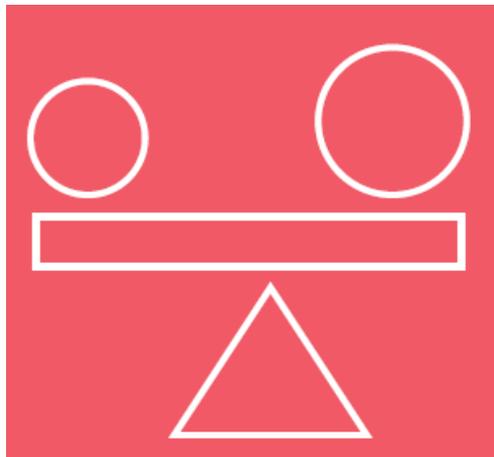


**Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle  
des femmes et des hommes  
2021-2022**





Elaborer et mettre en œuvre un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue une opportunité pour formaliser un processus engagé de longue date dans notre université. Des actions significatives ont déjà été en effet mises en place qu'il s'agisse, pour n'en citer que quelques-unes, de la réservation de berceaux de crèche, de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ou encore des formations Springboard® permettant d'accompagner les carrières des femmes, personnels de l'UM.

Cette obligation légale, que nous accueillons favorablement, nous devons nous en saisir pour faire encore plus et mieux. Certes, les inégalités femmes et hommes prennent leur origine dans des conditions socio-culturelles sur lesquelles l'université n'a pas de prise. Certes les leviers d'action qui pourraient faire évoluer rapidement la situation sont enrayés par la réglementation. Toutefois, l'université peut bousculer les schémas de pensée éculés et abolir en son sein toute forme d'inégalité et de discrimination.

Ainsi, quarante actions réparties sur 7 axes, assorties de moyens pour en assurer la réalisation, sont proposées pour poursuivre la construction de cette culture de l'égalité, objectif qui doit animer chaque homme et chaque femme de notre communauté.

Que soient remercié·e·s ici, en premier lieu, les collègues de la direction des ressources humaines et de la direction vie des campus qui ont participé à l'élaboration de ce document et qui portent et porteront bon nombre des actions décrites, ainsi que celles et ceux qui ont contribué à l'enrichissement de ce programme.

Que soient également remercié·e·s toutes celles et tous ceux qui, au sein de nos structures, permettront que le recrutement, la progression dans une carrière, la prise de responsabilités ou encore la qualité de vie au travail ne soient pas empêchés par le fait d'un destin biologique.

Philippe Augé  
Président de l'Université

Agnès Fichard-Carroll  
Vice-Présidente Déléguée à la Responsabilité sociale

## GLOSSAIRE :

AENES : Personnels de l'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur

BIATS : Personnels des Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniques, Sociaux

CA : Conseil d'Administration

CAC : Conseil Académique

CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

CT : Comité Technique

DDRS : Développement Durable et Responsabilité Sociale

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

DPIL : Direction du Pilotage

DRH : Direction des Ressources Humaines

DVC : Direction Vie des Campus

E/EC : Enseignant·e/ Enseignant·e-Chercheur·e

HRS4R : Stratégie européenne de ressources humaines pour les chercheur·e.s

IGAENR : Inspection Générale de l'Administration de l'Education Nationale et de la Recherche

ITRF : Ingénieur·e.s et personnels Techniques de Recherche et de Formation

MCU : Maître.sse de Conférences des Universités

MCU-PH Maître.sse de Conférences des Universités-Praticien.nne Hospitalier.e ..

PEDR : Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche

PIAC : Prime d'Investissement des Agent·e·s Contractuels

PR : Professeur·e des Universités

PUPH : Professeur·e des Universités Praticien.ne hospitalier·e

QVT : Qualité de Vie au Travail

RIFSEEP : Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel

RPS : Risques Psycho-Sociaux

SASL : Service d'Action Sociale et de Loisirs

SCMPPS : Service Commun de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé

VPCS : Vice-présidente déléguée à la culture scientifique

VPSO : Vice-présidente déléguée à la science ouverte et aux données de la recherche

VPE : Vice-Président Etudiant

VPRSU : Vice-présidence déléguée responsabilité sociale de l'université

## **Contexte réglementaire**

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 dans l'article 6 septies de la loi du 13 juillet 1983 portant droit et obligation des fonctionnaires.

Le plan d'action doit comporter obligatoirement des mesures sur les quatre axes suivants :

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

Au-delà de ces quatre axes obligatoires, le référentiel des plans d'action de l'ESR préconise d'intégrer la gouvernance de la politique d'égalité ou encore les actions à destination des usager.e.s.

## **Rôle et missions des différent.e.s actrices et acteurs de la politique d'égalité professionnelle**

La politique d'égalité F/H est conçue comme l'un des volets de la Responsabilité Sociale de l'Université visant à proposer des engagements au niveau social allant au-delà des exigences réglementaires et conventionnelles.

La mission égalité F/H de l'UM est donc intégrée aux missions de la vice-présidence déléguée « responsabilité sociale de l'université », (VPRSU). La VPRSU est la référente égalité de l'UM. L'UM s'est dotée d'un bureau égalité femmes/hommes (0,2 ETP) au sein du service Qualité de Vie au Travail (QVT) de la direction vie des campus (DVC). Les autres services de la DVC ainsi que de nombreuses direc services de l'université (Direction des Ressources Humaines, Direction du Pilotage,..) ont été sollicités pour travailler sur les questions d'égalité femmes/hommes.

La politique d'égalité femmes/hommes fait l'objet de discussions au sein du comité de pilotage des Risques Psycho-Sociaux de l'université. Ce comité est coordonné par la VPRSU. Il est constitué du Directeur Général des Services, de la directrice des Ressources Humaines, du directeur du service Commun de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé, de la conseillère de prévention, cheffe du service conseil et prévention des risques , de la directrice Vie des campus, de la responsable du service action sociale et de loisirs, de la responsable du service qualité de vie au travail, de la responsable du service Handiversité, des assistant.e.s de service social, ainsi que d'un représentant nommé de chaque organisation syndicale siégeant au comité technique (CT).

Au niveau national, l'Université par l'intermédiaire de sa vice-présidente déléguée a intégré la Conférence Permanente des chargé.e.s de mission Egalité, Diversité, ou mission assimilée, des universités françaises (CPED). L'Université de Montpellier fait partie des huit universités membres du comité de suivi des plans d'action égalité.

## **Elaboration du plan d'action**

L'élaboration du plan d'action a fait l'objet d'une information générale, de concertations et de sollicitations des instances selon les modalités suivantes :

Information au Conseil des directrices et directeurs du 22 janvier 2020

Information au CHSCT du 6 mars 2020

Information au CT du 4 mai 2020

Information au CA du 30 avril 2020

Information et concertation au Comité de pilotage RPS des 24 février, 14 mai et 16 octobre.

Information de l'ensemble des personnels par courriel avec proposition de table ronde le 2 novembre (environ 40 participant.e.s).



**TABLE RONDE**  
**ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES**

2 novembre – 12h15 > 13h45

— En visioconférence par Zoom —

*L'égalité femmes / hommes à l'UM, tout un programme*

*Initialement prévue au mois de mars dans le cadre du "Mois des femmes - Donner des Elles à l'UM", la table ronde, reportée en raison du contexte sanitaire, est aujourd'hui proposée en visioconférence dans un format adapté.*

La loi de transformation de la fonction publique fait obligation aux administrations d'élaborer un plan d'action dans le but d'assurer l'égalité professionnelle femmes / hommes. Après une présentation des dispositions réglementaires et des actions depuis longtemps conduites à l'UM, nous souhaitons recueillir vos idées. Nous vous proposons donc un temps d'échange destiné à réfléchir aux possibilités d'implémenter le plan d'action.

Table ronde animée par Agnès Richard-Carroll,  
Vice-Présidente déléguée Responsabilité sociale

Une contribution a par ailleurs été apportée par Mme Bultel, membre du copil RPS SNPTES - Secrétaire CHSCT UM.

Le plan fera l'objet d'une présentation en CHSCT le 1<sup>er</sup> décembre pour information, en CT le 7 décembre pour avis et en CA le 14 décembre 2020 pour approbation.

## Plan d'action

Un tableau récapitulatif des axes et des actions est donné en fin de document)

### **Axe 1 - Etablir un état des lieux établissement et s'engager dans une démarche d'amélioration continue**

De nombreuses données sur la parité dans l'établissement sont fournies dans le bilan social 2019 accessible sur internet. Il nous est paru intéressant dans le cadre de ce plan d'action, sans viser l'exhaustivité, d'en rappeler et détailler quelques éléments.

#### *Tableau 1 : Effectif global et ventilation dans les corps :*

**L'effectif global de l'établissement recensé au 31/12/2019 est composé de 4 833 agent·e·s dont 50.07% de femmes et 49,93% d'hommes :**

- **1 773 enseignant·e·s-chercheur·e·s et enseignant·e·s titulaires (37,11% de femmes)** dont :
  - 1 157 Enseignant·e·s-chercheur·e·s mono-appartenant·e·s (**36,47% de femmes**)
  - 268 Enseignant·e·s-chercheur·e·s bi-appartenant·e·s dont (**27,24 % de femmes**)
  - 342 Enseignant·e·s du second degré (**46,49% de femmes**)
  - 6 Enseignant·e·s du premier degré.
- **1 411 BIATS titulaires** dont **61,09% de femmes** dont :
  - 1 083 personnels de la filière ITRF (**53,65 % de femmes**)
  - 317 personnels de la filière AENES (**86,12% de femmes**)
  - 6 personnels de santé.
  - 4 personnels des bibliothèques et du patrimoine.
  - 1 assistant·e service social
- **325 contractuel.le.s enseignant·e·s-chercheur·e·s et enseignant·e·s** dont :
  - ▶ 208 Enseignant·e·s hospitalo-universitaires (**51,44% de femmes**)
  - ▶ 63 Attaché·e·s temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) (**42,85% de femmes**)
  - ▶ 34 Enseignant·e·s associé·e·s et invité·e·s.
  - ▶ 16 Enseignant·e·s.
  - ▶ 4 Lectrices/Lecteurs
- **629 contractuel.le.s doctorant·e·s et chercheur·e·s** dont :
  - ▶ 545 Doctorant·e·s (**46,97 % de femmes**)
  - ▶ 84 Chercheur·e·s **dont 39 femmes**
- ▶ **695 contractuel.le.s IATS (63,88% de femmes)**

**Tableau 2 Répartition de l'effectif titulaire enseignant.e.s-chercheur.e.s et enseignant.es en personnes physiques au 31/12/2019 ventilé par corps/grade et par genre**

		F	% Femmes	Effectif total H/F
Enseignant.e.s- Chercheur.es mono- appartenant.es	PROFESSEUR.E DES UNIVERSITES 2E CL. ECH	31	34,44%	90
	PROFESSEUR.E DES UNIVERSITES 1E CL. ECH	36	24,32%	148
	PROFESSEUR.E DES UNIVERSITES CL.EX.01 ECH	22	24,44%	90
	PROFESSEUR.E DES UNIVERSITES CL.EX.02 ECH	7	11,67%	60
	Professeur.e des universités (PU)	96	24,74%	388
	MAITRE.SSE DE CONFERENCES CL. NORMALE ECH	214	40,30%	531
	MAITRE.SSE DE CONFERENCES H. CL. ECH	110	47,01%	234
	Maître.sse de conférences (MCF)	324	42,35%	765
	ASTRONOME 1ERE CLASSE ECH			1
	ASTRONOME 2EME CLASSE ECH	1	100,00%	1
	ASTRONOME CLASSE EXCEPTIONNELLE ECH	1	50,00%	2
	Astronome	2	50,00%	4
	Enseignant.e.s-Chercheur.e.s mono-appartenant.e.s	422	36,47%	1157
	Enseignant.e.s- Chercheur.es bi- appartenant.es	PROFESSEUR.E UNIV MED GENERALE 1E CL. ECH		
PROFESSEUR.E UNIV MED GENERALE 2E CL. ECH				1
PROFESSEUR.E UNIV.-PRATICIEN HOSP. 1ERE CL ECH		10	18,18%	55
PROFESSEUR.E UNIV.-PRATICIEN HOSP. 2EME CL ECH		13	22,03%	59
PROFESSEUR.E UNIV.-PRATICIEN HOSP. CL EXC.01 ECH		1	2,86%	35
PROFESSEUR.E UNIV.-PRATICIEN HOSP. CL EXC.02 ECH				17
PROF UNIV-PRAT. HOSP CSERD CL.EX 1 ECH ECH				2
PROF UNIV-PRAT. HOSP CSERD CL.EX 2 ECH ECH		2	100,00%	2
PROF UNIV-PRATICIEN HOSP CSERD 1E CL ECH		1	33,33%	3
PROF UNIV-PRATICIEN HOSP CSERD 2E CL ECH		2	50,00%	4
PUPH DES DISCIPLINES PHARMACEUTIQUES 1C ECH				3
PUPH DES DISCIPLINES PHARMACEUTIQUES 2C ECH				1
PUPH DES DISCIPLINES PHARMACEUTIQUES CE ECH		2	50,00%	4
Professeur .e des universités - praticien hospitalier (PU-PH)		31	16,58%	187
MAITRE.SSE DE CONF PRAT HOSP CSERD 1E CL ECH		2	16,67%	12
MAITRE.SSE DE CONF PRAT HOSP CSERD 2E CL ECH		2	100,00%	2
MAITRE.SSE DE CONF PRAT HOSP CSERD H. CL. ECH		4	50,00%	8
MAITRE.SSE DE CONF.-PRATICIEN HOSP. 1ERE CL ECH		9	47,37%	19
MAITRE.SSE DE CONF.-PRATICIEN HOSP. 2EME CL ECH		7	58,33%	12
MAITRE.SSE DE CONF.-PRATICIEN HOSP. HORS CL ECH		7	58,33%	12
MAITRE.SSE DE CONF UNIV MED GENERALE 1E CL. ECH		1	50,00%	2
MAITRE.SSE DE CONF UNIV MED GENERALE 2E CL. ECH		1	100,00%	1
MCUPH DISCIPLINES PHARMACEUTIQUES 1E CL ECH		4	80,00%	5
MCUPH DISCIPLINES PHARMACEUTIQUES 2E CL ECH		3	60,00%	5
MCUPH DISCIPLINES PHARMACEUTIQUES H CL ECH		2	66,67%	3
Maître.sse de conférences - praticien hospitalier (MCU-PH)		42	51,85%	81
Enseignant.es-Chercheur.e.s bi-appartenant.e.s		73	27,24%	268

**Tableau 2 suite**

Enseignant·e.s 1er degré	PROFESSEUR.E DES ECOLES CLASSE NORMALE ECH	2	100,00%	2
	PROFESSEUR.E DES ECOLES CL EXCEPTIONNELLE ECH	1	100,00%	1
	PROFESSEUR.E DES ECOLES HORS CLASSE ECH	1	33,33%	3
	<b>Professeur.e des écoles (PREC)</b>	<b>4</b>	<b>66,67%</b>	<b>6</b>
	<b>Enseignant·e.s 1er degré</b>	<b>4</b>	<b>66,67%</b>	<b>6</b>
Enseignant·e.s 2nd degré	PROFESSEUR.E AGREGE.E CLASSE EXCEPTIONNELLE ECH	15	48,39%	31
	PROFESSEUR.E AGREGE.E CLASSE NORMALE ECH	46	51,69%	89
	PROFESSEUR.E AGREGE.E HORS CLASSE ECH	17	28,33%	60
	<b>Professeur.e agrégé.e (PRAG)</b>	<b>78</b>	<b>43,33%</b>	<b>180</b>
	PROFESSEUR.E CERTIFIE.E CLASSE NORMALE ECH	26	63,41%	41
	PROFESSEUR.E CERTIFIE.E CL EXCEPTIONNELLE ECH	23	50,00%	46
	PROFESSEUR.E CERTIFIE.E HORS CLASSE ECH	16	66,67%	24
	<b>Professeur certifié (PRCE)</b>	<b>65</b>	<b>58,56%</b>	<b>111</b>
	PROFESSEUR.E D'EPS CLASSE EXCEPTIONNELLE ECH	5	31,25%	16
	PROFESSEUR.E D'EPS CLASSE NORMALE ECH	2	20,00%	10
	PROFESSEUR.E D'EPS HORS CLASSE ECH			3
	<b>Professeur.e d'éducation physique et sportive (PREPS)</b>	<b>7</b>	<b>24,14%</b>	<b>29</b>
	PROFESSEUR.E DE L'ENSAM CLASSE NORMALE ECH			1
	PROFESSEUR.E DE L'ENSAM HORS CLASSE ECH			6
	<b>Professeur.e de l'ENSAM</b>			<b>7</b>
	PROFESSEUR.E DE LYCEES PROF CL EXCEPT ECH	5	83,33%	6
	PROFESSEUR.E DES LYCEES PROF. CL. NORMALE ECH	3	75,00%	4
	PROFESSEUR.E DES LYCEES PROF. HORS CL. ECH			2
	<b>Professeur.e de lycée professionnel (PLP)</b>	<b>8</b>	<b>66,67%</b>	<b>12</b>
	CONSEILLER.E PRINC.D'EDUCATION CL EXCEPT ECH			1
CONSEILLER.E PRINC.D'EDUCATION CL.NORMALE ECH	1	100,00%	1	
CONSEILLER.E PRINC. D'EDUCATION HORS-CLAS. ECH			1	
<b>Conseiller·e principal.e d'éducation (CPE)</b>	<b>1</b>	<b>33,33%</b>	<b>3</b>	
<b>Enseignant·e.s 2nd degré</b>	<b>159</b>	<b>46,49%</b>	<b>342</b>	

**Tableau 3 Répartition de l'effectif BIATS en personnes physiques au 31/12/2019 ventilé par filière, par corps/grade (Personnels Titulaires)**

BIATS Titulaires par filière, par corps/grade	% Femmes	Effectif total H/F
Ingénieur.e de recherche (IGR)	50,00%	48
Ingénieur.e d'études (IGE)	51,69%	178
Assistant.e ingénieur.e (ASI)	55,32%	94
Technicien.nne (TECH)	54,04%	272
Adjoint.e technique (ATRF)	54,18%	491
<b>ITRF</b>	<b>53,65%</b>	<b>1083</b>
Administrateur(trice) (AENESR)	33,33%	6
Attaché.e d'administration de l'Etat (AAE)	62,22%	45
Secrétaire administratif (SAENES)	93,83%	81
Adjoint.e administratif-ve (ADJAENES)	90,27%	185
<b>AENES</b>	<b>86,12%</b>	<b>317</b>
Personnel infirmier	100,00%	6
Conservateur-trice du patrimoine	66,67%	3
Assistant.e bibliothèque		1
<b>Personnel des Bibliothèques et du Patrimoine</b>	<b>50,00%</b>	<b>4</b>
Personnel assistant.e service social	100,00%	1
<b>Total</b>	<b>61,09%</b>	<b>1411</b>

**Tableau 4 Répartition de l'effectif BIATS titulaire et contractuel par catégorie**

BIATS	Catégorie A % femmes	Cat A Effectif global 2019	Catégorie B % femmes	Cat B Effectif global 2019	Catégorie C % femmes	Cat C Effectif global 2019	Effectif total 2019
Contractuelle	58,44%	308	68,13%	91	68,24%	296	695
Titulaire	54,33%	381	62,99%	354	64,05%	676	1 411

Si la répartition globale de l'effectif de l'établissement est harmonieuse entre les femmes et les hommes (50,07% de femmes et 49,93% d'hommes), la ventilation dans les corps E/EC et BIATS titulaire est exactement inversée (39% de femmes chez les E/EC et 62% chez les BIATS). L'effondrement de la représentation des femmes dans les grades les plus élevés est manifeste chez les EC. Pour exemple, les femmes ne sont que 11,67% dans le grade le plus

élevé des PR et il n'y a pas de femmes parmi les PU.PH classe exceptionnelle 2eme échelon. Parmi les personnels BIATS, les femmes représentent plus de 60 % de l'effectif mais elles sont sous-représentées parmi les catégories A, de même qu'elles sont sur-représentées parmi les personnels contractuels.

Parmi les premières actions de cet axe, la publication d'un bilan annuel de la parité (**Action 1**) nous semble indispensable pour gagner en lisibilité sur l'état des lieux et son évolution au cours des années. Ce bilan parité serait issu notamment de données du bilan social davantage éclairées sous l'angle de la parité et inclurait d'autres éléments (par exemple la proportion de femmes ayant soutenu une Habilitation à Diriger les Recherches dans l'année). Il devra prendre en compte la nouvelle intégration des personnels des BU. En appui de ce bilan annuel parité, l'Université a donné son accord pour la réalisation d'une enquête (**Action 2**) sur les « inégalités de traitement, conditions d'étude et de travail dans l'ESR » dans le cadre d'un projet de recherche qui s'étend, au-delà des questions d'égalité, sur plusieurs discriminations et concernent aussi bien les personnels que les étudiant·e·s. L'enquête est initiée et conduite par des scientifiques reconnu·e·s comme des spécialistes des questions de discriminations, de racisme et sexisme. Le projet est porté, administrativement, financièrement et juridiquement, par une coopérative de recherches (CRISIS), en partenariat avec les laboratoires ISP (UMR CNRS 7220), URMIS (CNRS-UMR 8245, IRD-UMR 205, Universités de Paris Diderot et Côte d'Azur) et CEPTEL (UMR CNRS 5112, Université de Montpellier).

L'Université de Montpellier a été la première université à accéder à la labellisation HRS4R de l'Union européenne. Ce label prend en compte la politique d'égalité femmes/hommes de l'établissement et nous poursuivons les actions dans ce domaine dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue. Le label Alliance (label Egalité + label Diversité), label Etat décerné par l'AFNOR présente de nombreux points de convergence avec HRS4R et de nombreuses actions nécessaires pour obtenir cette labellisation Alliance sont déjà en cours de développement à l'UM. Il nous paraît donc intéressant d'accéder à cette labellisation (**Action 3**) bien que, comme l'indique le rapport 2019-061 de l'IGAENR 2019 : « *Les labels de l'Etat ne donnent pas véritablement d'avantages directs dans le cœur d'activité de l'établissement.* Toutefois, ils permettent d'affiner notre politique et de la mettre en conformité vis-à-vis d'objectifs politiques nationaux, de faire plus et mieux dans les domaines visés et au demeurant, il est intéressant d'y accéder notamment pour certains de nos UFR, Ecole et Instituts engagés dans une politique DDRS.

Enfin, si le pilotage du plan d'action est assuré par la VPRSU, il nous semble utile de formaliser son suivi au sein d'un comité de pilotage Egalité F/H (**Action 4**) se réunissant deux fois par an. Ce comité reprendrait les contours du comité de pilotage RPS. En effet, de nombreuses actions du plan présenté ici sont en lien avec la qualité de vie au travail et la prévention des risques psycho-sociaux (cf pour s'en convaincre l'axe 5 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes). La plupart des directions et services impliqués sur les sujets d'égalité femmes/hommes sont présentes au sein du copil RPS (DRH, DVC, SASL, Handiversité, SCMPPS,..) et nous proposons que les organisations syndicales ayant un représentant au sein du copil RPS, puissent si elles le souhaitent, conserver le/la même représentant.e ou désigner un.e autre représentant.e pour siéger dans le cadre de ce comité centré sur les questions d'égalité F/H.

## **Axe 2 - Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

L'Université de Montpellier a utilisé l'outil de calcul de la DGAFP pour identifier et analyser les écarts de rémunération pour la catégorie des personnels titulaires (cf Annexe 1), données 2019.

Dans cette catégorie, l'université comprend 28 corps, avec un effectif correspondant de 1617 hommes et 1457 femmes. Les hommes comptent pour 1601 équivalent temps plein annuel et les femmes pour 1406, les femmes pratiquent donc davantage le temps partiel que les hommes. L'écart de rémunération femmes-hommes, en défaveur des femmes, est de -901 € en rémunération brute. En pourcentage, cela représente -21,9%, ce qui est proche du pourcentage de -19,9% observé sur l'ensemble des universités, quelle que soit leur spécificité (données du référentiel MESRI). Si l'on applique la correction due à l'effet temps partiel, compte tenu de la plus forte proportion de femmes que d'hommes dans cette situation, l'écart de rémunération se réduit à -826 €, l'effet temps partiel étant de -74 €.

Cet écart global important est en fait dû pour une la plus grande part (-706 €), à l'effet ségrégation dans les corps puis à l'effet démographique au sein des corps (-104 €) et enfin à l'effet primes à corps-grade-échelon identique (-16 €), comme nous allons l'observer.

En effet, la majeure partie de l'écart total de salaire en équivalent temps plein (ségrégation dans les corps) provient du fait que les hommes sont proportionnellement plus présents dans des corps mieux rémunérés (Professeur·e d'Université, Professeur d'Université-Praticien-ne Hospitalier-e dans les classes exceptionnelles par exemple) et qu'il y'a une sur-représentativité des femmes dans les corps les moins rémunérés (Personnels IATS de catégorie C).

L'effet démographique traitement compare, au sein de chaque corps, les traitements moyens, et donc les indices moyens. La démographie au sein des corps contribue ici négativement pour - 104 €. Cela signifie que l'ancienneté moyenne par corps des hommes est sensiblement plus élevée que celle des femmes.

L'effet démographique et l'effet ségrégation sont liés, il est donc difficile de les dissocier dans cette analyse, notamment en considérant que l'évolution des résultats n'est visible que sur plusieurs années.

Les 16 € restant en défaveur des femmes correspondent à l'écart de primes à niveau de carrière identique, c'est-à-dire à corps/grade/échelon/indice identique. Un écart équivalent est trouvé au niveau national mais ce critère méritera d'être analysé plus avant, certaines primes sont liées à des fonctions par exemple davantage occupées par des hommes et les modes de calcul ne sont pas toujours donnés par la DGAFP ce qui rend, même si elle est intéressante, l'analyse complexe.

Aussi, dans la perspective d'aller plus loin, sans amalgamer les indemnités de tous les corps, nous avons ainsi analysé, pour exemple, deux paramètres : l'obtention de la PEDR (attribution sur des critères d'analyse des dossiers au CNU), tableau 5 ou encore la PIAC (prime d'investissement des agent·e·s contractuel.le.s), tableau 6.

Tableau 5 : Attribution des PEDR (% de bénéficiaires sur nombre de candidatures) pour les enseignant·e·s-chercheur·e·s. Les femmes sont, à l'exception d'une campagne en 2019, proportionnellement au nombre de candidates, moins bénéficiaires que les hommes (source DRH)

2017						
	MCF/MCU-PH		PR/PU-PH		Total	
	H	F	H	F	H	F
Candidatures	71	39	77	22	148	61
Bénéficiaires	37	16	49	11	86	27
%	52	41	64	50	58	44

2018						
	MCF/MCU-PH		PR/PU-PH		Total	
	H	F	H	F	H	F
Candidatures	68	44	76	18	144	62
Bénéficiaires	33	18	37	5	70	23
%	49	41	49	28	49	37

2019						
	MCF/MCU-PH		PR/PU-PH		Total	
	H	F	H	F	H	F
Candidatures	59	49	74	15	133	64
Bénéficiaires	24	16	35	9	59	25
%	41	33	47	60	44	39

2020						
	MCF/MCU-PH		PR/PU-PH		Total	
	H	F	H	F	H	F
Candidatures	69	57	72	24	141	81
Bénéficiaires	29	23	37	10	66	33
%	42	40	51	42	47	41

Concernant la PIAC, pour les agent·e·s non titulaires tableau 6, les constatations sont plus nuancées de manière globale sur la répartition entre bénéficiaires femmes et hommes même si une attention particulière doit être portée en fonction des catégories des agent·e·s.

Tableau 6 : Attribution de la PIAC (2019) par taux, catégorie et genre (source DRH)

	Femme	Homme
<b>Catégorie C</b>		
Pas de prime	15,80%	11,20%
Taux 1	43%	48,30%
Taux 2	41%	40%
<b>Catégorie B</b>		
Pas de prime	5%	19%
Taux 1	42,30%	34,60%
Taux 2	52,50%	46,10%
<b>Catégorie A</b>		
Pas de prime	20,40%	24%
Taux 1	23,80%	24%
Taux 2	55,70%	51,70%

Ces deux exemples nous invitent à rester vigilant·e·s sur les biais de genre pouvant affecter l'attribution des majorations indemnitaires.

Il est impossible, dans le cadre réglementaire imparti, de réduire rapidement la ségrégation dans les corps. Il nous faut donc, si nous souhaitons infléchir un tant soit peu ces écarts de

rémunération poursuivre nos efforts portant sur leur analyse (**Action 5**) en utilisant un grain plus adéquat que l'outil proposé par le ministère.

S'il n'est donc pas possible d'influencer directement le traitement des agent·e·s en fonction de leur genre, des pistes d'amélioration des rémunérations des femmes peuvent être cherchées en prenant conscience des biais dont elles peuvent faire l'objet. Ainsi les données sexuées seront fournies lors de décisions portant sur les carrières (délibération CAC restreint, CA restreint,...), (**Action 6**) ainsi qu'avant l'attribution de « majorations » indemnitaires comme aides à la décision (**Action 7**).

Concernant les femmes bénéficiant de congés maternités, la proratisation des majorations indemnitaires en fonction de la durée du travail sera supprimée (**Action 8**). Enfin, des communications spécifiques seront lancées pour inciter les femmes à candidater quand des possibilités d'améliorations indemnitaires sont envisageables (**Action 9**) et des pistes pour réaliser un accompagnement collectif par « mentoring » sur le dépôt des dossiers et pour augmenter la visibilité des lauréates (**Action 10**), rôles modèles, seront explorées.

### **Axe 3 - Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique**

Accompagner la réussite aux concours et examens professionnels, garantir leur égal accès aux promotions est une des pierres angulaires d'un programme égalité.

La plaquette parité (en lien avec action 40 ci-dessous) qui sera diffusée prochainement contiendra des chiffres précis sur les recrutements et les promotions mais d'ores et déjà il est possible de se référer au bilan social. Pour dégager quelques grandes tendances, on remarque que pour les BIATS, du fait de la féminisation de nombreux métiers, les disparités sont souvent en faveur des femmes. Par exemple sur un total de 49 personnels BIATS recrutés en 2019, 61,22 % sont des femmes (bilan social 2019, p 64). Sur un total de 39 promotions en 2019 par tableau d'avancement de la filière ITRF, 53,85% sont des femmes (21) alors que dans la plupart des corps, le nombre d'hommes promouvables était supérieur au nombre de femmes. La situation est beaucoup plus nuancée dans le corps des enseignant·e·s. Sur un total de 30 personnels EC et E mono-appartenant·e·s recruté·e·s, 43,33% sont des femmes dont 12/24 dans le corps des Maître.sse.s de conférences (MCF) et 1/6 dans le corps des Professeur·e·s des universités (PR), (bilan social, page 66). Concernant, toujours pour exemple, en 2019, l'avancement de grade des EC mono-appartenant·e·s, 31, 58% de femmes ont été promues alors qu'elles ont été 44, 68 % dans la procédure locale, ce qui tend à montrer que l'investissement des femmes, souvent sur des responsabilités administratives mal appréciées au niveau national, est mieux reconnu en local.

Concernant la mixité des métiers, au niveau de l'Université comme dans la société, cette mixité est loin d'être parfaite.

Pour exemple, chez les personnels BIATS, on peut ainsi constater que la BAP G et la BAP E comptent peu de femmes alors qu'elles sont largement majoritaires en BAP A et J (Bilan social p35)

**BAP A** : Sciences du vivant (SV) : 62 % de femmes

**BAP B** : Sciences chimiques Sciences des matériaux (SCSM) 41 %

**BAP C** : Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique (SIIS) 12 %

**BAP D** : Sciences Humaines et Sociales (SHS) (effectif = 2)

**BAP E** : Informatique, Statistique et Calcul Scientifique (ICS) 21%

**BAP F** : Information, Documentation, Culture, Communication, Edition, TICE (IDCCET) 48 %

**BAP G** : Patrimoine, logistique, prévention et restauration (PLPR) 22 %

**BAP J** : Gestion et pilotage : 86 %

Pour exemple toujours, chez les EC, il y'a 14 hommes PR dans la section CNU 25 *mathématiques* et aucune femme, ou encore 1 femme pour 26 hommes PR dans la section CNU 63 *génie électrique électronique et photonique*. A l'inverse, une section comme la section 65 est plus fortement féminisée (5 PR femmes pour 3 hommes et 14 MCU femmes pour 9 hommes). L'ensemble des effectifs des différentes sections peut être retrouvé dans le bilan social (p38). Ces différences incontestables ne s'enracinent pas à l'université mais bien en amont dès l'enfance et les premières étapes de scolarisation.

Diverses actions ont été envisagées pour encourager dans un cadre règlementaire contraint excluant la discrimination positive et les quotas, la mixité des métiers et pour garantir l'égal accès des femmes aux recrutements et concours.

Ainsi dans ses liens avec le milieu scolaire, l'Université doit veiller à promouvoir la mixité. Des projets tels que Digifilles sont ainsi initiés. Porté par la vice-présidente déléguée à la science ouverte et aux données de la recherche et par la vice-présidente déléguée à la culture scientifique, ce projet a entre autres pour objectifs d'accueillir les collégiennes lors de leur stage de troisième dans des laboratoires travaillant sur le numérique. Lors des salons et journées portes ouvertes, il conviendra également de veiller à proposer aux filles des filières réputées réservées aux garçons. Les événements proposés lors du mois « Donner des Elles » à l'Université doivent aussi permettre de casser la logique des conventions concernant les métiers pour hommes, métiers pour femmes (**Action 11**). Les livrets et les expositions (Mots d'Elles, GestuElles) conçus à l'Université ou avec nos partenaires de l'I-SITE MUSE (Inspirations, exposition conçue avec le CHU, le CIRAD, le CNRS, l'ENSAM, l'IRD, l'INRA et Montpellier Supagro), poursuivent cet objectif de présenter des femmes exerçant des fonctions avec de hauts niveaux de spécialisation et de technicité et assumant des responsabilités élevées. Ceci permet d'attester que rien n'est immuablement dévolu aux femmes et que rien ne leur est impossible.



Toujours dans cet axe, plusieurs actions peuvent être regroupées sous la typologie « sensibiliser à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations par le biais de formations à l'égalité professionnelle ». Il s'agira de favoriser dans l'ensemble de nos supports de communication et à tous les niveaux, une communication exempte de stéréotypes de genre (les plus communes étant dans le choix des couleurs attribuées à chacun des sexes). Un guide pratique a été élaboré par le Haut Conseil à l'Egalité et il s'agira d'en assurer une déclinaison pour l'Université ainsi qu'une large diffusion (**Action 12**).

Les formations des personnels ont ici toute leur importance. Former les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants lors de leur accueil sur les biais inconscients qui peuvent parasiter leur manière de faire cours nous semble un enjeu important (**Action 13**). Dans le cadre du socle de formation (référentiel de formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la fonction publique), une formation pour tous

les agent·e·s permettant de s'assurer qu'elles et ils ont conscience de l'importance de leur contribution à la mise en œuvre de la politique égalité (**Action 14**). De même, des formations spécifiques portant sur l'égalité ou une sensibilisation à l'égalité dans les formations portant sur des sujets RH seront effectuées (**Action 15**). Dans le cadre du projet « Manager la Diversité » consistant à créer des supports pouvant servir d'aides pour les encadrant·e·s, une plaquette dédiée à l'égalité femmes/hommes sera conçue (**Action 16**).

Une série d'actions vise également à considérer l'égalité femmes/hommes dans les jurys de concours et les autres processus de recrutement. Il existe des dispositions règlementaires pour composer certains jurys en respectant la parité (pour exemple Article 55 de la loi n° 2012-347 du 12 mars indiquant qu'une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe est requise lors de la désignation des membres des jurys et des comités de sélection constitués pour le recrutement ou la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'Etat). Toutefois, la réglementation n'est pas toujours contraignante (cf jury d'Habilitation à Diriger les Recherches) et certains jurys, par exemple pour la sélection de projets, sont loin d'être paritaires. L'**action 17** vise à imposer l'idée que la composition de toute forme de jury à l'UM doit permettre une représentation équilibrée des femmes et des hommes, comme c'est le cas règlementairement pour les instances, et une large communication sur ce principe sera entreprise dans toute l'université (avec un ajout spécifique, quand cela sera nécessaire, lors de la révision des cadrages existants). Il conviendra également de sensibiliser les jurys à l'égalité femmes/hommes pour mettre en œuvre des méthodes, lors des entretiens, garantissant un choix non discriminant. A cette fin, une plaquette, « Recruter sans discriminer » vient d'être produite à l'UM et est largement distribuée lors des recrutements (**Action 18**).



Lors des jurys, il est important également d'avoir connaissance des éléments genrés permettant de faire un choix éclairé, par exemple à compétences égales entre candidat·e·s. Des éléments permettant d'apprécier la proportion de femmes et d'hommes candidat·e·s et de femmes et d'hommes lauréat·e·s seront donc donnés chaque fois que possible au jury. De même, des bilans genrés des recrutements devront être effectués et demandés de manière systématique (**Action 19**). Il paraît important d'envisager ces bilans sous tous leurs aspects : il est en effet pertinent par exemple de connaître le ratio de femmes et d'hommes ayant décroché un contrat doctoral à l'UM mais tout aussi important de savoir si les encadrant·e·s de ces doctorant·e·s sont des femmes ou des hommes.

Dans le cadre de l'engagement de l'Université de Montpellier en faveur de l'égalité professionnelle, l'une de nos priorités consiste également à accompagner les carrières des femmes. Une action phare déployée à l'UM, servant d'exemple au demeurant dans le référentiel du Ministère, concerne le programme "Springboard® ou Tremplin pour les Femmes®". Ce programme est reconduit pour la septième année consécutive. Il permet aux enseignantes et enseignantes-chercheuses de mieux aborder leur carrière, d'avoir plus confiance en elles et de savoir se valoriser et communiquer. Cette année, le programme s'est renouvelé. Baptisé « Oser », il est ouvert également aux femmes BIATS en situation d'encadrement dans le souci de décloisonner, de mieux souder les collectifs de travail, de s'enrichir mutuellement d'expériences diverses mais également de lever les freins qui, quelles que soient les professions, sont souvent les mêmes. Ce projet est lauréat du fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP) 2020. Ce programme sera poursuivi l'année prochaine (**Action 20**). Pour aller plus loin, la formatrice propose de former de nouvelles formatrices, internes à l'établissement, pour rendre autonome l'UM qui pourra diffuser plus largement le programme OSER et promouvoir l'égal accès aux responsabilités professionnelles (**Action 21**). Nous proposons également de réfléchir à la création de prix visant à récompenser des réalisations professionnelles portées par des femmes ne bénéficiant pas par ailleurs de primes spécifiques (**Action 22**). L'accompagnement des femmes s'est concrétisé ces dernières années par des mesures ciblées visant celles qui souhaitent passer des concours. Nous entendons inscrire ces actions dans la durée (**Action 23**). C'est le cas par exemple d'un coup de pouce financier donné aux agent·e·s BIATS titulaires ou contractuels, ayant passé dans l'année civile plus d'un concours organisé hors académie de Montpellier. C'est le cas aussi des préparations au concours ou encore du coaching pour préparer des entretiens professionnels. Certes, ces actions sont aussi destinées aux hommes mais les femmes sont de toutes façons plus nombreuses à se former ou à avoir recours au coaching, ce qui revient donc à mieux les préparer.

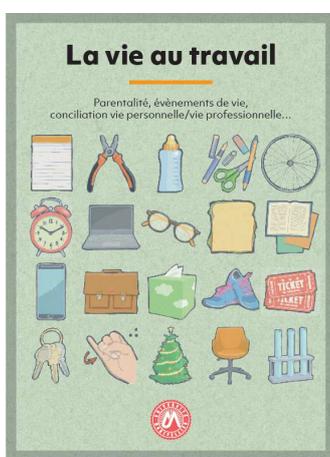
Dans toutes les actions relevant de la politique de responsabilité sociale mises en œuvre à l'Université de Montpellier, la culture occupe une place prépondérante. Notre devise, pour citer *Ana Borralho et João Galante*, est que « l'art ne doit pas être étranger à la société, à ses mouvements et à ses problématiques, il en est un élément actif et transformateur (*Ana Borralho et João Galante*) ». Par des programmes « cultureresponsable » visant à proposer aux personnels en partenariat avec les institutions culturelles, des représentations théâtrales abordant les thèmes de l'égalité, par les expositions et les livrets proposés lors du mois « Donner des Elles », l'UM entend continuer à promouvoir une culture de l'égalité au travers de l'art (**Action 24**). « Donner des Elles » est aussi l'occasion d'explorer de nouvelles voies, de faire des propositions inédites (atelier, conférence, débat, film sur des sujets divers et variés) aux personnels et aux étudiant·e·s. Nous prévoyons également d'exposer lors de ce mois des travaux sur le sexe et le genre effectué·e·s dans nos laboratoires de recherche qui sont plusieurs à aborder directement ou indirectement cette thématique et sous divers angles (sciences humaines et sociales, science politique, santé, biologie,...). Ce mois, qui confère sa visibilité au programme d'action, sera poursuivi (**Action 25**). La communication autour du programme « Donner des Elles » sera également l'occasion de relayer les actions conduites par les différentes structures de l'UM (UFR, Ecole, Instituts, UMR,...), les associations de personnels ou encore d'étudiant·e·s qui ne manquent pas lors du mois de Mars. Par ailleurs, il convient de souligner que certaines actions d'association comme Femmes et Sciences concernent des personnels et étudiant·e·s de l'Université (exemple mentorat pour les doctorantes).

## Axe 4 – Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Dans le domaine de la conciliation des temps, l'UM a entrepris depuis longtemps une réflexion et mis en œuvre différents dispositifs, télétravail par exemple, solutions pour gardes d'enfants ou encore aides sociales à l'initiative de l'UM (ASIUM) pour profiter du temps libre (aide aux séjours de vacances en famille, aide à la pratique d'une activité culturelle ou sportive,...).

Ces dispositifs, tout comme les possibilités offertes aux agent·e·s d'introduire de la flexibilité et d'individualiser leurs horaires de travail (cf circulaire horaires et congés disponible sur l'intranet), viennent compléter les dispositifs réglementaires existants.

Un livret « la vie au travail » englobant de nombreuses thématiques, a été publié et mérite d'être actualisé (**Action 27**). Il doit servir de support pour mettre davantage en avant les solutions existantes pour conjuguer les exigences professionnelles, les aspirations personnelles et les obligations familiales (**Acte 28**).



En matière de soutien à la parentalité, la sécurisation de la situation des femmes enceintes (**Action 29**) et l'accompagnement des personnes ayant pris des congés parentaux (**Action 30**) seront améliorés en leur proposant un entretien RH avant et après congés. Les correspondant·e·s RH de l'établissement pourraient se charger de ces entretiens, en étant bien évidemment préalablement formé·e·s.

L'université a également fortement augmenté le nombre de berceaux de crèches, disponibles pour les agent·e·s de l'Université qui est passé de 6 à 15 entre 2015 et 2019. Nous proposons que le nombre de berceaux atteignent la vingtaine en septembre 2021 (**Action 31**). Les berceaux sont proposés dans plusieurs crèches afin de coller au mieux aux besoins des parents. A noter également que l'Université héberge dans ses locaux et subventionne un Centre de loisirs dont la gestion est assurée par l'Association des Personnels de l'UM (APUM).



### Places réservées dans 5 crèches :

- \*Crèche Ellipse – Grabels, quartier la Valsière
- \*Crèche Eureka – Montpellier, quartier Millénaire
- \*Crèche Epsilon – Montpellier, quartier Parc 2000
- \*Crèche Euromédecine – Montpellier, quartier Euromédecine
- \*Crèche Les Jardins de Flore – Montpellier, centre-ville.

De nombreuses actions que nous entendons pérenniser (**Action 32**) sont organisées autour de la question de la parentalité (bons naissance pour les nouveaux parents, conseils prodigués et tables rondes organisées par les assistant·e.s de service social sur les questions de parentalité). En cas de difficulté, des aides financières exceptionnelles peuvent être accordées et les personnels peuvent avoir recours à un numéro d'appel d'assistance juridique).

Enfin, il nous semble essentiel de sensibiliser les hommes à leur importance dans la construction d'une politique d'égalité femmes/hommes. La participation de plusieurs d'entre eux à la table ronde organisée début novembre ne peut que nous encourager à construire une culture de l'égalité en les y associant (**Action 33**).

## **Axe 5 - Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes**

Les luttes contre toute forme de discrimination (liées à l'orientation sexuelle, aux origines, etc..) et contre les violences sexistes et sexuelles ont depuis plusieurs années été engagées à l'UM et diverses actions de sensibilisation ont été effectuées. Y compris quand ces violences surviennent dans un cadre domestique, un accompagnement peut être réalisé par les assistant·e.s de service social et l'Université s'est dotée d'une possibilité de mise à l'abri des femmes en danger.



Concernant les personnes victimes de violences sexistes et sexuelles, leur accueil est effectué par la référente égalité de l'UM et/ou la responsable du service qualité de vie au travail (QVT). Ces personnes « ressources » (référénte égalité et responsable du service qualité de vie au travail) conseillent, écoutent, orientent et informent les victimes pour tendre vers une résolution de la situation et/ou la mise en place des procédures adéquates. Ce dispositif fera l'objet d'une actualisation (**Action 34**) pour prendre notamment en compte les discriminations comme la loi nous l'indique.

Nous proposons de créer un support adapté pour les personnes victimes, tenant compte des informations relatives à l'établissement ou à l'environnement local, consultable en ligne ou que toute personne impliquée dans le traitement de ces situations puisse remettre lorsqu'elle est sollicitée. Ce support comprendrait notamment des renseignements relatifs aux procédures, à l'accompagnement, aux mesures de protection existantes au niveau de l'université,... Souvent

en effet, les informations que nous délivrons lors des entretiens sont nombreuses et ce support aiderait les victimes, parfois trop stressées pour bien les comprendre, à se les approprier (**Action 35**).

Enfin, il est important de poursuivre la formation à la prévention des violences sexuelles et sexistes et les harcèlements (**Action 36**). Les membres du comité de pilotage RPS ont pu bénéficier par exemple d'une formation par le collectif de lutte contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur (CLASCHEs) le 10 juillet 2017. Ces actions de formation doivent maintenant cibler d'autres publics (encadrant·e·s, services RH, représentant·e·s du personnel, etc.).

## Axe 6 - Développer les actions à destination des étudiant·e·s

Cet axe n'était pas un axe obligatoire du plan d'égalité mais il nous a semblé essentiel d'associer l'ensemble de la communauté universitaire et donc les étudiant·e·s à notre ambition. De nombreuses actions s'adressent indifféremment aux étudiant·e·s et au personnel. Nous proposons donc de poursuivre nos actions en lien avec le/la VPE (**Action 37**) dans les différents domaines que nous avons déjà travaillés ensemble, en nous appuyant notamment sur les crédits de la Contribution Vie étudiante et de Campus (CVEC). Ces domaines concernent la mixité des métiers, les violences sexistes et sexuelles, l'accompagnement des difficultés, la prévention santé et contraception ou encore dans le cadre du volet « Inclusion » du projet d'université européenne CHARM-EU. L'UM fait en effet partie de cette alliance qui s'inscrit dans le cadre de la mise en place des Universités européennes et qui rassemble les universités de Barcelone (UB) Dublin (TCD), Budapest (ELTE) et Utrecht (UU). Le réseau repose sur la mise en place d'une coopération pérenne en termes de programmes d'études communs, d'échanges d'étudiant·e·s et de personnel. Un des « Work Packages » de CHARM EU est consacré à l'Inclusion et notamment à l'égalité femmes/hommes.

Pour donner plus de cohérence à l'ensemble des mesures à destination des étudiant·e·s, proposition sera faite au VPE d'établir une feuille de route conjointe.



### Outils et techniques issus de l'auto-défense féministe

Ateliers d'initiation  
Animés par l'association Sista

Le Seito Boei est une méthode d'autodéfense qui s'adresse à toutes les femmes, quelle que soit leur condition physique.

Les ateliers ont pour but de faire face au harcèlement et aux agressions verbales, physiques, sexuelles. Les participantes s'entraîneront à des techniques simples pour se protéger et se défendre physiquement.

## **Axe 7 – Communiquer**

Mesure incontournable du label Alliance, l'élaboration d'un plan de communication égalité (**Action 38**) au niveau de l'établissement nous paraît essentiel. Le bilan social de l'université est une mine d'informations en ligne sur le site internet de l'Université. Mais il s'agit ici en premier lieu de faire connaître les dispositifs existant à l'Université à l'ensemble de la communauté, de permettre de trouver l'information rapidement...Instiller une culture de l'égalité passe aussi par une communication claire et efficace. Cette culture de l'égalité doit imprégner les supports écrits de chacune de nos structures. A cette fin, un vade-mecum délivrant des conseils simples et adaptés à l'université sur la communication épiciène sera produit (**Action 39**). Enfin, il s'agit de diffuser à l'ensemble des personnels de l'UM ce plan d'action et les chiffres bilan de l'égalité (**Action 40**) **pour que chacune et chacun puisse s'en emparer, participer aux actions, les faire connaître et apporter une pierre à ce qui ne peut se construire qu'avec la volonté et la participation de toutes et tous.**

## ANNEXE 1 –

### Premiers éléments de synthèse du calcul des écarts de rémunération (outil DGAFP)

Les calculs sont extraits des données paye 2019 sur la population des personnels titulaires E, EC et Biats.

Les pourcentages donnés en bleu entre parenthèses (x %) correspondent aux résultats globaux sur l'ensemble des universités en 2018

- **Effectifs annuels**  
Part des femmes : 47,4 (50,9 %)
- **Equivalents temps plein employés**  
Part des femmes : 46,8 % (50,4%)
- **Taux moyen de temps partiel : 97,8% (98,3%)**  
Taux moyen de temps partiel hommes (correspond au pourcentage d'hommes travaillant à temps plein) - Taux 99%  
Taux moyen de temps partiel femmes (correspond au pourcentage de femmes travaillant à temps plein) - Taux 96,5%
- **Ecart des rémunérations mensuelles moyennes en € non redressée du temps partiel** (et de la présence partielle dans le mois) :  
-901€ soit -21,9 % (-19,9%)
- **Ecart des rémunérations mensuelles moyennes en € par équivalent temps plein :**  
-826€ soit -19,9% (-18,2%)

Décomposition des écarts		
	€/ mois	% effet / (F-H par EQTP)
Effet temps partiel	-74 €	9% (8,5 %)
Effet ségrégation des corps	-706€	85, 4% (84, 8 %)
Effet démographique au sein des corps	-104 €	12, 6% (12, 9 %)
Effet primes à corps-Grade-échelon identique	-16 €	2% (2,3%)

## TABLEAU RECAPITULATIF DES ACTIONS

Axe	Typologie des actions (si nécessaire)		Actions	Portage	Calendrier	Indicateurs
<b>Axe 1 Etablir un état des lieux établissement, et s'engager dans une démarche d'amélioration continue</b>		1	Réaliser un bilan parité annuel	VPRSU, DRH, DVC, DPIL	Chaque année	Production d'un bilan
		2	Réaliser l'enquête « discrimination »	CRISIS (VPRSU Référent antisémitisme)	Dépendant des porteurs de l'enquête	Résultats de l'enquête
		3	Obtenir le label Alliance et continuer à implémenter par des actions le label HRS4R	VPRSU DPIL/DVC DRH	Travail préparatoire en 2021	
		4	Constituer un comité de pilotage égalité, émanation du comité de pilotage RPS/QVT	VPRSU		
<b>Axe 2 Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes</b>		5	Analyser les écarts de rémunération	DRH	Chaque année	
		6	Assortir toutes décisions (délibération CAC Restreint, CA Restreint,...) portant sur les carrières par les données sexuées associées	DRH	Dès 2021	
		7	Réaliser des bilans genrés permettant d'aider à la décision lors d'attribution de majorations indemnitaires	DRH	Dès 2021	
		8	Supprimer la proratisation en fonction de la durée de travail des majorations indemnitaires pour les femmes enceintes		Dès 2020	Nombre de femmes enceintes ayant bénéficié de la mesure
		9	Inciter les femmes à candidater quand des possibilités d'amélioration indemnitaires (IUF/PEDR/ ..... ) sont possibles.	VPRSU, D RH	2021	
		10	Réfléchir pour proposer un accompagnement collectif par mentoring sur le dépôt des dossiers et augmenter la visibilité des lauréates	VPRSU, DRH, DVC	2021	

<b>Axe 3 - Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique</b>	Développer les actions sur la mixité des métiers	11	Digifilles , Actions « Donner des Elles », Salons, JPO	VP CS,VP S0, VPRSU; DVC, SCUJO-IP	2021-2022	Nbre actions Nbre participant.e.s
	Sensibiliser à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations par le biais de formations à l'égalité professionnelle	12	Communiquer sans stéréotypes de genre : promouvoir les ressources existantes	DVC	2021	Support de communication
		13	Former les nouvelles et nouveaux E et EC lors de leur accueil (biais inconscients, prise de parole des filles dans les cours, supports de cours....)	VPRSU, DRH	2021-2022	Nombre de participant.e.s
		14	Proposer une formation pour tous les personnels, s'assurer que les personnels ont conscience de l'importance de leur contribution à la mise en œuvre de la politique égalité	VPRSU, DRH	2021/2022	Nbre d'agent.e-s formé.e-s
		15	Proposer des formations spécifiques sur l'égalité et sensibiliser à l'égalité lors des formations portant sur des sujets RH	VPRSU, DRH	2021/2022	Nbre d'agent.e-s formé.e-s
		16	Créer une plaquette Egalité dans le projet Manager la Diversité	VPRSU, DVC, DRH	2021	Création du support
		Instaurer la parité dans les jurys et sensibiliser à l'égalité lors des recrutements	17	Composer des jurys de concours ou d'autres processus de recrutement mixtes quel que soit le jury même en l'absence d'obligation légale	DRH, instances	2021
	18		Sensibiliser les jurys à l'égalité femmes/hommes pour mettre en œuvre des méthodes, lors des entretiens, garantissant un choix non discriminant	DRH et autres instances	2021	Support de communication
	19		Donner aux jurys des éléments genrés (% de personnes pouvant postuler /personnes ayant postulé/...ou autre) Réaliser des bilans genrés lors des campagnes de recrutement (emplois de titulaires, doctorant.e.s , nombre de femmes encadrantes .....	DRH et autres instances	2021	Support de communication
	Accompagner les carrières des femmes	20	Poursuivre le programme OSER (FEP)	VPRSU,DVC	2021	Nbre de personnels inscrits aux ateliers Enquête de satisfaction
		21	Former des formatrices au programme OSER, internes à l'établissement pour accompagner les parcours et promouvoir l'égal accès aux responsabilités professionnelles	VPRSU, DVC	2022	Nbre de participantes/ personnes formées

		22	Réfléchir à la création de prix visant à récompenser des réalisations professionnelles portées par des femmes	VPRSU	2021	
		23	Poursuivre l'accompagnement aux concours (aide financière, formation préparation au concours, coaching individuel,...)	DVC, DRH	2021-2022	Nombres de personnes ayant bénéficié de cet accompagnement
		24	Promouvoir l'égalité et la mixité par l'action culturelle (culture responsable, donner des Elles,..)	DVC	2021	Nbre actions Nbre participant-e.s
		25	Promouvoir l'égalité, proposer et expérimenter des actions lors de « Donner des Elles »	DVC et services associés	2021	Nbre actions Nbre participant-e.s
		26	Relayer dans les supports « Donner des Elles » les initiatives égalité de l'établissement	DVC	2021	Nbre actions
<b>Axe 4</b> <b>Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale</b>	Adapter l'organisation du travail et du temps de travail	27	Actualiser et mettre sur internet le guide : la vie au travail	DVC	2021 -2022	Production du support
		28	Décliner les communications sur les dispositifs existants (crèche, centre de loisirs, horaires et congés, télétravail,...) sous l'angle de la conciliation des temps	VPRSU, DVC, DRH		Supports de communication
	Accompagner les congés familiaux	29	Sécuriser la situation des femmes enceintes (entretien RH pré et post congé) par les correspondant-e.s RH, préalablement formé-e.s.	Correspondant-es RH		Nbre d'entretiens réalisés
		30	Accompagner les congés parentaux (entretien RH pré et post congé) par les correspondant-e.s RH, préalablement formé-e.s.	Correspondant-es RH		Nbre d'entretiens réalisés
		31	Poursuivre la politique de réservation des berceaux de crèches	VPRSU, DVC	2021	Nbre de berceaux
		32	Continuer les actions de soutien à la parentalité (assistance juridique, aides financières, conseil et table ronde AS,...)	DVC		
		32	Sensibiliser les hommes à leur importance dans la politique d'égalité femmes/hommes	VPRSU, DVC		

<b>Axe 5 Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.</b>	34	Elargir aux discriminations les procédures et les dispositifs de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, les harcèlements	VPRSU, instances DVC		
	35	Communiquer sur la prise en charge des VSS dans l'établissement en créant notamment un support de communication (exemple plaquette « victime ») procédures /accompagnement/ mesures de protection/ relai vers associations spécifique à l'UM	DVC, DAGI	2022	Création de la plaquette
	36	Communiquer et former à la prévention des violences sexuelles et sexistes et les harcèlements certains publics en priorité (encadrant-e.s, services RH, représentant-e.s du personnel, etc.)	DVC, DRH, SCMPPS		Nbre de personnes formées
<b>Axe 6 Développer les actions à destination des étudiant-e.s</b>	37	Poursuivre les actions, en lien avec le/la VPE à destination des étudiant-e.s <ul style="list-style-type: none"> <li>. Mixité des métiers,</li> <li>. Violences sexistes et sexuelles</li> <li>. Débats, projections et ateliers culturels,</li> <li>. Accompagnement des difficultés,</li> <li>. Prévention santé et contraception</li> <li>. Volet Inclusion de CHARM-EU</li> </ul>	DVC, VPE, SCMPPS, DRI	2022	Nbre actions/ateliers Nbre participant-e.s
<b>Axe 7 Communiquer</b>	38	Réaliser un plan de communication égalité	Comm, DVC	2021	
	39	Développer un vade-mecum simple sur la communication épiciène de l'établissement pour les personnes rédactrices de texte	VPRSU, Communication, DVC	2022	Production du vade-mecum
	40	Communiquer vers l'ensemble des personnels de l'UM les chiffres du bilan égalité et le plan d'action	VPRSU, DVC, RH, Communication	2021	Supports de communication



