer les besoins actuels

- en établissant un devis chiffré des différentes options envisageables.

En vue de préparer une décision éclairée, un bilan de ce travail sera soumis à la présidence et aux instances à la fin de l'année 2025.

Parties prenantes de la mise en œuvre de l'action n°16 :

Le pôle action sociale de la DRH-RS se chargera de recenser les dispositifs existants dans les autres universités et de concevoir le questionnaire d'évaluation des besoins.

Le cabinet organisera la diffusion de l'enquête.

Le pôle action sociale de la DRH-RS sollicitera des devis chiffrés.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 16 :

- Temps de travail des services de la DRH-RS
- Temps de travail du cabinet

État d'avancement : Les premiers éléments de l'étude et les devis réalisés font apparaitre des coûts très élevés.

Perspectives 2026/27 : réflexion à poursuivre mais vigilance sur la soutenabilité de cette action.

Action n°17 : Mener une réflexion sur l'opportunité de création d'espaces dédiés d'allaitement sur chaque campus

Pour ne pas pénaliser les étudiantes et les agentes qui souhaitent continuer à allaiter leurs enfants après la reprise de leurs études ou de leur travail, des salles de lactation pourraient être mises en place sur les différents campus.

Parties prenantes de la mise en œuvre de l'action n°17 :

Le pôle action sociale de la DRH-RS se chargera de recenser les dispositifs existants dans les autres universités et de concevoir en lien avec la direction Vie de Campus, le questionnaire d'évaluation des besoins.
Le cabinet organisera la diffusion de l'enquête.
La DAICD identifiera les espaces possibles pour une telle implantation.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 17 :

- Temps de travail des services de la DRH-RS
- Temps de travail de la DVEC
- Temps de travail du cabinet
- Temps de travail de la DAICD

État d'avancement : non lancée

Perspectives 2026/27 : À expérimenter en élargissant à un usage multiple de l'espace

Action n°18 : Mener une réflexion interne sur une nouvelle forme d'organisation du travail dans le cadre de la semaine en 4 jours.

L'Université Bretagne Sud participera à l'expérimentation de la semaine en quatre jours prévue dans la fonction publique. Cette expérimentation vise à évaluer l'impact notamment en ce qui concerne l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, de cette modulation du temps de travail qui consiste à concentrer ses heures sur un nombre de jours réduit.

L'expérimentation de la modulation du temps de travail commencera au plus tard en janvier 2025 pour une durée d'un an au moins. Un premier bilan sera dressé à l'été 2025 et servira à préparer la pérennisation ou l'extension de l'expérimentation ou à renoncer à ce dispositif.

Parties prenantes de la mise en œuvre de l'action n°18 :

La DRH-RS sera chargée de définir les modalités de cette expérimentation et de déployer ce dispositif sur la base du volontariat.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 18 :

- Temps de travail de la DRH-RS

État d'avancement : Non lancée.

Une autorisation de réaliser un 90% en 4 jours a été accordée mais pas d'expérimentation lancée sur un 100% en 4 jours.

Perspectives 2026/27 : Lancer l'expérimentation

Action n°19 : Mener la réflexion sur l'instauration d'un Congé menstruel

En France, une femme sur deux, entre 15 ans et 49 ans, connaît des règles douloureuses, soit sept millions de femmes en France. 66 % des salariées seraient favorables au congé menstruel et 64 % y auraient même recours si elles le pouvaient (sondage IFOP fin 2022).

L'UBS envisage de lancer une expérimentation d'un congé menstruel pour ses agentes souffrant d'endométriose ou de règles douloureuses. Ce congé pourrait prendre la forme d'un aménagement du temps de travail à hauteur de deux jours d'absence par mois ou d'un recours facilité au télétravail.

Concernant les modalités d'attribution, les agentes auraient la possibilité de poser jusqu'à deux journées de congés, d'aménager leur emploi du temps ou de télétravailler sans qu'aucune journée de carence ne leur soit décomptée. Pour cela, elles devraient produire un certificat médical. Les congés menstruels sont payés par l'UBS.

Parties prenantes de la mise en œuvre de l'action n°19 :

La DRH-RS sera chargée de définir les modalités de cette expérimentation et de déployer ce dispositif.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 19 :

- Temps de travail de la DRH-RS

État d'avancement : Non lancée pour les personnels.

Congé menstruel étudiant mis en place.

Perspectives 2026/27 : Réflexion à poursuivre

Axe 5. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont les violences sexistes et sexuelles), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

L'Université Bretagne Sud a mis en place en 2021 un dispositif de lutte contre les violences sexuelles et sexistes. Ce dispositif s'appuie notamment sur une plateforme de signalement, une cellule d'écoute et une cellule de traitement. Ce dispositif s'appuie également sur une convention de partenariat conclu avec France Victime 56. Le bilan sur les 3 dernières années invite à une évolution et à un renforcement du dispositif. Les objectifs sont que ce dispositif soit mieux connu, qu'il puisse bénéficier d'un appui administratif dédié ; qu'une démarche plus ambitieuse de veille et de prévention soit également organisée.

Éléments de diagnostic et objectifs

Depuis la mise en place du dispositif de signalement des VSS à l'Université Bretagne Sud en septembre 2021, le nombre de signalement apparaît relativement faible (8 signalements en 2021, 10 en 2022 et 13 en 2023). Nous considérons cela comme un révélateur d'un dispositif insuffisamment connu de la communauté. Dans la mise en œuvre du dispositif, diverses difficultés sont également apparues : le fonctionnement de la cellule CEVIS reposant certes sur l'engagement et l'expertise de ses membres mais également sur du volontariat, ce qui la rend fragile; l'accompagnement administratif insuffisant conduisant à des délais de traitement trop longs ; un nombre insuffisant d'enquêteurs formés pour mener à bien les enquêtes administratives, la nécessité de renforcer les moyens du service juridique sur ce champ.

L'objectif principal du plan d'actions est de **renforcer la capacité de l'établissement à prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont les violences sexuelles et sexistes), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements** sexuels. Pour atteindre ces objectifs, plusieurs actions vont être menées à la fois sur le dispositif de signalement et de traitement, sur la politique de prévention, sur la formation des personnels sur ces champs à fort enjeu et à haut niveau de complexité.

Actions et outils

Action n°20 : Mettre en place un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes (AVDHAS)

Le nouveau dispositif de signalement reposera sur un principe fort : **une seule plateforme de signalement, pour les personnels et pour les étudiants**, qui couvre :

- une situation de harcèlement sexuel, ou de violence à caractère sexuel ou sexiste, et/ou
- une situation de harcèlement moral, et/ou
- de discrimination(s), et/ou
- une situation de travail dégradée ayant des effets sur la santé.

La réception du signalement sera assurée par :

- un représentant de la gouvernance (Vice-Présidence dédiée égalité/diversité)
- un représentant de la médecine préventive (médecin directeur du Service Santé Etudiant)
- un représentant de la direction des Ressources Humaines (La DRH et/ou Le conseiller prévention des risques professionnels)
- un coordinateur ou une coordinatrice du dispositif au niveau administratif (qui agira dans le cadre d'une lettre de mission rédigée par la Présidence)

Si la levée de la confidentialité est permise, une prise de contact est organisée pour apprécier la situation et orienter vers la cellule adaptée. A ce titre, deux situations peuvent être distinguées.

Situation 1 : Si le signalement porte sur des faits de violences sexistes ou sexuelles ou de discriminations, orientation vers la **Cellule d'écoute et d'orientation VSS & discrimination** (Nouveau nom de la cellule).

> La cellule d'écoute et d'orientation liée aux VSS & Discrimination sera chargée du recueil des témoignages émanant des étudiantes et étudiants ou des membres du personnel. Elle est composée d'au moins deux agents de l'UBS relevant d'une profession du secteur sanitaire et social, spécialiste de l'écoute. Elle devra intervenir dans un délai court (première prise de contact dans les 72 h. pour convenir d'un entretien organisé dans un délai maximal de 3 semaines). Un arrêté spécifique procèdera à la nomination de ses membres. Les témoignages émanant des étudiantes et étudiants ou des membres du personnel seront ensuite transmis à la cellule de traitement (avec leur accord). 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 également l'orienter vers France victimes 56, prestataire extérieur chargé par convention du soutien psychologique et de l'accompagnement des victimes de violences sexuelles.

Situation 2 : Si le signalement porte sur une situation de harcèlement moral ou une situation de travail dégradée, orientation vers la **Cellule de veille et d'action pour le travail** (si cela concerne le personnel de l'UBS) ou vers le **Service Santé Étudiants** (si cela concerne les étudiantes et les étudiants). Le plan d'actions ciblant essentiellement les personnels, nous portons ici une attention particulière sur la cellule de veille et d'action pour le travail.

> Cette cellule est chargée du traitement des situations sensibles ou dégradées de nature individuelle ou collective, pouvant constituer une situation de risque psychosocial (RPS) ou susceptibles d'évoluer en ce sens. La composition de cette cellule serait la suivante : La Vice-Présidence Ressources Humaines, la Direction Générale des Services, la Direction des Ressources Humaines, le Conseiller Prévention, l'Assistante sociale du personnel, le secrétaire de la F3SCT.

Un bilan annuel de ce dispositif de signalement 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 CSA et la F3SCT de l'établissement.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 20 :

Une condition de la réussite de ce dispositif est de disposer des moyens RH et financiers à la hauteur des enjeux. L'organisation administrative devra également être pensée de façon à faciliter l'action et permettre la réactivité. Pour mener à bien cette action, nous pourrons nous appuyer sur les financements obtenus par le Contrat d'Objectifs, de Moyens et de Performance 2024-2026 signé avec le Ministère.

- Recrutement d'un assistant de catégorie C en appui de la Vice-Présidence dédié égalité/diversité
- Recrutement d'un Juriste, catégorie A, en appui et en expertise sur le dispositif, intégrant le service des affaires juridiques
- Temps de travail du coordinateur ou de la coordinatrice du dispositif au niveau administratif (qui agira dans le cadre d'une lettre de mission rédigée par la Présidence)
- Temps de travail des personnels relevant d'une profession du secteur sanitaire et social, nommés au sein de la Cellule d'écoute et d'orientation VSS & discrimination
- Temps de travail des personnels représentés au sein de la Cellule de veille et d'action pour le travail
- Animation et communication sur le dispositif (15 k€)
- Temps de travail du service communication

État d'avancement : En cours.

Dispositif « Stop Violence » mis en œuvre en 2024/2025. La cellule fait face à de nombreux signalements, par rapport à sa capacité d'écoute.

Perspectives 2026/27 : à renforcer

Action n°21 : Pour les signalements émanant de cellule d'écoute et d'orientation VSS & discrimination, améliorer l'efficience du traitement.

Le Service des Affaires Juridiques a élaboré un protocole de traitement émanant de la Cellule d'écoute et d'orientation VSS & discrimination. L'enjeu sera d'accélérer la phase du traitement, la lenteur de la procédure impactant lourdement l'ensemble des parties prenantes. A ce titre, l'accompagnement administratif sera amélioré. Les moyens RH et financiers obtenus par le Contrat d'Objectifs, de Moyens et de Performance 2024-2026 pourront également être mobilisés pour cette action.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 21 :

- Recrutement d'un assistant de catégorie C en appui de la Vice-Présidence dédié égalité/diversité
- Recrutement d'un Juriste, catégorie A, en appui et en expertise sur le dispositif, intégrant le service des affaires juridiques
- Temps de travail des personnels désignés pour mener les enquêtes administratives
- Temps de travail des personnels mobilisés lors des procédures disciplinaires

État d'avancement : En cours.

Dispositif « Stop Violence » mis en œuvre en 2024/2025. La cellule fait face à de nombreux signalements, par rapport à sa capacité d'écoute.

Perspectives 2026/27 : à renforcer

Action n°22 : Former les publics prioritaires à la prévention et à la lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes

S'agissant des membres des dispositifs de signalement et plus largement des acteurs et des actrices de la prévention, appelés à écouter les personnels, les accompagner et les orienter pour le traitement de leur signalement, il est nécessaire de leur apporter une formation spécifique (écoute active, prise en compte de l'état traumatique, crainte de la stigmatisation, de la marginalisation, etc.) pour sécuriser l'exercice de leurs missions eu égard à la complexité des situations qui peuvent être rencontrées.

À partir du bilan partagé, il sera ainsi élaboré en lien avec la direction des ressources humaines un programme de formation obligatoire pour certains acteurs et actrices clés de ces dispositifs de signalement et de traitement :

- présidence et direction générale des services
- direction des services et des composantes
- direction des laboratoires
- direction des affaires juridiques et statutaires
- membres de la cellule de veille
- personnels et gestionnaires de la direction des ressources humaines
- assistantes/assistants et conseiller de prévention
- représentantes et représentants du personnel

Il s'agira de formation spécialisée réalisée par des partenaires extérieurs. Il pourra notamment être fait appel à un réseau de formateurs et de formatrices spécialisés sur les violences sexistes et sexuelles, créé au printemps 2018 par deux associations (Anef, Cped) avec le réseau JuriSup.

En complément, des éléments de formation sur ce point seront ajoutés aux formations déjà existantes des élèves et fonctionnaires stagiaires, notamment des enseignantes et enseignants chercheurs.

Parties prenantes de la mise en œuvre de l'action n°22 :

Le pôle formation de la DRH-RS s'engage à rédiger un appel d'offre et un cahier des charges pour solliciter un réseau de formateurs et de formatrices spécialisés sur les violences sexistes et sexuelles.

Des formateurs et des formatrices spécialisés sur les violences sexistes et sexuelles formeront le personnel cité.

La DRH-RS inscrira cette formation obligatoire au plan de formation des personnels.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 22 :

- Une demi-journée de formation : environ 750 euros HT / demi-journée
- Temps de travail du pôle formation de la DRH-RS
- Temps de travail des personnels formés

État d'avancement : En cours

Perspectives 2026/27 : à intégrer au catalogue de nouvelles formations : transgenre, VSS, …

Action n°23 : Former les responsables d'année de formation à la prévention et à la lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes

Dans le but de sensibiliser et d'informer toute la communauté étudiante à la prévention et à la lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes, les responsables d'études devront à chaque rentrée universitaire une heure de sensibilisation (diffusion d'un film de sensibilisation, présentation de la plateforme de signalement …).

Parties prenantes de la mise en œuvre de l'action n°23 :

La vice-présidence sera chargée de mettre à disposition un kit de communication dédié aux responsables d'études.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 23 :

- Temps de travail des responsables d'études

État d'avancement : en cours

Perspectives 2026/27 : communication par affiche et campagne de sensibilisation à réaliser