



RESULTAT DU VOTE  
Présents ou représentés : 27  
Abstentions : 0  
Voix favorables : 27  
Voix défavorables : 0

CONSEIL D'ADMINISTRATION  
Séance du 09/12/2025

DELIBERATION  
n°CA-2025-40

*relative à la date de prise en charge financière de la protection sociale complémentaire*

**Vu** le code général de la fonction publique, notamment ses articles L. 827-1 à L. 827-3,

**Vu** la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,

**Vu** l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique,

**Vu** le décret n° 2022-633 du 22 avril 2022 relatif à la protection sociale complémentaire,

**Vu** l'accord interministériel du 6 mars 2022 relatif à la protection sociale complémentaire en matière de couverture des frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident dans la fonction publique de l'Etat,

**Le conseil d'administration, après en avoir délibéré, décide :**

**Article 1<sup>er</sup>**

La date de mise en œuvre des dispositions relatives à la participation des personnes publiques au financement des garanties de protection sociale complémentaire auxquelles souscrivent les personnes qu'elle emploie est fixée, pour l'université Toulouse Capitole, au 1er mai 2026.

Le président du conseil d'administration,



# **PLAN D'ACTION EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

**2025-2028**

# SOMMAIRE

¶	PREAMBULE .....	6
¶	BILAN DU PLAN D'ACTION 2021-2023 AXE PAR AXE ET ACTION PAR ACTION .....	8
¶	AXE 1 : Promouvoir l'égalité et la mixité professionnelle dans le recrutement, la carrière et la rémunération des agents .....	8
-	Action 1 : Prévenir les écarts : mesurer les écarts de rémunération et identifier des mesures correctives aux écarts de rémunération .....	8
-	Action 2 : 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 : .....	10
-	Action 3 : Actions de communication et de sensibilisation : .....	10
-	Action 4 : Rédaction des offres d'emploi sans stéréotypes de genre .....	11
-	Action 5 : Constitution mixte des jurys de recrutement dans la mesure du possible dans les mêmes conditions que les jurys de concours .....	11
¶	AXE 2 : Favoriser un environnement de travail inclusif prévenant les stéréotypes de genre et les discriminations fondées sur le genre .....	12
	Action 6 : Intégration dans le plan annuel de sessions de formation pour dynamiser la carrière des femmes .....	12
	Action 7 : Mise en place d'actions de sensibilisation par du théâtre d'entreprise .....	12
	Action 8 : Mise en place et déploiement du télétravail .....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
	Action 9 : Bonnes pratiques en matière de temps de travail.....	13
	Action 11 : Informer et sensibiliser la population étudiante et les personnels sur la thématique des violences sexuelles et sexistes, y compris les nouvelles formes de violences .....	14
	Action 12 : Intégrer dans le plan de formation annuel des actions de formations pour référents, managers, responsables de laboratoires, agents de la DRH ... .....	15
	Action 13 : Revoyure et portée à la connaissance auprès des agents et des étudiants des acteurs du dispositif de signalement des situations de violences sexuelles et sexistes et de la réalisation d'enquêtes en cas de suspicion.....	16
¶	BILAN GLOBAL : SYNTHESE DES FORCES ET FAIBLESSES .....	19
¶	PLAN D'ACTION 2025-2028.....	26
¶	AXE 1 : CONFORTER LA GOUVERNANCE ET L'INSCRIPTION DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE F/H DANS LA POLITIQUE RH DE L'ETABLISSEMENT .....	26
1.1.	Réaffirmer le rôle pilote de la DRH .....	26
	Action 1 : Identifier au sein de la DRH un personnel assurant la récolte des informations pour le suivi du tableau de bord des indicateurs du présent plan et la vérification du respect des échéances .....	26
	.....	26
1.2.	Conforter et réaffirmer le rôle central de la mission égalité et de ses référentes et référents égalité .	26
	Action 2 : Recruter un personnel administratif pour la direction opérationnelle de la mission ou faire monter en compétence l'assistante à la mission .....	26
	.....	26
	Action 3 : Reconnaître l'investissement des référentes et référents égalité : décharge de service, prime et prise en considération dans l'avancement de carrière .....	26

.....	26
1.3. Conforter le rôle des acteurs du dialogue social appuyé sur le dialogue professionnel.....	27
Action 4 : Permettre aux acteurs du dialogue social et du dialogue professionnel de suivre l'état d'avancement du plan.....	27
Action 5 : Négociation d'un accord de méthode en vue de la négociation d'un accord sur l'égalité professionnelle ou accord sur la QVCT intégrant l'égalité professionnelle .....	27
.....	28
Action 6 : Négociation d'un accord sur l'égalité professionnelle ou d'un accord sur la QVCT intégrant l'égalité professionnelle .....	28
.....	28
1.4. Former les personnes référentes égalité, les agentes et agents des RH et tous les personnels encadrants à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....	28
Action 7 : Incrire ces formations dans le plan annuel de formation et utiliser le levier de la plateforme Mentor. La formation doit pouvoir se dérouler durant le temps de travail. .....	28
.....	28
② AXE 2 : FAVORISER LA MIXITE DES METIERS, DES PARCOURS PROFESSIONNELS ET DEROULEMENTS DE CARRIERE .....	29
Action 8 : S'assurer que les supports de campagne de recrutement ne véhiculent pas de stéréotypes de genre .....	29
.....	29
Action 9 : Sensibiliser et former les jurys et comités de sélection aux biais de genre dans les recrutements et promotions .....	29
Action 10 : Faciliter le recours à la visioconférence lors des auditions par les jurys au bénéfice des femmes enceintes et des personnes en situation de handicap.....	29
.....	29
Action 11 : Renforcer l'accompagnement des femmes souhaitant accéder à des corps supérieurs ou à des fonctions supérieures via le mentorat et mesurer les effets des différentes voies de recrutement sur la répartition des effectifs F/H dans le corps professoral.....	29
Action 12 : Poursuivre la politique de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur conformément à la législation .....	29
AXE 3 : EVALUER, PREVENIR ET TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION EET DE DEROULEMENT DE CARRIERE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMEES .....	30
Action 13 : Renforcer la transparence sur les rémunérations en établissant un bilan indemnitaire et un bilan des rémunérations complémentaires sexués afin de pouvoir corriger les écarts. .....	30
.....	30
Action 14 : Répartir les promotions conformément à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables et se rapprocher de leur représentation dans les effectifs des corps .....	30
Action 15 : Mesurer les effets des plans de requalification dans la filière administrative et de repyramide des EC sur la répartition des effectifs F/H .....	30
.....	30
Action 16 : Faire en sorte que, dans l'index égalité professionnelle femmes-hommes le troisième indicateur sur les dix plus hautes rémunérations soit supérieur à zéro et tendre vers la parité.....	30

.....	30
<b>AXE 4 : FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE .....</b>	<b>31</b>
4.1. Mettre en place des organisations du travail qui permettent une articulation de la vie professionnelle et de la vie personnelle .....	31
Action 17 : Reconduction télétravail et semaine de 4 jours et demi .....	31
.....	31
Action 18 : Rédaction par le comité égalité chargé du suivi du plan d'une charte des temps posant les principes sur le temps partiel, le droit à la déconnexion ou les horaires de réunion, etc. .....	31
.....	31
Action 19 : S'assurer que les possibilités d'organisation du travail prennent en compte les besoins croissants des aidants et aidantes et/ou l'allongement des carrières .....	31
.....	31
Action 20 : Aménagement du temps de travail pour les personnes souffrant de menstruations douloureuses.....	31
.....	31
4.2. : Accompagner les parentalités sous toutes leurs formes .....	32
Action 21 : Accompagner les futurs parents via le guide à paraître sur les parentalités recensant les différents droits qui y sont attachés et anticiper leur retour avec un accueil dédié de l'encadrant pour faciliter le retour au travail .....	32
.....	32
Action 22 : Parvenir à une forme de parité dans les prises des congés enfant malade (informer l'ensemble des personnels sur les gardes d'enfants malades et impliquer davantage les hommes) .....	32
.....	32
Action 23 : Réaliser une enquête pour cerner les besoins de places dans des crèches proches de l'université avant de nouer partenariat avec la mairie pour des places réservées aux jeunes parents de la communauté universitaire .....	32
.....	32
Action 24 : Communiquer sur l'existence de salles d'allaitement et en faire des salles de parentalité .....	32
.....	32
<b>¶ AXE 5 : PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE (DONT LES VSS), DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES .....</b>	<b>33</b>
5.1. Prévenir .....	33
Action 25 : Informer l'ensemble de la communauté sur le dispositif existant.....	33
Action 26 : Prévoir des toilettes genrées et non genrées et les équiper de distributeurs de protections périodiques gratuites .....	33
.....	33
Action 27 : Simplifier la procédure relative au prénom d'usage et en assurer la visibilité. Supprimer la civilité dans les documents des personnels à leur demande et quand elle n'est pas nécessaire .....	33
.....	33
5.2. Traiter .....	33

Action 28 : Concevoir un document présentant les procédures à suivre en matière de signalements à remettre aux responsables administratifs et enseignants .....	33
.....	33
Action 29 : Améliorer la collaboration entre la cellule d'écoute et la DAJI en cas de poursuites disciplinaires.....	33
.....	33
Action 30 : Former les membres des sections disciplinaires aux discriminations, VSS et harcèlement. ....	33
.....	33
5.3. Accompagner .....	34
Action 31 : Sensibiliser l'ensemble des agentes et agents et les inciter à se former.....	34
.....	34
¶ AXE 6 : COMMUNIQUER .....	34
Action 32 : Élaborer un plan de communication interne à destination de tous les personnels .....	34
.....	34
Action 33 : Définir un plan de communication externe montrant les engagements de l'établissement en matière d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations en s'appuyant notamment sur les journées thématiques .....	34
.....	34
Action 34 : Utiliser une communication interne non sexiste : rédaction d'une charte de langage inclusif à respecter par tous les personnels .....	34
.....	34
Action 35 : établir un état des lieux de la représentation des femmes au sein de l'Université (noms de bâtiments, noms d'amphithéâtres, œuvres d'art) avant féminisation .....	34

## ➤ PREAMBULE

*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 successives.*

- 1972 : Loi pour l'égalité de rémunération entre femmes et hommes
- 1983 : Loi Roudy sur l'égalité professionnelle
- 1992 : Loi pour la sanction du harcèlement sexuel au travail
- 2000 : Convention interministérielle sur l'égalité dans le système éducatif
- 2006 : Loi pour l'égalité salariale
- 2009 : La CPU<sup>1</sup> signe la première charte pour l'égalité femme-hommes
- 2011 : Loi pour la représentation équilibrée au sein des CA et de surveillance
- 2012 : Loi sur le harcèlement sexuel
- 2013 : Loi Fioraso qui rend obligatoire la nomination d'un ou une chargée de mission
- 2013 : Signature de la charte en faveur de l'égalité femmes-hommes par les trois CPU<sup>1</sup>
- 2014 : Loi pour l'égalité réelle (sphères privées, professionnelles, publiques)
- 2015 : Circulaire sur la prévention et le traitement du harcèlement sexuel dans l'ESR
- 2018 : Lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique
- 2019 : Loi de transformation de la fonction publique : Mise en place des dispositifs de signalements pour discrimination, violences sexistes et sexuelles
- 2020 : Décret prévoyant une procédure de recueil des signalements et des procédures d'orientation des agents.
- 2021 : Premier plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour les années 2021 à 2023
- 2025 : Plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour les années 2025 à 2027

L'engagement pour l'égalité à l'université Toulouse Capitole n'est pas nouveau. Dès 2013 conformément à la charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes ratifiée par le MESRI, et le Ministère des Droits des Femmes, l'université s'est engagée dans un plan d'action. A cette occasion un premier plan d'action égalité est adopté aux côtés de la participation au plan régional stratégique pour l'égalité entre les femmes et les hommes et de la mise en place d'un bilan de situation comparé. Depuis 2020 l'université est engagée avec huit autres universités de l'UE auprès de l'université européenne Engage. Ce groupe vise, à travers des réunions, projets communs à « fournir aux citoyens et étudiants les compétences nécessaires pour relever les grands défis sociétaux déjà en cours » (migrations, vieillissement de la population, transformation digitale...). Les objectifs d'actions sont tournés sur l'engagement sociétal grâce à la mise en commun des capacités et compétences des différentes institutions.

En application de l'article de la loi n°2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, l'université s'est dotée en 2021 d'un premier plan d'action d'une durée de trois ans.

Ce premier plan a été reconduit jusqu'à l'adoption du nouveau plan.

Le bilan du précédent plan d'action appuyé sur les diagnostics de situation comparée F/H en 2019 et 2022 précèdera et éclairera les choix arrêtés pour le nouveau plan d'action d'égalité professionnelle 2025-2028.

## ➤ BILAN DU PLAN D'ACTION 2021-2023 AXE PAR AXE ET ACTION PAR ACTION

Le PAE 2021-2023 a été présenté auprès des instances, il a fait l'objet d'un avis favorable par le Comité Technique le 7 décembre 2020 et a été voté au Conseil d'Administration le 14 décembre 2020.

Le plan d'action 2021-2023, en conformité avec l'article 80 de la loi n°2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, prévoyait le développement des quatre axes suivants :

- Promouvoir l'égalité et la mixité professionnelle dans le recrutement, la carrière et la rémunération des agents
- Favoriser un environnement de travail inclusif prévenant les stéréotypes de genre et les discriminations fondées sur le genre
- 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

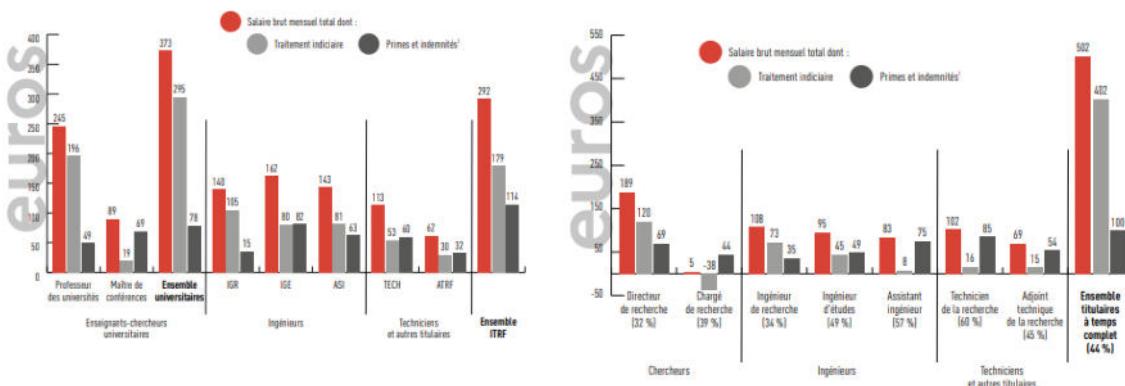
Après rappel des actions inscrites dans chaque axe suivent un examen de leur réalisation et un bilan.

### ➤ AXE 1 : Promouvoir l'égalité et la mixité professionnelle dans le recrutement, la carrière et la rémunération des agents

**Action 1** : Prévenir les écarts : mesurer les écarts de rémunération et identifier des mesures correctives aux écarts de rémunération

#### Réalisation

##### ■ Ecarts de rémunération entre les femmes et les hommes au niveau national



Source : Chiffres du MESR 2024

■ Ecarts de rémunération entre les femmes et les hommes à UT Capitole hors établissements composantes

Université Toulouse Capitole (Université)	Note maximale initiale	score initial de l'université
égalité de rémunération pour les fonctionnaires	40	39
égalité de rémunération pour les non titulaires	40	38
dix plus haute rémunération	20	8
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>85</b>

EQTP de L'EP	
Nb EQTP fonctionnaires (1)	722
NB EQTP contractuels (2)	452
Correctif sur la pondération (1)/(1+2)	0,614991482

Personnalisation de la pondération	Note maximale pour l'université	score final de l'EP
égalité de rémunération pour les fonctionnaires	49	48
égalité de rémunération pour les contractuels	31	29
dix plus haute rémunération	20	8
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>85</b>

Ecarts de rémunération des contractuels

Université Toulouse Capitole	Rémunération brute EQTP (1) femmes	Rémunération brute EQTP (1) hommes	effectifs (ETPT) femmes	effectifs (ETPT) hommes	validité du groupe (1=oui, 0=non)	ratio écart (%) (F-H)/H) en EQTP	écart en EQTP en valeur absolue	Score initial sur 40
Catégorie A	2 712 €	2 752 €	157,183333	124,783333	1	-0,014523		
Catégorie B	1 912 €	1 926 €	84,0666667	27,125	1	-0,00771755		
Catégorie C	2 016 €	2 042 €	46,0166667	12,6333333	1	-0,01263347		
Catégorie indéterminée					0			
Ensemble					0			38
						-0,01260287	1,3	

Dix plus hautes rémunérations brutes

	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires	effectif de la population sous représentée	Score sur 20
Université Toulouse Capitole (Université)	2	8	2	8

Ecarts de rémunération des fonctionnaires

Université Toulouse Capitole (Université)	Rémunération brute payée(1) femmes	Rémunération brute payée(1) hommes	écart	ratio écart (%) (F-H)/H)	ratio écart (%) (F-H)/H) en EQTP (2)	Effet temps partiel	effet ségrégation des corps	effet démographique au sein des corps	effet primes à corps Grade-échelon identique	ratio écart (%) (F-H)/H) en EQTP corrigé des effets ségrégation des corps et démographie au sein des corps	écart en EQTP en valeur absolue	Score initial sur 40
Université Tou	3 831 €	4 962 €	-1 131 €	-22,8%	-21,7%	-51 €	-988 €	-45 €	-42 €	-1,0%	1,0	39

**Bilan :**

- L'analyse des écarts de rémunération révèle un très faible écart de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de l'Université et la comparaison avec le rapport sur l'égalité F/H dans l'enseignement supérieur réalisé en 2024 par le MESR révèle que les écarts sont bien plus importants au niveau national
- Des efforts semblent donc déjà avoir été réalisés au sein de l'Université, la vigilance doit rester de mise et il reste tout de même possible d'identifier la nécessité de mesures correctives aux écarts de rémunération notamment au niveau des plus hautes rémunérations de l'établissement. Des efforts pourraient être réalisés pour garantir aux femmes l'accès au TOP 10 des rémunérations

**Action 2 :** 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 :

**Réalisation**

Pas d'intégration au plan annuel de sessions de formation sur ces thématiques comme envisagé.

Absence de données relatives aux formations néanmoins réalisées sur l'égalité professionnelle et sur la lutte contre les stéréotypes dans le recrutement et l'évolution de carrière :

Pas d'indicateurs sur le nombre de sessions de formation organisées ni sur le nombre de managers et d'agents présents aux formations.

A relier peut-être aux changements des responsables de la formation dans le service RH

Bilan : point faible à corriger au plus vite

**Action 3 :** Actions de communication et de sensibilisation :

**Réalisation**

Sensibilisation des COS : mise en œuvre depuis 2022 des recommandations de la circulaire du 18 juin 2020 relative à l'égalité de traitement dans les procédures de recrutement, à l'égalité professionnelle et aux biais de sélection : communication aux présidentes et présidents et aux membres des comités de sélection en amont de chaque recrutement des données sexuées au

sein de la discipline : sur les EC au sein de l'établissement –MCF ou PU recruté.es sur les 5 dernières années et le pourcentage de femmes et d'hommes ; de l'historique des recrutements au sein du laboratoire concerné par le recrutement sur les 5 dernières années et le pourcentage de femmes et d'hommes ; données sexuées relatives aux candidatures reçues pour le poste à pourvoir et les données sexuées relatives au nombre de dossiers à auditionner (fiche action du ministère)

#### **Indicateur :**

Sensibilisation COS systématique lors de chaque recrutement depuis 2022

#### **Bilan :**

- Une action désormais intégrée au processus RH de l'université concernant tous les recrutements depuis 2022

#### **Action 4 : Rédaction des offres d'emploi sans stéréotypes de genre**

#### **Réalisation**

Pas de stéréotypes de genre dans les annonces

#### **Action 5 : Constitution mixte des jurys de recrutement dans la mesure du possible dans les mêmes conditions que les jurys de concours**

#### **Réalisation**

Parité règlementaire pour les jurys de concours et au-delà des exigences légales, présidence féminine privilégiée. Pour les autres jurys de recrutement, pas d'indicateurs mis en place comme envisagé qui auraient permis de s'assurer de la réalisation de cette préconisation

Statistiques réalisées sur l'année 2024 : 71% de femmes sur +/- 150 recrutements

#### **Bilan :**

- Reconduire l'action et en assurer un suivi via la réalisation de statistiques annuelles comme initialement prévu
- Au-delà de la parité règlementaire et de la parité préconisée, désigner dans tout jury au moins un ou une référente égalité en charge de veiller au respect de l'égalité et à l'absence de biais de sélection

➤ **AXE 2 : Favoriser un environnement de travail inclusif prévenant les stéréotypes de genre et les discriminations fondées sur le genre**

**Action 6** : Intégration dans le plan annuel de sessions de formation pour dynamiser la carrière des femmes

**Réalisation :**

- A partir de la rentrée 2022, formation « Dynamiser sa carrière au féminin » (4 dates 30/08/22 + 05/09/22 + 28/9/22 + 07/10/22 –

**Indicateurs** : 8 participantes par session

**Bilan :**

- Pas de reconduction du dispositif sur 23-24 donc l'intégration au plan annuel de sessions de formation n'a pas été réalisée.

**Action 7** : Mise en place d'actions de sensibilisation par du théâtre d'entreprise

**Réalisation :**

- Pas de sensibilisation par du « théâtre d'entreprise » comme envisagé
- Toutefois, théâtre forum organisé par la mission égalité à destination de l'ensemble de communauté universitaire. Succès auprès du public mais membres du personnel y participant se comptant sur les doigts d'une main.
- A partir de la rentrée 2023 module d'autoformation en ligne à disposition de toute la communauté mais très peu de membres du personnel l'ayant suivi

**Bilan :**

- Action peu soutenue dans le cadre du plan d'égalité précédent, il convient donc de tirer les enseignements de l'échec du dispositif prévu, renouveler les actions ou compléter avec de nouvelles actions ou trouver des modalités pour inciter les personnels à suivre le module d'autoformation en ligne ou les webinaires proposés par le ministère
- Un dispositif permettant un meilleur suivi serait souhaitable si on veut réellement être en mesure de suivre les progrès réalisés
- Faible participation au module d'autoformation pouvant s'expliquer par une communication insuffisante sur le sujet et pas de mesure incitative

➤ **AXE 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale**

**Action 8** : mise en place et déploiement du télétravail

**Réalisation :**

Déploiement du télétravail réalisé à compter du 1er janvier 2021 avec trois formules permettant une souplesse

⇒ Les collaborateurs qui ont recours au télétravail sont présents en moyenne **3,5 jours par semaine au bureau**

**Indicateurs :**

Indicateurs de suivi : nombre d'agents télétravailleurs (personnel administratif) et évolution d'une année sur l'autre

2022 : 401 agents titulaires et non titulaires

2023 : 465 agents titulaires et non titulaires

2024 : 451 agents titulaires et non titulaires

Pas d'indicateur de résultats (retour du questionnaire de satisfaction sur le télétravail)

Toutefois, on peut noter que le nombre de télétravailleurs a fortement augmenté entre 2022 et 2023 et est stable entre 2023 et 2024.

**Bilan :**

- Bilan positif mais manque de suivi : pas de production systématique des indicateurs de suivi et résultats ; les agents télétravailleurs n'ont pas été interrogés sur les mesures prises

**Action 9** : Bonnes pratiques en matière de temps de travail

**Réalisations :**

- Possibilité de quitter son poste à 16 heures sous réserve d'avoir réalisé les 7 heures de travail quotidien
- Respect de la durée et de la temporalité des réunions en fin de journée : le temps de réunion ne doit pas outrepasser 17h45
- Tenue des instances les mardi et jeudi
- Au-delà du plan semaine de 4 jours et demi proposée et largement suivi

**Bilan :**

- Positif, action à continuer

**Action 10 :** 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

#### Réalisation :

- La réalisation d'indicateurs sur le nombre d'entretiens de retour des agents revenus de congés familiaux n'a pas été faite
- La collecte des réactions suite aux entretiens n'a pas non plus été réalisée
- Création d'une salle de d'allaitement bien que le dispositif soit peu connu

#### Bilan :

- Des actions ont certainement été réalisées mais aucun suivi n'a été mis en place qui pourrait permettre de mesurer leur efficacité
- Méconnaissance de certains dispositifs mis en place lié à des problèmes de communication

### ➤ **AXE 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes**

*NB : choix fait dès 2022 de lutter, au-delà des VSS, contre toute forme de violence, discrimination, harcèlement, racisme, antisémitisme, LGBT+phobie. Année 2021 consacrée à renforcer la mission égalité et à la réflexion sur le nouveau dispositif d'écoute et d'accompagnement à mettre en place (v. infra, action 4.3).*

**Action 11 :** Informer et sensibiliser la population étudiante et les personnels sur la thématique des violences sexuelles et sexistes, y compris les nouvelles formes de violences

#### Réalisation

Année 21-22 avant constitution de la mission : collaboration avec l'Espace culturel pour des évènements la semaine du 8 mars 2022 autour des droits des femmes

Depuis la rentrée 2022 :

- Événements de rentrée : accueil des personnels, Forum campus, pré-rentrée de la Faculté de droit, rentrée de TSM, sensibilisation des doctorantes, doctorants et stagiaires.
- Événements organisés en partenariat avec les BU et l'Espace Culturel durant le mois de mars pour les droits des femmes et l'égalité
- Durant l'année universitaire : Interventions en amphi, théâtre forum, représentations théâtrales, ciné-débats, quizz interactifs, jeu de cartes géantes sur discriminations et VSS, invitation à suivre le module d'autoformation accessible depuis le dernier trimestre 2023

- à la population étudiante comme aux personnels (information par responsables pédagogiques et newsletters)
- Actions de communication : mise à disposition et distribution dès chaque rentrée de 2 000 marque-pages et 500 stickers, affichage sur le campus, diffusion d'un PowerPoint aux enseignants, renforcement de la présence sur Instagram, échanges avec le VP étudiant, les responsables d'associations étudiantes
- Des ressources sont régulièrement mises à jour sur l'intranet tel que le film Briser le silence des amphis ainsi que des courtes vidéos de sensibilisations au consentement.
- Compte Instagram créé en 2022

**Indicateurs :**

- Nombre de sessions de sensibilisations organisées et de personnes présentes
- Nombre d'actions de communication

**Bilan :**

- Actions diversifiées et nombreuses mais à nouveau constat d'un manque de suivi ; pas de comptabilisation systématique des sessions organisées et du public atteint à cause de la faiblesse en personnel de la mission

**Action 12 :** Intégrer dans le plan de formation annuel des actions de formations pour référents, managers, responsables de laboratoires, agents de la DRH ...

**Réalisation :**

- Intégration dans le plan de formation annuel des référents et référentes égalité depuis année 2022
- Intégration dans le plan de formation annuel des personnels entrants MCF depuis année 2023
- Formation des tuteurs et moniteurs à la BU à chaque rentrée depuis 2022
- Formation des doctorants et doctorantes de TSM et EDD à chaque rentrée depuis 2022
- Module d'auto-formation sur les Violences Sexistes et Sexuelles à partir de novembre 2023 accessible à tous

**Indicateurs :**

- Indicateur : nombre de sessions de formations organisées et de personnes présentes : donnée manquante

Bilan : formations nombreuses réalisées pour et par la mission mais à nouveau :

- Manque de suivi
- Pas de production systématique des indicateurs

**Action 13** : Revoyure et portée à la connaissance auprès des agents et des étudiants des acteurs du dispositif de signalement des situations de violences sexuelles et sexistes et de la réalisation d'enquêtes en cas de suspicion

### Réalisation

#### **13.1 « Revoyure »**

Année 2021 consacrée à la réflexion sur nouveau dispositif à instituer, engagement pris dans le plan d'action égalité.

Recrutement assistante à la mission : premier trimestre 2022

Depuis le 1er octobre 2022, la cellule d'écoute et d'accompagnement est active. La mission égalité composée de la chargée de mission, de l'assistante et d'une vingtaine de référentes et référents égalité (BIATSS et EC), toutes et tous également membres de la cellule d'écoute et d'accompagnement. Ces personnels volontaires sont en poste dans les différentes composantes, dans certaines directions administratives et sur les sites toulousains, ruthénois et montalbanais. La mission a été dotée d'une cheffe de projet d'octobre 2023 à février 2024 (rupture anticipée pour rejoindre un poste en CDI), laquelle n'a pas été remplacée après son départ

Retour sur l'historique :

- Début 2022 : appel aux personnels EC et BIATSS volontaires
- Mars 2022 : formation des référents et référentes égalité à l'approche sociologique et juridique des VSS
- Avril 2022 : formation des référents et référentes égalité à la mise en place des dispositifs (programme de la journée revu avec les formatrices pour arrêter un dispositif adapté à UT Capitole hors établissements composantes)
- Mai-juin 2022 : rédaction de l'arrêté portant création d'un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes à UT1 Capitole et de la charte des engagements des membres de la cellule d'écoute. Les textes rédigés par mes soins ont été avalisés par la DAJ.
- Juillet 2022 : arrêté et charte présentés au CHSCT : avis favorable à l'unanimité
- Août 2022 : rédaction des lettres de mission des référentes et référents égalités (aval DAJ)
- Septembre 2022 : arrêté et charte présentés pour information à la CFVU
- Fin septembre et début octobre : formation des référents et référentes égalité à l'écoute

### **13.2 Communication sur la mission et le dispositif**

-Juillet et août 2022 : travail avec une graphiste sur les affiches et flyers de la mission et de la cellule d'écoute

-Présentation lors des journées d'accueil des nouveaux personnels à l'IUT de Rodez et à UT Capitole hors établissements composantes. Présentation aux écoles doctorales lors des journée d'accueil des doctorants et au conseil de la Faculté de droit. Et dans les composantes par les référentes et référents égalité

- Campagne au moment du lancement (internet/intranet refonte totale) régulièrement réitérée

#### **Autres actions réalisées en lien avec les VSS et les discriminations :**

- Enquête « santé bien être » auprès des étudiantes et étudiants
- Rencontre avec des associations étudiants (To ceave, la CORPO : flyers délivrés pour les week-ends d'intégration ; formation SIMPSS à la lutte contre les VSS relayée par mail à l'ensemble des associations). Les supports de communication sont variés (affichage, supports dédiés, intranet, réseaux sociaux), complétés par des rencontres (rencontres sur le terrain, forum campus, évènements bibliothèque, journée de prévention, théâtre, conférences, ciné-débat...)

### 13.3 Indicateurs : Activité de la cellule d'écoute

#### Indicateur : nombre de signalements effectués

Année Universitaire	2022/23	2023/24
BIATSS	1	8
Chargé de TD		1
Doctorant		1
Enseignant-Chercheur	3	7
Vacataire		2
Étudiant.e	8	12
TOTAL des personnes accompagnées	12	31

#### Typologie des signalements côté personnel et étudiants :

Typologie de signalement sur les années 2022/23 et 2023/24	Personnels de l'université	Etudiants
Agression sexuelle		3
Altercation		1
Antisémitisme		1
Diffamation	2	2
Discrimination	5	1
Injures / Agression physique		1
Harcèlement moral	11	3
Harcèlement sexuel	1	

**Bilan :** Le dispositif interne de signalement, d'écoute et d'accompagnement des victimes de tout type de violence ou discrimination à destination tant des personnels que de la population étudiante est à présent bien connu et semble donner satisfaction

- Forte hausse des signalements qui a perduré au premier semestre 2024-2025 19 nouvelles saisines et 4 cas poursuivis depuis septembre 2024 (contre 14 en 2023). Ne pas y voir nécessairement une augmentation de la violence mais une plus grande visibilité et confiance envers le dispositif.
- Indicateur retenu ne sera pertinent qu'à long terme mais ne permettra pas de mesurer l'activité de la cellule sachant qu'une saisine peut générer plusieurs écoutes au titre du suivi.

#### **13.4. Indicateur : évaluation de la nature des mesures adoptées et du temps de réactivité des acteurs**

**Mesures adoptées variées :** médiations, interventions des Doyens, transmission au Président pour poursuites disciplinaires avec ou sans enquête préalable, accompagnement des étudiantes et étudiants en alternance auprès de leurs employeurs en cas de faits de harcèlement, racisme et antisémitisme, discriminations, VSS.

**Bilan :**

- Améliorer les retours d'informations à la cellule sur les affaires transmises pour poursuites disciplinaires pour mieux assurer le suivi.
- Nécessité de mesurer la connaissance du dispositif en renouvelant enquêtes et au vu des résultats travailler à la communication avec la dircom

#### ➤ **BILAN GLOBAL : SYNTHESE DES FORCES ET FAIBLESSES**

- POUR TOUS LES AXES et actions : constat d'un manque de suivi et faiblesse en matière de communication

1<sup>ère</sup> conséquence : réalisation tardive du nouveau plan et top down, peu approprié pour un plan égalité.

**Il faut revoir la gouvernance de la politique d'égalité. Axes nouveaux à introduire dans le plan relativement à la gouvernance et au pilotage de cette politique ainsi qu'à la communication en matière d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations, violences et harcèlement.**

## AXE 1 : promouvoir l'égalité et la mixité professionnelle dans le recrutement, la carrière et la rémunération des agents

Résultats apparemment satisfaisants en matière d'écart de rémunérations sauf concernant les plus hautes rémunérations et à nuancer au regard des autres données sexuées disponibles en matière de recrutement et carrière.

### Données sexuées disponibles 2019 et 2022 à prendre en considération

#### ■ Répartition F/H des personnels

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%		
<b>ENSEIGNANT</b>	<b>371</b>	<b>304</b>	<b>675</b>	<b>345,8</b>	<b>288,0</b>	<b>633,8</b>	<b>45%</b>	<b>54%</b>		
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%		
<b>BIATSS</b>	<b>146</b>	<b>418</b>	<b>564</b>	<b>145,1</b>	<b>404,5</b>	<b>549,6</b>	<b>74%</b>	<b>46%</b>		
<b>TOTAL</b>	<b>517</b>	<b>722</b>	<b>1239</b>	<b>490,9</b>	<b>692,5</b>	<b>1183,4</b>	<b>58%</b>	<b>100%</b>		

Agents en activité ou détachés ayant une affectation et occupant un poste à UT1 C Au 31/12/2022	2022						Part des femmes	Part des agents par statut		
	Agents			ETP						
	M	F	Total	M	F	Total				
Titulaires	195	158	353	194,3	157,8	352,1	45%	28%		
Contractuels CDI	10	5	15	10,0	5,0	15,0	33%	1%		
Contractuels CDD	170	146	316	144,4	120,5	264,9	46%	21%		
Contractuels CPJ	0	1	1	0,0	1,0	1,0	100%	0%		
<b>ENSEIGNANT</b>	<b>375</b>	<b>310</b>	<b>685</b>	<b>348,7</b>	<b>284,3</b>	<b>633,0</b>	<b>45%</b>	<b>51%</b>		
Titulaires	108	267	375	107,6	258,9	366,5	71%	30%		
Contractuels CDI	3	30	33	3,0	28,4	31,4	91%	3%		
Contractuels CDD	51	161	212	49,8	159,2	209,0	76%	17%		
<b>BIATSS</b>	<b>162</b>	<b>458</b>	<b>620</b>	<b>160,4</b>	<b>446,5</b>	<b>606,9</b>	<b>74%</b>	<b>49%</b>		
<b>TOTAL</b>	<b>537</b>	<b>768</b>	<b>1305</b>	<b>509,1</b>	<b>730,8</b>	<b>1239,9</b>	<b>59%</b>	<b>100%</b>		

Au 31/12/2022, l'université compte 1305 agents. Le taux de féminisation est de 59% toutes populations confondues, en légère augmentation par rapport à 2019

La répartition F/H reste très stable entre 2019 et 2022 bien que l'on constate une augmentation du nombre d'agents de 5,3% sur la période

45% de femmes parmi les enseignantes, chiffre stable mais l'Université reste tout de même au-dessus de la moyenne nationale (41%)

74% de femmes parmi les personnels BIATSS, chiffre également stable et supérieure à la moyenne nationale (62%)

[Chiffres clés 2022 MESR](#)

## ■ Focus enseignante/enseignant

Année 2019 :

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

## Année 2022 :

	ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS							
	M		F		TOTAL		% FEMMES (effectifs)	% ETP / filière ou type de contrat
	Agents	ETP	Agents	ETP	Agents	ETP		
A S S E S S	Professeur des universités	94	94,0	41	41,0	135	135,0	30%
	Maître de conférences des universités	76	75,5	86	86,0	162	161,5	53%
E S S E S S	Enseignants chercheurs titulaires	170	169,5	127	127,0	297	296,5	43%
C I	Professeur de l'ENSAM	1	1,0	0	0,0	1	1,0	ns
M	Pers. des grands établissements	1	1,0	0	0,0	1	1,0	ns
E I	Chercheur CDD	28	27,2	13	11,5	41	38,7	32%
T L	Enseignant chercheur CDI	6	6,0	0	0,0	6	6,0	ns
E	Enseignant chercheur CDD	32	27,5	13	10,5	45	38,0	29%
S	Enseignant chercheur CPJ	0	0,0	1	1,0	1	1,0	
	Enseignants chercheurs assimilés <sup>6</sup>	66	60,7	27	23,0	93	83,7	29% 13%
	TOTAL ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ASSIMILÉS	237	231,2	154	150,0	391	381,2	39% 60%
A S S E S S	Professeur agrégé	12	12,0	15	15,0	27	27,0	56%
	Professeur certifié	7	6,8	12	11,8	19	18,6	63%
	Professeur d'EPS	5	5,0	4	4,0	9	9,0	ns
E N S I M I L E S	Enseignants du 2nd degré	24	23,8	31	30,8	55	54,6	56% 9%
	Professeur associé	0	0,0	0	0,0	0	0,0	ns
	Professeur associé (temps partiel)	0	0,0	0	0,0	0	0,0	ns
	Maître de conférences associé	0	0,0	0	0,0	0	0,0	ns
	Maître de conférences associé (temps partiel)	15	7,5	7	3,5	22	11,0	32%
	Enseignant CDI	4	4,0	5	5,0	9	9,0	ns
	Enseignant CDD	15	13,7	16	15,0	31	28,7	52%
	Lecteur (personnel)	0	0,0	0	0,0	0	0,0	ns
	Maître lang. (perso.)					0	0,0	ns
	Enseignants assimilés <sup>6</sup>	34	25,2	28	23,5	62	48,7	45% 8%
	TOTAL ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE ET ASSIMILÉ	58	49,0	59	54,3	117	103,3	50% 16%
D O C T	ATER	3	3,0	4	4,0	7	7,0	ns
	ATER mi-temps	23	11,5	34	17,0	57	28,5	60%
	ATER	26	14,5	38	21,0	64	35,5	59% 6%
	Doctorant contractuel	54	54,0	59	59,0	113	113,0	52% 18%
	TOTAL DOCTORANTS ET POST-DOCTORANTS <sup>7</sup>	80	68,5	97	80,0	177	148,5	55% 23%
	Ensemble personnels enseignants	375	348,7	310	284,3	685	633,0	45% 100%

### Points de vigilance

- Part des EC en CDD largement supérieure à la moyenne nationale
- Augmentation du nombre des hommes EC sur la période 19-22 pour un nombre de femmes stable
- Part des femmes EC titulaires inférieure à la moyenne nationale dans la discipline droit et science politique (43% vs 46% en 2022)
- La part des professeures d'Université est également inférieure à la moyenne nationale (30% vs 32% en 2022)
- Pour les maîtresses de conférences, la part est largement supérieure à la moyenne nationale (53% vs 46%)

## ■ Focus catégories BIATSS

	BIATSS									
	M		F		TOTAL		% FEMMES (effectifs)		% ETP filière ou type de contrat	
	Agents	ETP	Agents	ETP	Agents	ETP				
A AC EPCSCP - Agent comptable	1	1,0	0	0,0	1	1,0	ns			
A AEENESR - 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%			
<b>A Pers. de l'AENES</b>	<b>11</b>	<b>10,7</b>	<b>53</b>	<b>51,9</b>	<b>64</b>	<b>62,6</b>	<b>83%</b>	<b>11,4%</b>		
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%			
<b>Per. des bibliothèques et musée</b>	<b>14</b>	<b>14,0</b>	<b>51</b>	<b>48,1</b>	<b>65</b>	<b>62,1</b>	<b>78%</b>	<b>11,3%</b>		
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	78%			
<b>Pers. ITRF</b>	<b>78</b>	<b>77,4</b>	<b>178</b>	<b>171,7</b>	<b>256</b>	<b>249,1</b>	<b>70%</b>	<b>45,3%</b>		
<b>BIATSS TITULAIRES</b>	<b>103</b>	<b>102,1</b>	<b>282</b>	<b>271,7</b>	<b>385</b>	<b>373,8</b>	<b>73%</b>	<b>68,0%</b>		
C A CDI	2	2,0	7	6,1	9	8,1	ns			
O B CDI	0	0,0	1	0,7	1	0,7	ns			
N C CDI	1	1,0	12	12,0	13	13,0	92%			
R 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%			
<b>Contrat à durée déterminée</b>	<b>40</b>	<b>40,0</b>	<b>116</b>	<b>114,0</b>	<b>156</b>	<b>154,0</b>	<b>74%</b>	<b>28,0%</b>		
<b>BIATSS CONTRACTUELS</b>	<b>43</b>	<b>43,0</b>	<b>136</b>	<b>132,8</b>	<b>179</b>	<b>175,8</b>	<b>76%</b>	<b>32,0%</b>		
<b>TOTAL BIATSS</b>	<b>146</b>	<b>145</b>	<b>418</b>	<b>405</b>	<b>564</b>	<b>549,6</b>	<b>74%</b>			

	BIATSS									
	M		F		TOTAL		Agents		ETP	
	Agents	ETP	Agents	ETP	Agents	ETP				
A AC EPCSCP - Agent comptable	0	0,0	1	1,0	1	1,0	ns			
A AEENESR - Administrateur	0	0,0	0	0,0	0	0,0	ns			
A AAE - Attaché d'administration de l'Etat	5	5,0	10	9,8	15	14,8	87%			
B SAENES - Secrétaire d'administration	2	2,0	16	16,0	18	18,0	89%			
C ADJAENES - Adjoint d'administration	3	2,8	19	17,7	22	20,5	88%			
<b>A Pers. de l'AENES</b>	<b>10</b>	<b>9,8</b>	<b>46</b>	<b>44,5</b>	<b>56</b>	<b>54,3</b>	<b>82%</b>	<b>8,9%</b>		
A Conservateur Général des bibliothèques	1	1,0	2	2,0	3	3,0	ns			
A Conservateur	4	4,0	8	7,8	12	11,8	87%			
A Bibliothécaire	1	1,0	8	7,4	9	8,4	ns			
B BIBAS - Bibliothécaire assistant spécialisé	3	3,0	21	19,4	24	22,4	88%			
B Technicien d'art	1	1,0	0	0,0	1	1,0	ns			
C Magasinier des bibliothèques	6	6,0	12	11,2	18	17,2	87%			
<b>Per. des bibliothèques et musée</b>	<b>16</b>	<b>16,0</b>	<b>51</b>	<b>47,8</b>	<b>67</b>	<b>63,8</b>	<b>76%</b>	<b>10,5%</b>		
A IGR RF - Ingénieur de Recherche	7	7,0	2	2,0	9	9,0	ns			
A IGERF - Ingénieur d'Etudes	26	26,0	54	52,8	80	78,8	88%			
A ASIRF - Assistant ingénieur	7	6,8	13	12,8	20	19,6	85%			
B TECH RF - Technicien	19	19,0	42	41,4	61	60,4	88%			
C ATRF - Adjoint technique	23	23,0	59	57,6	82	80,6	72%			
<b>Pers. ITRF</b>	<b>82</b>	<b>81,8</b>	<b>170</b>	<b>166,6</b>	<b>252</b>	<b>248,4</b>	<b>67%</b>	<b>40,9%</b>		
<b>BIATSS TITULAIRES</b>	<b>108</b>	<b>107,6</b>	<b>267</b>	<b>258,9</b>	<b>375</b>	<b>366,5</b>	<b>71%</b>	<b>60,4%</b>		
C A CDI	1	1,0	11	9,7	12	10,7	92%			
O B CDI	0	0,0	4	3,7	4	3,7	ns			
N C CDI	2	2,0	15	15,0	17	17,0	88%			
R Contrat à durée indéterminée	3	3,0	30	28,4	33	31,4	91%	5,2%		
A CDD	14	14,0	40	39,8	54	53,8	74%			
B CDD	10	9,8	44	43,6	54	53,4	81%			
C CDD	27	26,0	77	75,8	104	101,8	74%			
<b>Contrat à durée déterminée</b>	<b>51</b>	<b>49,8</b>	<b>161</b>	<b>159,2</b>	<b>212</b>	<b>209,0</b>	<b>76%</b>	<b>34,4%</b>		
<b>BIATSS CONTRACTUELS</b>	<b>54</b>	<b>52,8</b>	<b>191</b>	<b>187,6</b>	<b>245</b>	<b>240,4</b>	<b>78%</b>	<b>39,6%</b>		
<b>TOTAL BIATSS</b>	<b>162</b>	<b>160</b>	<b>458</b>	<b>447</b>	<b>620</b>	<b>606,9</b>	<b>74%</b>			

- La proportion F/H reste stable entre 2019 et 2022 bien que l'on constate une augmentation de 10% du nombre d'agents ; elle reste peu équilibrée en raison de la représentation importante des femmes
- La proportion des femmes par catégorie indiciaire montre des efforts au niveau des personnes AENES
- Seule la catégorie ITRF garde une représentation supérieure sur la catégorie C
- Part des CDD largement supérieure à la moyenne nationale (2023)

## ■ Promotions hors-classe enseignants et enseignantes

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	0				
	PRAG hors classe	0	2	2				0%	
PRCE	PRCE Classe Exceptionnelle	0		0	0				
	PRCE Hors classe	0		0	0				
EPS	PR EPS Classe Exceptionnelle	0	1	1				100%	
	PR EPS hors classe	0		0	0				

Corps	Promotions dans le grade de	Nombre de candidatures			Promus			Part des femmes
		H	F	Total	H	F	Total	
PR	PR. Classe Exceptionnelle - 2ème échelon	5	2	7				0%
	PR. Classe Exceptionnelle - 1er échelon	9	0	9	5			53%
	PR. 1ère classe	8	7	15	6	3	9	20%
MCF	MCF hors classe	7	5	12	4	4	8	50%
	MCF hors classe - Echelon exceptionnel	1	1	2				
PRAG	PRAG Classe Exceptionnelle	3	3	6				
	PRAG hors classe	0	0	0	2	1	3	
PRCE	PRCE Classe Exceptionnelle	0	1	1				0%
	PRCE Hors classe	0	0	0	2	1	3	
EPS	PR EPS Classe Exceptionnelle	2	1	3	1			0%
	PR EPS hors classe	0	0	0	0			
	<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>20</b>	<b>55</b>	<b>20</b>	<b>9</b>	<b>29</b>	<b>31%</b>

### Points de vigilance

- La part des femmes accédant aux promotions hors-classe reste largement inférieure à celle des hommes
- Tous corps confondus, la part des femmes accédant à un échelon « hors-classe » est de 31% en 2022 contre 33% en 2020
- Manques donnés sur la population de femmes dans les catégories hors-classe pour dresser le bilan complet

## ■ Promotions de grade BIATSS

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

	TABLEAU D'AVANCEMENT AU CHOIX	TABLEAU D'AVANCEMENT AVEC EXAMEN PROF	TOTAL
M	1		1
F	1	1	2
<b>AENES</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
M	2		2
F	4	1	5
<b>Bibliothèques</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>7</b>
M	1		1
F	6	2	8
<b>ITRF</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>9</b>
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>19</b>

- Au niveau de la promotion des grades BIATSS, les femmes restent plus représentées (73% des promotions)
- Les femmes représentant 74% de la catégorie BIATSS, on peut en déduire que des efforts ont été faits 2019

## ■ Accès à la formation

BIATSS (titulaires et contractuels)	EFFECTIF de l'établissement photo du 31/12/2019			Agents formés (pers. Physiques)*			Taux d'accès à la formation	
				Année civile 2019				
	H	F	S/total	H	F	S/total		
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%	
<b>TOTAL</b>	<b>146</b>	<b>418</b>	<b>564</b>	<b>113</b>	<b>345</b>	<b>458</b>	<b>81,2%</b>	
Taux d'accès à la formation				<b>77,4%</b>	<b>82,5%</b>			

BIATSS (titulaires et contractuels)	EFFECTIF de l'établissement photo du 31/12/2022			Agents formés (pers. Physiques)*			Taux d'accès à la formation	
				Année civile 2022				
	H	F	S/total	H	F	S/total		
Cat. A	66	149	215	51	119	170	79,1%	
Cat. B	35	127	162	24	99	123	75,9%	
Cat. C	61	182	243	40	139	179	73,7%	
<b>TOTAL</b>	<b>162</b>	<b>458</b>	<b>620</b>	<b>115</b>	<b>357</b>	<b>472</b>	<b>76,1%</b>	
Taux d'accès à la formation				<b>71,0%</b>	<b>77,9%</b>			

## EVOLUTION DU TAUX D'ACCÈS A LA FORMATION PAR CATÉGORIE

Titulaires et contractuels	2018	2019	2020	2021	2022
Cat. A	83,1%	78,4%	77,8%	85,2%	79,1%
Cat. B	87,7%	72,8%	60,3%	76,8%	75,9%
Cat. C	89,3%	88,8%	81,9%	88,7%	73,7%
<b>TOTAL</b>	<b>86,9%</b>	<b>81,2%</b>	<b>74,9%</b>	<b>84,4%</b>	<b>76,1%</b>

- Forte baisse des formations entre 2019 et 2022 chez les hommes, l'accès à la formation augmente chez les femmes sauf sur la catégorie C (90 -> 76%)
  - Au global, l'accès à la formation est supérieur chez les femmes sur les deux années étudiées
- Point de vigilance
- Baisse importante du taux d'accès global à la formation des BIATSS

**Efforts à réaliser notamment pour accompagner les femmes dans leur carrière.**

**Poursuivre les efforts en matière de formation, de composition paritaire des jurys et de leur sensibilisation à l'égalité : instituer des référents ou référentes égalité veillant au respect de l'égalité F/H mais aussi à l'absence de discrimination liée au handicap, y compris les discriminations indirectes liées à certaines procédures de recrutement inadaptées aux candidats et candidates en situation de handicap**

**AXE 2 : favoriser un environnement de travail inclusif prévenant les stéréotypes de genre et les discriminations fondées sur le genre**

- Manque de formations et d'actions de sensibilisation
- Axe à reconduire mais assurer effectivité

**AXE 3 : favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale**

- Poursuivre les actions engagées
- Parfaire la communication
- Prendre en considération situation des personnes aidantes

**AXE 4 : prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes**

- Poursuivre l'extension de cet axe à tout type de violence, discrimination, harcèlement, racisme, antisémitisme, LGBT+phobie.
- Poursuivre les actions de sensibilisation et en assurer un meilleur suivi
- Renforcer les formations et mieux inviter à les suivre
- Assurer la pérennité de la mission égalité et du dispositif d'écoute en renforçant la mission : recrutement d'un personnel administratif pour la diriger, doter la mission d'un budget dédié, récompenser investissements des référentes et référentes (aspect gouvernance et pilotage)
- Améliorer la connaissance du dispositif
- Simplifier la procédure du prénom d'usage
- Améliorer les collaborations entre services ou directions.

## ➤ PLAN D'ACTION 2025-2028

### ➤ AXE 1 : CONFORTER LA GOUVERNANCE ET L'INSCRIPTION DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE F/H DANS LA POLITIQUE RH DE L'ETABLISSEMENT

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit irriguer toutes les dimensions de politique de ressources humaines de l'établissement. Les plans d'action sont mis en œuvre au bénéfice de chaque agente et agent. Les actions et mesures qui en découlent concourant à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes font l'objet d'un dialogue avec les représentants du personnel.

Les objectifs poursuivis en termes de gouvernance sont les suivants : chaque employeur informe ses agentes et agents des exigences qu'il se fixe en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et leur communique les éléments leur permettant d'en constater l'effectivité ; toutes les personnes encadrantes et les personnes en charge des ressources humaines et du recrutement doivent intégrer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans leurs actes au quotidien.

#### 1.1. Réaffirmer le rôle pilote de la DRH

**Action 1** : Identifier au sein de la DRH un personnel assurant la récolte des informations pour le suivi du tableau de bord des indicateurs du présent plan et la vérification du respect des échéances

**Échéance** : dès adoption du plan

#### 1.2. Conforter et réaffirmer le rôle central de la mission égalité et de ses référentes et référents égalité

**Action 2** : Recruter un personnel administratif pour la direction opérationnelle de la mission ou faire monter en compétence l'assistante à la mission

**Échéance** : année universitaire 2025-2026

**Action 3** : Reconnaître l'investissement des référentes et référents égalité : décharge de service, prime et prise en considération dans l'avancement de carrière

**Échéance** : année universitaire 2025-2026

### 1.3. Conforter le rôle des acteurs du dialogue social appuyé sur le dialogue professionnel

Le comité social d'administration doit être consulté sur les projets de plans d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (article R. 253-1 du Code général de la fonction publique [CGFP]). Au-delà des obligations réglementaires, la volonté est de réaliser un véritable suivi du plan avec les représentants du personnel dans le cadre d'un comité égalité composé des représentants du personnel désignés par les fédérations des organisations syndicales siégeant au CSA, de référents ou référentes égalité et de membres du personnel non élus qui représentent les différents services et composantes de l'Université.

Au-delà encore, la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, à l'origine de l'adoption du présent plan d'action égalité professionnelle et du précédent a également pour ambition de réformer le dialogue social en le rendant plus proche des réalités des agents, plus constructif, plus souple et plus adapté, et en lui donnant un nouvel élan. La rénovation du cadre juridique a été portée par l'ordonnance du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique. Elle a fourni de nouveaux leviers en faveur des organisations syndicales, tels que la possibilité de conclure des accords-cadres et accords de méthode. Ce cadre législatif a été complété par le décret du 7 juillet 2021 relatif aux modalités de la négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la fonction publique. En raison de délais très contraints le premier plan d'action n'avait pu être le fruit d'un véritable dialogue social, il en a été de même du présent plan en raison notamment des transformations survenues au sein de notre établissement. Mais le suivi et l'élaboration des futurs plans d'action égalité professionnelle de l'établissement doivent désormais être le fruit d'un dialogue social nourri par un dialogue professionnel conduit notamment au sein du comité égalité. La négociation d'un accord de méthode en vue de la négociation d'un accord sur l'égalité professionnelle, voire sur la QVCT, intégrant l'égalité professionnelle doit être tentée.

**Action 4 :** Permettre aux acteurs du dialogue social et du dialogue professionnel de suivre l'état d'avancement du plan

L'objectif est de partager les avancées ou les difficultés dans la mise en œuvre du plan d'action en prévoyant à minima 2 réunions du comité égalité par an, dont une préalable au bilan annuel devant le CSA.

**Indicateur :** nombre de réunions

**Cible :** deux réunions par an

**Échéance :** 3 mois après adoption du présent plan

**Action 5 :** Négociation d'un accord de méthode en vue de la négociation d'un accord sur l'égalité professionnelle ou accord sur la QVCT intégrant l'égalité professionnelle

**Indicateur** : invitation des OS à la négociation, nombre de réunions

**Cible** : deux réunions par an

**Échéance** : invitation OS au plus tard 3 mois après adoption du présent plan ; accord de méthode 18 mois après adoption du présent plan

**Action 6** : Négociation d'un accord sur l'égalité professionnelle ou d'un accord sur la QVCT intégrant l'égalité professionnelle

**Indicateur** : invitation des OS à la négociation, nombre de réunions

**Cible** : deux réunions par an

**Échéance** : invitation 18 mois au plus tard après adoption du présent plan ; accord sur égalité ou QVCT fin 2028

#### **1.4. Former les personnes référentes égalité, les agentes et agents des RH et tous les personnels encadrants à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

L'objectif est que toutes les personnes référentes égalité, les agentes et agents des services RH, les personnels encadrants, les membres des CSA et soient formés pour appréhender l'ensemble des thématiques sur lesquelles l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes se décline.

**Action 7** : Incrire ces formations dans le plan annuel de formation et utiliser le levier de la plateforme Mentor. La formation doit pouvoir se dérouler durant le temps de travail.

**Indicateur** : nombre de personnes suivant la formation

**Échéance** : dès 2025-2026

➤ **AXE 2 : FAVORISER LA MIXITE DES METIERS, DES PARCOURS PROFESSIONNELS ET DEROULEMENTS DE CARRIERE**

**Action 8** : S'assurer que les supports de campagne de recrutement ne véhiculent pas de stéréotypes de genre

**Indicateur** : vérification une fois par an des supports diffusés pendant les campagnes de l'année ainsi que des offres d'emploi publiées

**Echéance** : une fois par an à partir de l'année 2025-2026

**Action 9** : Sensibiliser et former les jurys et comités de sélection aux biais de genre dans les recrutements et promotions

Mobiliser le guide *Recruter, accueillir et intégrer sans discriminer : procédures et bonnes pratiques*, le parcours Magistere *Etre jury de concours et contribuer au recrutement des fonctionnaires* et le parcours Mentor *Membre de jury des concours de la fonction publique* peuvent également être utilisés.

**Echéance** : dès 2025-2026

**Action 10** : Faciliter le recours à la visioconférence lors des auditions par les jurys au bénéfice des femmes enceintes et des personnes en situation de handicap

**Indicateur** : nombre de femmes enceintes et personnes en situation de handicap ayant demandé à bénéficier d'un aménagement de l'épreuve et nombre l'ayant obtenu

**Echéance** : comptabilisation annuelle

**Action 11** : Renforcer l'accompagnement des femmes souhaitant accéder à des corps supérieurs ou à des fonctions supérieures via le mentorat et mesurer les effets des différentes voies de recrutement sur la répartition des effectifs F/H dans le corps professoral.

**Indicateurs** : nombre de femmes accompagnées

**Echéance** : 2026

**Action 12** : Poursuivre la politique de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur conformément à la législation

La loi du 19 juillet 2023 impose le relèvement de 40 % à 50 % du taux de personnes de chaque sexe pour les primo-nominations aux emplois supérieurs et dirigeants. Elle impose également l'atteinte du pourcentage de 40 % de femmes occupant un emploi supérieur de l'État, ainsi que l'élargissement de la base à laquelle s'appliquent ces taux.

Obligation respectée à UT Capitole hors établissements composantes.

➤ **AXE 3 : EVALUER, PREVENIR ET TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION EET DE DEROULEMENT DE CARRIERE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMEES**

Il s'agit de corriger les écarts pouvant exister entre les femmes et les hommes dans l'octroi des régimes indemnitaire ou des heures supplémentaires et complémentaires et de veiller à l'équilibre entre les femmes et les hommes dans le choix des propositions de promotions, conformément au protocole d'accord du 8 mars 2013 et à l'accord du 30 novembre 2018, relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et dans le cadre des dispositions de l'article L. 132-10 du CGFP.

**Action 13 :** Renforcer la transparence sur les rémunérations en établissant un bilan indemnitaire et un bilan des rémunérations complémentaires sexués afin de pouvoir corriger les écarts.

**Indicateur :** ensemble des indemnités, heures supplémentaires, primes sexuées par corps de fonctionnaires et par catégories de contractuels

**Echéance :** prochain rapport social unique

**Action 14 :** Répartir les promotions conformément à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables et se rapprocher de leur représentation dans les effectifs des corps

**Indicateur :** répartition femmes/hommes dans chacun des grades d'avancement d'un corps

**Cible :** identité avec la répartition sexuée des promouvables en 2028

**Echéance :** observation chaque année dès 2026 avec atteinte de la cible au plus tard en 2027 pour tous les corps

**Action 15 :** Mesurer les effets des plans de requalification dans la filière administrative et de repyramide des EC sur la répartition des effectifs F/H

**Indicateur :** part des femmes occupant un poste requalifié ou ayant bénéficié du repyramide répartition femmes/hommes dans chacun des grades d'avancement d'un corps

**Echéance :** à comptabiliser chaque année

**Action 16 :** Faire en sorte que, dans l'index égalité professionnelle femmes-hommes le troisième indicateur sur les dix plus hautes rémunérations soit supérieur à zéro et tendre vers la parité.

**Indicateur :** écart femmes/hommes des dix plus hautes rémunérations

**Echéance :** d'ici 2028

➤ **AXE 4 : FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE**

**4.1. Mettre en place des organisations du travail qui permettent une articulation de la vie professionnelle et de la vie personnelle**

**Action 17** : Reconduction télétravail et semaine de 4 jours et demi

**Indicateurs** : recensement des personnels télétravaillant et ayant demandé semaine de 4 jours et demi

**Echéance** : à comptabiliser chaque année

**Action 18** : Rédaction par le comité égalité chargé du suivi du plan d'une charte des temps posant les principes sur le temps partiel, le droit à la déconnexion ou les horaires de réunion, etc.

**Echéance** : 2026

**Action 19** : S'assurer que les possibilités d'organisation du travail prennent en compte les besoins croissants des aidants et aidantes et/ou l'allongement des carrières

**Indicateurs** :

- répartition femmes/hommes des temps partiels octroyés par corps et par tranche d'âge
- quotités de temps partiels accordées/quotités demandées par corps et par sexe.
- même demande pour les congés de proche aidant, les disponibilités et les bénéficiaires de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP)
- nombre de retraites progressives accordées/nombre de retraites progressives demandées par corps et par sexe

**Echéance** : suivre évolution dès 2026

**Action 20** : Aménagement du temps de travail pour les personnes souffrant de menstruations douloureuses

**Echéance** : 2026

#### **4.2. : Accompagner les parentalités sous toutes leurs formes**

**Action 21 :** Accompagner les futurs parents via le guide à paraître sur les parentalités recensant les différents droits qui y sont attachés et anticiper leur retour avec un accueil dédié de l'encadrant pour faciliter le retour au travail

**Indicateur :** nombre d'entretiens réalisés avec futurs parents et à leur retour de congés

**Echéance :** dès adoption du plan

**Action 22 :** Parvenir à une forme de parité dans les prises des congés enfant malade (informer l'ensemble des personnels sur les gardes d'enfants malades et impliquer davantage les hommes)

**Echéance :** dès adoption du plan

**Action 23 :** Réaliser une enquête pour cerner les besoins de places dans des crèches proches de l'université avant de nouer partenariat avec la mairie pour des places réservées aux jeunes parents de la communauté universitaire

**Echéance :** 2026

**Action 24 :** Communiquer sur l'existence de salles d'allaitement et en faire des salles de parentalité

**Echéance :** dès adoption du plan

➤ **AXE 5 : PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE (DONT LES VSS), DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES**

### 5.1. Prévenir

**Action 25 :** Informer l'ensemble de la communauté sur le dispositif existant

**Indicateur :** réalisation de campagnes d'information à destination des personnels et de la population étudiante

**Echéance :** rentrée 2025 et à renouveler fréquemment

**Action 26 :** Prévoir des toilettes genrées et non genrées et les équiper de distributeurs de protections périodiques gratuites

**Echéance :** 2028

**Action 27 :** Simplifier la procédure relative au prénom d'usage et en assurer la visibilité. Supprimer la civilité dans les documents des personnels à leur demande et quand elle n'est pas nécessaire

**Echéance :** dès adoption du plan

### 5.2. Traiter

**Action 28 :** Concevoir un document présentant les procédures à suivre en matière de signalements à remettre aux responsables administratifs et enseignants

**Echéance :** 2025-2026

**Action 29 :** Améliorer la collaboration entre la cellule d'écoute et la DAJI en cas de poursuites disciplinaires

**Echéance :** dès adoption du plan

**Action 30 :** Former les membres des sections disciplinaires aux discriminations, VSS et harcèlement.

**Echéance :** dès année 2025-2026

### 5.3. Accompagner

**Action 31 :** Sensibiliser l'ensemble des agentes et agents et les inciter à se former

Leviors : module d'autoformation existant et la plateforme Mentor propose deux modules : « Lutte contre le harcèlement sexiste et sexuel » pour faire rapidement le point sur ce qu'est le harcèlement sexuel et sexiste et identifier les situations qui en relèvent ; « Violences sexistes et sexuelles au travail : comprendre, agir et prévenir » pour comprendre de façon plus approfondie les mécanismes de la violence et aider à déconstruire les stéréotypes. Autoformation à valoriser.

**Indicateur :** nombre de personnels autoformés

**Echéance :** dès 2025-2026

## ➤ AXE 6 : COMMUNIQUER

**Action 32 :** Élaborer un plan de communication interne à destination de tous les personnels

**Indicateur :** comptabiliser les vues et fréquentations de chaque élément dématérialisé des campagnes de communication

**Cible :** tous les personnels et population étudiante

**Echéance :** chaque année dès adoption du présent plan

**Action 33 :** Définir un plan de communication externe montrant les engagements de l'établissement en matière d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations en s'appuyant notamment sur les journées thématiques

**Indicateur :** comptabiliser les vues et fréquentations des sites

**Cible :** campagnes de communication sur les journées thématiques

**Echéance :** chaque année dès adoption du présent plan

**Action 34 :** Utiliser une communication interne non sexiste : rédaction d'une charte de langage inclusif à respecter par tous les personnels

**Cible :**

**Echéance :**

**Action 35 :** établir un état des lieux de la représentation des femmes au sein de l'Université (noms de bâtiments, noms d'amphithéâtres, œuvres d'art) avant féminisation

**Echéance :** 2026