



Décision n°2025-02-01
DGS

LE PRESIDENT,

Vu le code de l'éducation,

Vu le décret n°2022-1536 du 8 décembre 2022 portant création de l'Université Toulouse Capitole et approbation de ses statuts, notamment l'article 7 des statuts annexés,

Vu la délibération 14 décembre 2020 relative au plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour les années 2021 à 2023,

DECIDE :

Article 1^{er}

Le plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour les années 2021 à 2023, annexé à la présente décision, est renouvelé pour la période 2024-2026.

Article 2

La chargée de mission égalité et le directeur général des services sont, chacun en ce qui concerne ses attributions, chargés de l'exécution de la présente décision.

Fait à Toulouse, le 4 février 2025



Hugues KENFACK,
président

ANNEXE

PLAN D' ACTIONS POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2021-2023

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe inscrit dans la Constitution française. Le préambule de la Constitution de 1946 dispose ainsi que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux des hommes ». La Constitution du 4 octobre 1958 précise que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

Ce principe a été traduit dans la fonction publique par des lois et protocoles d'accord successifs qui, malgré la bonne intention de leurs auteurs, ont été peu suivis d'effets. Aussi, le Président de la République a déclaré l'égalité entre les femmes et les hommes grande cause nationale.

Dans la fonction publique, un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 30 novembre 2018. L'une de ses mesures a été reprise par l'article 80 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 prescrivant l'élaboration d'un plan d'actions sur l'égalité professionnelle avant le 31 décembre 2020 composé de quatre grands axes :

1. L'évaluation, la prévention et le traitement des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
2. La garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique,
3. L'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle,
4. La lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations.

Sensible à l'enjeu d'égalité des femmes et des hommes, l'Université Toulouse Capitole entend se doter d'un plan d'actions d'une durée de 3 ans qui va se décliner en plusieurs actions positives pour favoriser l'égalité professionnelle dans une démarche partenariale d'amélioration continue. La méthode retenue est donc celle de la concertation avec les représentants du personnel, les directeurs des composantes et les services centraux sur les différentes thématiques proposées de manière à approfondir le diagnostic et à proposer des solutions adaptées à notre établissement, réalistes et opérationnelles.

Des groupes de travail seront donc proposés sur les grandes actions envisagées qui sont décrites dans les fiches figurant en annexe. Les groupes de travail pourront utilement se fonder sur les différentes données qui seront mises à leur disposition issues notamment du bilan social et du rapport de situation comparée et ultérieurement du rapport social unique (RSU) qui a vocation à rassembler à compter du 1^{er} janvier 2021 en un seul document le bilan social et le rapport de situation comparée. Dès à présent, une synthèse des chiffres clés vous est communiquée.

Diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes

Les données sont issues du bilan social 2019 présenté lors du Comité technique en date du 1^{er} décembre 2020.

Au 31/12/2019, l'université compte 1239 agents. Le taux de féminisation est de 58% toutes populations confondues avec une proportion de 45% de femmes parmi les enseignants et de 74% parmi les personnels BIATSS.

La proportion des personnels féminins sous contrat à durée déterminée est proche de la moyenne de l'établissement par population. Ainsi, les personnels féminins sous contrat à durée déterminée représentent 46% parmi les enseignants et 74% chez les personnels BIATSS.

Agents en activité ou détachés ayant une affectation et occupant un poste à UT1 C Au 31/12/2019	2019						Part des femmes	Part des agents par statut
	Agents			ETP				
	M	F	Total	M	F	Total		
Titulaires	193	156	349	193,0	156,0	349,0	45%	29%
Contractuels CDI	10	5	15	10,0	5,0	15,0	33%	1%
Contractuels CDD	168	143	311	142,8	127,0	269,8	46%	23%
ENSEIGNANT	371	304	675	345,8	288,0	633,8	45%	54%
Titulaires	103	282	385	102,1	271,7	373,8	73%	32%
Contractuels CDI	3	20	23	3,0	18,8	21,8	87%	2%
Contractuels CDD	40	116	156	40,0	114,0	154,0	74%	13%
BIATSS	146	418	564	145,1	404,5	549,6	74%	46%
TOTAL	517	722	1239	490,9	692,5	1183,4	58%	100%

Plus spécifiquement, la répartition entre les femmes et les hommes parmi les catégories d'enseignants permet de mieux constater les disparités, notamment entre les professeurs (28% de femmes) et les maîtres de conférences (52% de femmes) dans l'enseignement supérieur.

		ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS							
		M		F		TOTAL		% FEMMES (effectifs)	% ETP / filière ou type de contrat
		Agents	ETP	Agents	ETP	Agents	ETP		
A S S I M I L E S	Profes seur des universités	90	90,0	35	35,0	125	125,0	28%	
	Maître de conférences des universités	81	81,0	89	89,0	170	170,0	52%	
	Enseignants chercheurs titulaires	171	171,0	124	124,0	295	295,0	42%	47%
	Profes seur de l'ENSAM	1	1,0	0	0,0	1	1,0	ns	
	Pers. des grands établissements	1	1,0	0	0,0	1	1,0	ns	ns
	Chercheur CDD	12	12,0	14	14,0	26	26,0	54%	
	Enseignant chercheur CDI	6	6,0	0	0,0	6	6,0	ns	
	Enseignant chercheur CDD	24	23,0	13	11,5	37	34,5	35%	
	Enseignants chercheurs assimilés ⁵	42	41,0	27	25,5	69	66,5	39%	10%
TOTAL ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ASSIMILES		214	213,0	151	149,5	365	362,5	41%	57%
E S S I M I L E S	Profes seur agrégé	14	14,0	17	17,0	31	31,0	55%	
	Profes seur certifié	3	3,0	10	10,0	13	13,0	77%	
	Profes seur d'EPS	4	4,0	5	5,0	9	9,0	ns	
	Enseignants du 2nd degré	21	21,0	32	32,0	53	53,0	60%	8%
	Profes seur associé					0	0,0	ns	
	Profes seur associé (temps partiel)	1	1,0	0	0,0	1	1,0	ns	
	Maître de conférences associé					0	0,0	ns	
	Maître de conférences associé (temps partiel)	18	16,0	5	4,5	23	20,5	22%	
	Enseignant CDI	4	4,0	5	5,0	9	9,0	ns	
	Enseignant CDD	17	12,8	17	14,5	34	27,3	50%	
	Lecteur (personnel)	0	0,0	1	1,0	1	1,0	ns	
	Mait lang. (perso.)					0	0,0	ns	
	Enseignants assimilés ⁶	40	33,8	28	25,0	68	58,8	41%	9%
TOTAL ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE ET ASSIMILES		61	54,8	60	57,0	121	111,8	50%	18%
D O C T	ATER	2	2,0	8	8,0	10	10,0	ns	
	ATER mi-temps	36	18,0	23	11,5	59	29,5	39%	
	ATER	38	20,0	31	19,5	69	39,5	45%	6%
	Doctorant contractuel	58	58,0	62	62,0	120	120,0	52%	19%
	TOTAL DOCTORANTS ET POST-DOCTORANTS ⁷		96	78,0	93	81,5	189	159,5	49%
Ensemble personnels enseignants		371	345,8	304	288,0	675	633,8	45%	100%

Le taux de féminisation est de 49% dans les disciplines Droit – Sciences Politiques et de 35% dans les disciplines Economie – Gestion.

Les avancements de grade dans le corps des professeurs sont principalement en faveur des hommes qui sont majoritaires dans ce corps à l'exception des professeurs d'EPS.

Corps	Promotions dans le grade de	Nombre de candidatures			Promus			Part des femmes	Durée moyenne en an
		H	F	Total	H	F	Total		
PR	PR. Classe Exceptionnelle			0	2		2	0%	
	PR. 1ère classe			0	4	1	5	20%	
MCF	MCF hors classe			0	3	5	8	63%	
PRAG	PRAG Classe Exceptionnelle			0			0		
	PRAG hors classe			0	2		2	0%	
PRCE	PRCE Classe Exceptionnelle			0			0		
	PRCE Hors classe			0			0		
EPS	PR EPS Classe Exceptionnelle			0	1		1	100%	
	PREPS hors classe			0			0		

Concernant les personnels BIATSS, la mixité professionnelle est peu équilibrée en raison de la représentation importante des femmes (70% pour les ITRF, 78% pour les personnels des bibliothèques, 83% pour les AENES).

L'analyse de la proportion des femmes par catégorie indiciaire fait apparaître qu'elle est plus importante en catégorie C qu'en catégorie A à l'exception des personnels des bibliothèques.

		BIATSS							
		M		F		TOTAL		% FEMMES (effectifs)	% ETP filière ou type de contrat
		Agents	ETP	Agents	ETP	Agents	ETP		
B I A T S S T I T U L A I R E S	A AC EPCSCP - Agent comptable	1	1,0	0	0,0	1	1,0	ns	
	A AENESR - Administrateur	0	0,0	0	0,0	0	0,0	ns	
	A AAE - Attaché d'administration de l'Etat	5	4,9	10	9,9	15	14,8	67%	
	B SAENES - Secrétaire d'administration	2	2,0	11	10,8	13	12,8	85%	
	C ADJAENES - Adjoint d'administration	3	2,8	32	31,2	35	34,0	91%	
	Pers. de l'AENES	11	10,7	53	51,9	64	62,6	83%	11,4%
	A Conservateur Général des bibliothèques	1	1,0	2	2,0	3	3,0	ns	
	A Conservateur	3	3,0	10	9,7	13	12,7	77%	
	A Bibliothécaire	0	0,0	7	6,4	7	6,4	ns	
	B BIBAS - Bibliothécaire assistant spécialisé	3	3,0	17	15,8	20	18,8	85%	
	B Technicien d'art	1	1,0	0	0,0	1	1,0	ns	
	C Magasinier des bibliothèques	6	6,0	15	14,2	21	20,2	71%	
	Pers. des bibliothèques et musée	14	14,0	51	48,1	65	62,1	78%	11,3%
	A IGR RF - Ingénieur de Recherche	8	8,0	5	4,8	13	12,8	38%	
	A IGERF - Ingénieur d'Etudes	24	24,0	53	51,0	77	75,0	69%	
	A ASIRF - Assistant ingénieur	7	6,8	14	13,3	21	20,1	67%	
	B TECH RF - Technicien	19	18,8	42	40,6	61	59,4	69%	
	C ATRF - Adjoint technique	20	19,8	64	62,0	84	81,8	76%	
	Pers. ITRF	78	77,4	178	171,7	256	249,1	70%	45,3%
	BIATSS TITULAIRES	103	102,1	282	271,7	385	373,8	73%	68,0%
C O N T R A C T U E L S	A CDI	2	2,0	7	6,1	9	8,1	ns	
	B CDI	0	0,0	1	0,7	1	0,7	ns	
	C CDI	1	1,0	12	12,0	13	13,0	92%	
	Contrat à durée indéterminée	3	3,0	20	18,8	23	21,8	87%	4,0%
	A CDD	6	6,0	20	19,0	26	25,0	77%	
	B CDD	10	10,0	41	41,0	51	51,0	80%	
	C CDD	24	24,0	55	54,0	79	78,0	70%	
	Contrat à durée déterminée	40	40,0	116	114,0	156	154,0	74%	28,0%
	BIATSS CONTRACTUELS	43	43,0	136	132,8	179	175,8	76%	32,0%
TOTAL BIATSS		146	145	418	405	564	549,6	74%	

S'agissant des promotions de corps des personnels BIATSS, elles ont été pour l'année 2019 exclusivement en faveur des femmes.

	Promotions			Détachement	Total
	Concours interne	Liste d'aptitude	Concours externe		
M					0
F		1			1
CONS. GENERAL	0	1	0	0	1
M					0
F		1			1
CONSERVATEUR	0	1	0	0	1
BIBLIOTHEQUES	0	2	0	0	2
M					0
F	2	1		1	4
IGE	2	1	0	1	4
M					0
F	1	1	1		3
ASI	1	1	1	0	3
M					0
F	1	1			2
TECH RF	1	1	0	0	2
ITRF	4	3	1	1	9
TOTAL	4	5	1	1	11

Les promotions de grade des personnels BIATSS sont majoritairement en faveur des personnels féminins.

	TABEAU D'AVANCEMENT AU CHOIX	TABEAU D'AVANCEMENT AVEC EXAMEN PROF	TOTAL
M	2		2
F	2	1	3
AENES	4	1	5
M		1	1
F	1	1	2
Bibliothèques	1	2	3
M	3	2	5
F	3	4	7
ITRF	6	6	12
TOTAL	11	9	20

Les formations sont dispensées aux femmes à hauteur de 82,5% et aux hommes à hauteur de 77,4%.
 En proportion des effectifs de l'université, les hommes se forment davantage.

BIATSS (titulaires et contractuels)	EFFECTIF de l'établissement			Agents formés (pers. Physiques)*			Taux d'accès à la formation
	photo du 31/12/2019			Année civile 2019			
	H	F	S/total	H	F	S/total	
CATEGORIES							
Cat. A	57	128	185	46	99	145	78,4%
Cat. B	35	112	147	22	85	107	72,8%
Cat. C	54	178	232	45	161	206	88,8%
TOTAL	146	418	564	113	345	458	81,2%
Taux d'accès à la formation				77,4%	82,5%		

Fiches action

Action n°1

Promouvoir l'égalité et la mixité professionnelle dans le recrutement, la carrière et la rémunération des agents

Objectifs

Agir en faveur de l'égalité professionnelle et de la diversité dès le processus de recrutement et tout au long de la carrière en sensibilisant les « recruteurs » à ces problématiques. Des actions de communication à destination des étudiants et du personnel pourront compléter utilement le parcours formatif.

S'agissant de l'évolution de carrière, les lignes directrices de gestion prévoient que les instances appelées à se prononcer sur les promotions et avancements de grade seront destinataires de données genrées sur les populations des agents promouvables de manière à pouvoir tenir compte de leur représentativité dans les effectifs du corps d'origine lorsque cela est possible.

Lutter contre les écarts de rémunération

Description des mesures et calendrier associé

- Mesurer les écarts de rémunération : 2021
- Identifier des mesures correctives aux écarts de rémunération : 2021/2022
- Intégration dans le plan de formation annuel de formations sur l'égalité professionnelle et sur la lutte contre les stéréotypes dans le recrutement et l'évolution de carrière: 2021/2022
- Actions de communication et de sensibilisation: 2021/2022
- Rédaction des offres d'emploi sans stéréotypes de genre : 2021
- Constitution mixte des jurys de recrutement dans la mesure du possible dans les mêmes conditions que les jurys de concours : 2021/2022

Indicateurs de suivi

- Nombre de sessions de formation organisées, de managers et d'agents présents aux formations
- Nombre d'actions de communication
- Nombre de jurys de recrutement mixte

Indicateurs de résultats

- Augmentation de la mixité dans les services et les composantes
- Correspondance entre la proportion femmes/hommes promus et leur représentativité au sein de chaque corps

Action n°2

Favoriser un environnement de travail inclusif prévenant les stéréotypes de genre et les discriminations fondées sur le genre

Objectifs

Lutter contre les stéréotypes de genre qui constituent un obstacle à la réalisation d'une égalité entre les femmes et les hommes et favorisent la discrimination fondée sur le genre.

Faciliter le développement des talents et des compétences des femmes. Les stéréotypes féminins sont à la fois le résultat et la cause d'attitudes, de valeurs et de préjugés profondément enracinés. Ils peuvent empêcher les femmes de progresser.

Description des mesures et calendrier associé

- Intégration dans le plan annuel de sessions de formation pour dynamiser la carrière des femmes : 2021
- Mise en place d'actions de sensibilisation par du « théâtre d'entreprise » : 2021

Indicateurs de suivi

- Nombre d'agents inscrits en formation
- Suivi de l'évolution de leurs actions en termes d'évolution de carrière

Indicateurs de résultats

Augmentation du nombre de femmes nommées dans des postes de responsabilité

Action n°3
Articuler vie professionnelle et vie personnelle

Objectifs

Faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et/ou familiale pour les agents.
Lutter contre les représentations au travail des congés familiaux

Description des mesures et calendrier associé

- Mise en place du télétravail depuis mars 2020 à titre expérimental. Il sera déployé dès le 1^{er} janvier 2021 avec trois formules permettant une souplesse. Une évaluation annuelle du dispositif sera effectuée.
- Bonnes pratiques en matière de temps de travail :
 - > possibilité de quitter son poste à 16 heures sous réserve d'avoir réalisé les 7 heures de travail quotidien : déjà appliqué
 - > tenue des instances les mardi et jeudi : déjà appliqué
 - > pas de réunion qui se termine après 17h45: 2021.
- Accompagner la parentalité en renseignant les agents sur leurs droits et en anticipant leur retour avec un accueil dédié de l'encadrant pour faciliter le retour au travail : 2021

Indicateurs de suivi

- Nombre d'agents télétravailleurs et évolution d'une année sur l'autre
- Nombre d'entretiens de retour des agents revenus de congés familiaux et obtenir leur réaction

Indicateurs de résultats

Retour du questionnaire de satisfaction sur le télétravail et les entretiens de retour

Action n°4
Prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes

Objectifs

- Prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes dans le cadre professionnel, y compris les nouvelles formes de violences tel que le cyberharcèlement
- Détecter et traiter les signalements
- Faciliter la poursuite des relations de travail pour les agents victimes qui le souhaitent

Description des mesures et calendrier associé

- Informer et sensibiliser les personnels et étudiants sur la thématique des violences sexuelles et sexistes, y compris les nouvelles formes de violences : 2022/2023
- Intégration dans le plan de formation annuel d'actions de formation pour le référent, les managers, les responsables de laboratoires, les agents de la DRH, ... : 2022/2023
- Revoyure et portée à la connaissance auprès des agents et des étudiants des acteurs et du dispositif de signalement des situations de violences sexuelles et sexistes et de la réalisation d'enquêtes en cas de suspicion : 2022

Indicateurs de suivi

- Nombre de sessions de sensibilisation et de formation organisées et de personnes présentes aux formations
- Nombre d'actions de communication
- Nombre de signalements effectués, évaluation de la nature des mesures adoptées et du temps de réactivité des acteurs

Indicateurs de résultats

Diminution des cas de signalement des violences sexuelles et sexistes correspondant à une baisse des situations.