

Délibération 2024-27 CA

Séance du 27 juin 2024

Extrait du recueil des actes du
Conseil d'Administration

Plan d'égalité professionnelle femme-homme.

Le Conseil d'Administration de l'UPHF s'est réuni en séance plénière le jeudi 27 juin 2024, salle des conseils du bâtiment Ronzier sur la convocation et sous la présidence Monsieur Abdelhakim Artiba, Président de l'Université ;

Le quorum étant atteint,

Vu les statuts de l'Université Polytechnique Hauts de France (UPHF) ;
Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
Vu l'avis du comité social d'administration du 20 juin 2024

Monsieur le Président donne la parole à madame la chargée de mission « diversité et égalité » qui présente le plan d'action.

Après en avoir délibéré,

Le conseil d'administration adopte à l'unanimité des voix le plan d'égalité professionnelle femme-homme et son annexe, selon les documents joints à la présente délibération.

**Pour : 20 voix
Contre : 0 voix
Abstention : 0**

Valenciennes, le 4 juillet 2024

Le Président

Professeur Abdelhakim Artiba



Université
Polytechnique
HAUTS-DE-FRANCE

PLAN D' ACTIONS RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2024 - 2026

INTRODUCTION

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 prévoyait l'élaboration d'un plan d'action sur l'égalité professionnelle pour tous les établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Cette obligation pour l'employeur public est venue renforcer les principes déjà pris par notre constitution depuis 1946, principes réaffirmés par de nombreux dispositifs législatifs successifs. Un premier plan a donc été élaboré par l'établissement pour la période 2021-2023, structuré autour de quatre objectifs principaux : l'évaluation, la prévention et le traitement des écarts de rémunération ; la garantie de l'égal accès des hommes et des femmes aux corps, grades et emplois ; l'articulation des temps de vie personnel et professionnel ; la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations. Il convient de préciser que la mise en œuvre de ce plan a été relativement complexe car elle doit être analysée à la lumière des spécificités de l'Etablissement : en effet, la création d'un Etablissement Public Expérimental s'est accompagnée de la nécessité de mettre en place des mesures similaires dans les deux établissements (UPHF et INSA). Ce plan a été complété par la création d'une charge de mission « Diversité et Egalité des chances » en 2022 et l'élaboration d'une Charte « Diversité et Egalité des chances » en 2023¹.

Le nouveau plan élaboré en 2024 entend s'inscrire dans la continuité des actions définies en 2021. Il traduit la volonté de la gouvernance de l'UPHF et de son établissement composante (INSA HdF) de poursuivre leur engagement au service de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que dans la lutte contre toutes les formes de discriminations. C'est pourquoi les modalités d'élaboration et le contenu ne sont pas modifiés substantiellement : la durée du plan demeure fixée à trois années renouvelables ; le plan est structuré selon les quatre axes définis précédemment ; l'ensemble est accompagné de données sexuées issues du RSU, d'indicateurs et d'un calendrier de mise en œuvre. Mais, conformément aux souhaits du MESR, les actions sont plus orientées vers deux objectifs particuliers : d'une part une meilleure participation des femmes à la recherche ainsi que dans les prises de décision de l'établissement ; d'autre part, un élargissement des actions à toutes les formes de discriminations. L'ensemble des actions passées et futures manifestent la volonté affirmée par l'établissement de passer de l'égalité formelle à l'égalité réelle.

Une diversité d'acteurs est en concernée par cette thématique et sa mise en œuvre, notamment : la gouvernance, l'encadrement, la direction des ressources humaines, l'établissement composante, les composantes, la missions hygiène et sécurité, la cellule d'aide au pilotage etc... C'est pourquoi l'élaboration de ce plan a nécessité la mise en place de divers groupes de travail, afin d'associer toutes les parties prenantes, sous la direction du vice-président délégué aux ressources humaines, de la chargée de mission « Diversité et égalité des chances », et du directeur des ressources humaines.

Dans un premier temps, un groupe de travail a été mis en place à partir du mois de mars 2024, pour évaluer le bilan du plan 2021-2023, les difficultés rencontrées et les lacunes constatées.

¹ Voir Annexe : Charte adoptée par le CA de l'UPHF le 12 octobre 2023.

https://recueildesactes.uphf.fr/cm/browser/ged_nuxeo_uphf

Dans un second temps, quatre sous-groupes de travail ont été constitués afin de définir de nouveaux objectifs, dans la continuité des précédents, en vue de rendre les changements durables tout en poursuivant une démarche de progrès.

Enfin, le Comité social d'administration a été consulté, pour garantir un dialogue social de qualité quant aux mesures retenues, à leur suivi et à leur calendrier de mise en œuvre.

I : Evolution du système d'information

Depuis l'adoption du premier plan, l'établissement a fait évoluer son système de pilotage afin de suivre les données sexuées dans la continuité des indicateurs déjà existants et de mesurer de nouveaux indicateurs de caractérisation.

Nous disposons donc des requêtes élaborées lors de la rédaction du premier plan :

- Nombre et part des femmes par la qualité statutaire, catégorie de personnel
- Nombre et part des femmes dans les comités, instances et gouvernance
- Nombre et part des femmes dans les fonctions de responsabilité dans les structures de l'UPHF
- Nombre et part des femmes parmi les Enseignants-Chercheurs et les enseignants
- Nombre total d'enseignants et part des femmes selon le groupe disciplinaire
- Nombre et part des femmes parmi les PR, MCF et ES selon la section CNU ou la discipline de second degré
- Nombre total de personnes BIATSS et part des femmes par catégorie selon la filière professionnelle
- Nombre et part des femmes ITRF par BAP

A cela s'ajouteront les nouveaux indicateurs suivants :

- Indice d'avantage masculin (IAM)
- Indice plafond de verre (GCI)
- % de candidatures féminines dans le recrutement des PR et MCF
- % des candidatures féminines dans les concours ouverts à l'UPHF et à l'INSA
- % de femmes dans les comités de sélection (PR, MCF)

Enfin pour le calcul des index-indicateurs de rémunération, l'établissement s'appuie sur les données de paye, sur les tableaux opérationnels de la plateforme de la DGSIP et la méthodologie mise en place par la DGAFP pour analyser les écarts de rémunération au travers d'un outil de calcul dédié. Le suivi des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes s'appuie notamment sur :

- La rémunération annuelle brute globale par genre
- Les écarts de rémunération sur les traitements indiciaires
- Les écarts de rémunération sur les primes
- Les écarts par tranches d'âge
- Les écarts par corps ...

Les écarts de traitement observés s'expliquent principalement par le fait que les hommes et les femmes n'occupent pas les mêmes emplois.

II : Bilan de l'évolution des données chiffrées de l'égalité professionnelle et de la mesure des écarts de rémunération

L'analyse des données chiffrées sur la période de référence du plan 2021-2023 s'appuie sur l'évolution des chiffres globaux pour caractériser les tendances et mettre en évidence les constats suivants :

Au niveau des effectifs :

L'UPHF compte 46% de femmes, un taux stagnant depuis 2019 (au niveau national : 52,7% en 2019) mais qui est variable selon les populations (catégorie, corps, grade, spécialités).

- BIATSS : les femmes sont plus nombreuses que les hommes (64%) mais sont moins bien représentées dans les postes à responsabilité de catégorie A (44%) sans évolution notable depuis 2019 (moyenne nationale : 56%).

Mais par exemple pour affiner l'analyse, la filière AENES comptabilise 86% de femmes. L'indice d'avantage masculin (IAM)² était de 6.71 en 2019 et n'est plus que de 4,8 en 2023. Néanmoins on notera que les 14% des agents masculins de cette filière occupent les plus hautes fonctions.

- Enseignants : la sous-représentation des femmes est plus affirmée. Par exemple dans le corps des enseignants titulaires : 31% de femmes depuis 2019 (41% au niveau national en 2021). Il n'y a pas eu d'évolution depuis 4 ans chez les professeurs des universités titulaires femme, le taux est de 20% depuis 2019 (28% au niveau national en 2021).

- Enseignants contractuels, doctorants

En revanche on notera une évolution des effectifs féminins chez les doctorants et les enseignants contractuels passés respectivement de 27% à 39% et de 29% à 51%.

Au niveau des instances de l'établissement

Les femmes représentent moins de 50% des membres des différents conseils et du bureau. Pour les conseils élus au scrutin de liste, les listes de candidats doivent désormais être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein de l'instance concernée.

Indice d'avantage masculin (IAM) et plafond de verre : 2 indicateurs qui confirment la tendance pour l'accès des femmes aux fonctions à responsabilité

- L'indice d'avantage masculin permet d'entrer dans une réalité plus nuancée sur l'accessibilité aux plus hautes fonctions.

Dans les filières AENES et Bibliothèque, l'IAM est en léger progrès : 6,71 en 2019 et 4,8 en 2023 pour l'AENES ; 1,38 en 2019 et 1,21 en 2023 pour bibliothèque). L'indice reste cependant supérieur à 1 et a même augmenté dans la filière ITRF passant de 1,94 à 2,17.

Pour l'ensemble des filières BIATSS, l'IAM est passé de 2,33 à 2,36 entre 2019 et 2023. La proportion d'hommes occupant un poste de catégorie A reste donc toujours supérieure à celle des femmes.²

Même constat chez les enseignants : l'IAM était inférieur à 1 en 2019 dans les disciplines « Droit, économie, gestion » et « Lettres » (0,87 ; 0,94), la tendance s'est inversée en 2023 (1,22 ; 1,09) désavantagant dorénavant les enseignantes. Il en est de même pour la discipline « Sciences », même si une baisse est observée entre 2019 et 2023 (2,3 ; 1,79).

Les femmes sont donc désavantagées pour l'accès aux fonctions les plus hautes.

² Indice d'avantage masculin (IAM) s'il est supérieur à 1 les femmes sont désavantagées pour l'accès aux corps ou grades supérieurs (comme pour le passage de MCF à PR)

- L'indice de plafond de verre permet de constater l'existence de freins dans la progression de carrière pour les femmes et pour les hommes.

Si $GCI < 1$, il y a plus de chance que l'autre sexe d'accéder à un poste de position supérieure.
Si $GCI = 1$, il n'y a pas de différence entre les femmes et les hommes quant à la chance d'être promu.

Si $GCI > 1$, il existe des freins dans la progression de carrière par rapport à l'autre sexe

L'indice plafond de verre est supérieur à 1 et reste stable entre 2019 et 2023 chez les enseignants et les BIATSS. Il existe donc bien un frein dans la progression de carrière des femmes par rapport aux hommes.

Les écarts sont d'ailleurs plus importants chez les professeurs des universités (1,7) là où les salaires sont les plus élevés.

La rémunération annuelle brute globale par genre (source kx) :

L'écart de rémunération H/F s'est creusé entre 2020 et 2023 passant ainsi de 19% (6738 €) à 26% (9875 €).

On constate que chez les moins de 25 ans, l'écart de rémunération du traitement brut indiciaire est de 38%, ce qui montre que, même en début de carrière, les hommes sont plus destinés à des postes à haute responsabilité.

Les temps partiels ne justifient pas complètement l'écart de rémunération H/F car le nombre de femmes à temps partiel a diminué depuis 2020 (80 en 2020 ; 73 en 2023) et l'effet temps partiel (F/H par EQTP) est de 6,6% alors que celui de la ségrégation des corps est passé de 87% en 2021 à 92,1% en 2023.

Les hommes sont donc plus nombreux dans les corps les plus rémunérés.

Un effet démographique est également à souligner (9,4% en 2021 ; 6,2% en 2023) : les hommes sont donc plus nombreux également dans les grades et les échelons les plus élevés (traitement indiciaire).

Les données recueillies nécessitent de produire une note d'analyse des écarts observés, d'actualiser les analyses régulièrement au vu des données annuelles, ceci afin d'envisager les solutions permettant de traiter les écarts en fonction de leur origine (correction des facteurs d'inégalité).

- **Action 1 :** Mettre en place un groupe de travail spécifique pour l'analyse des écarts de rémunération
- **Action 2 :** Ajouter une tranche d'âge 25-35 ans pour analyser les écarts de rémunération

III : Les actions en faveur de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emploi

De nombreuses situations professionnelles témoignent de la persistance de stéréotypes de genre, qu'il s'agisse de la mixité des métiers, du recrutement ou de l'accès aux responsabilités. L'établissement entend lutter contre ces stéréotypes par des opérations de communication et de formation. De plus, il mettra en place des nouveaux outils pour prendre pleinement en compte la dimension de l'égalité professionnelle dans les promotions.

Les chiffres nationaux donnés par le MESRI en mars 2024 sont éloquent³ : alors que les femmes représentent toujours plus de la moitié des étudiants de l'enseignement supérieur (56%), elles demeurent sous-représentées dans les formations sélectives et les formations scientifiques telles que les mathématiques ou l'informatique.

³ MESRI, Vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres-clés. 2024 = <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/vers-l-egalite-femmes-hommes-chiffres-cles-2024-95166>

Il reste donc encore de nombreux défis à relever, pour améliorer leur représentation dans ces filières. En 2022, 32% seulement des lycéennes (50% des lycéens) ont choisi deux enseignements de spécialité scientifique en terminale générale. Elles ne sont que 30% dans les filières d'ingénieurs et 32% à s'orienter vers les sciences fondamentales à l'université. Quant aux doctorantes en 1^{ère} année, dans l'ensemble des filières, elles représentent 46%, sans changement réel, depuis 2012. Mais un tel chiffre dissimule une réalité des plus variées selon les spécialités : alors qu'elles représentent 59% des thèses en sciences humaines, elles ne sont que 21% en mathématiques. Il est donc cohérent d'en voir les conséquences lorsque l'on s'intéresse à la carrière d'EC : en 2022, 40% sont des femmes mais, par exemple, seulement 24% en physique. Toujours au niveau national, la part des femmes occupant des postes de professeur d'université a progressé de 14 points (de 17% à 31%) depuis 2000. En revanche, la part des femmes dans les personnels non-enseignants est largement majoritaire : 63% dans l'ensemble, avec, par exemple, 70% dans la filière bibliothèque ou 83% dans la filière administrative.

C'est pourquoi l'UPHF affirme sa volonté d'actionner tous les leviers en vue d'atteindre l'égalité des chances et ce en commençant très tôt, dès le collège, afin d'éviter que, à compétences égales, les stéréotypes continuent d'associer sciences et genre masculin.

Pour toutes ces raisons, l'UPHF/INSA a mis en place un programme *Egalité des chances*, fondé sur un principe républicain essentiel : le statut social d'une génération ne doit pas dépendre des caractéristiques des générations précédentes.

Seule une politique volontariste est susceptible de faire advenir une véritable « Université des possibles », tout en rendant celle-ci plus attractive. Depuis plus de dix ans, l'UPHF puis l'INSA, en liaison avec le rectorat et Valenciennes Métropole, ont multiplié les actions à destination des collégiens et lycéens : certaines sont spécifiquement vouées à réduire les inégalités qui perdurent, entre garçons et filles, dans les études d'ingénieur, d'informatique ou encore de mathématique.

On peut citer, par exemple :

Les INSAthénas

En 2021, l'association d'étudiants « les INSAthénas » a été fondée par deux étudiantes du cycle préparatoire intégré à la formation d'ingénieurs, étonnées par le peu de femmes présentes dans leur promotion. Seulement 10 femmes sur 80 élèves. C'est de ce sentiment de manque de représentation que l'association est née. Un des buts de l'association est de promouvoir l'école en allant dans les lycées. L'association est essentiellement composée d'étudiantes et comprend aussi des étudiants. Elles et ils sont allés dans deux lycées pour présenter le métier d'ingénieur.

Ingénieure au féminin

Le 18 mars 2023, une matinée s'est déroulée avec 50 lycéennes de la Région (spécialement en classe de seconde ou première), 4 écoles d'ingénieurs représentées et 5 femmes ingénieures présentes pour des témoignages.

LAMIH

Dans le cadre du laboratoire scientifique le LAMIH, une manifestation est organisée chaque année par la Commission Parité-Egalité, sur un thème qui traite de l'égal accès aux métiers scientifiques : 2021, « La recherche scientifique au féminin » ; 2022, « La recherche scientifique paritaire » ; 2023, « La recherche scientifique, nouvelle génération ».

Cordée de la Réussite « INSA, je veux, je peux »

Depuis 2010, la Cordée de la Réussite aujourd'hui appelée "INSA, je veux, je peux" existe. Ses objectifs sont d'avoir des responsables dans la Société qui reflètent la Société et se déclinent en 2 sous-objectifs : Développer la diversité d'origines et de profils des futurs responsables ; Promouvoir les métiers scientifiques et techniques auprès des jeunes filles. Dans la Cordée de la Réussite, nous faisons le choix de privilégier les filles. Au travers des conférences de présentation des métiers de l'ingénieur, des visites de campus, des rencontres avec des ingénieurs, des personnels de l'INSA HdF, d'étudiants et étudiantes, les jeunes filles découvrent que le métier d'ingénieur est non genré et qu'elles peuvent prétendre à ces métiers. Les témoignages des étudiantes rencontrées plusieurs fois dans l'année contribuent à briser l'autocensure.

« Filles & Mathématiques – Numérique et Sciences Informatiques » « Maryam Mirzakhani »

09 novembre 2022 : Fort du constat de la non-parité en sciences et techniques, le ministère, sous l'impulsion de Claude Roiron, Secrétaire nationale à la Parité et aux Droits des Femmes., a lancé un programme « Filles & Mathématiques – Numérique et Sciences Informatiques ». Le programme s'appelle désormais « Maryam Mirzakhani ». L'objectif du programme est de : Rééquilibrer les choix d'orientation des élèves filles vers les enseignements et disciplines scientifiques ; Réduire les stéréotypes de genre tout au long du parcours de l'élève, de l'école primaire à l'enseignement supérieur ; Contribuer à une nouvelle démarche institutionnelle sur cette question. Les leviers sont les suivants : La sensibilisation et la formation de l'ensemble de la communauté éducative : personnels, élèves, parents ; L'innovation pédagogique ; L'articulation entre les différents degrés et niveaux d'enseignement ; Le renforcement des liens avec l'enseignement supérieur ; L'appui sur la recherche scientifique. A ce jour, l'INSA HdF participe aux réunions d'étape. Un Conseil Scientifique est mis en place et est dirigé par le directeur de l'INSA HdF, Armel de la Bourdonnaye, deux membres sont deux femmes maîtres de conférences de l'INSA HdF : Juliette Venel en mathématique et Marie Thilliez en informatique. Le tutorat avec des étudiantes de l'INSA Hauts-de-France (licences + ingénieures) a débuté depuis mars 2023 dans 4 lycées du valenciennois : Wallon, Watteau, Escaut et Hainaut.

⁴ Annexe :

voir sur le site de l'UPHF : l'INSA HdF reçoit le prix coup de cœur du jury dans le cadre de la manifestation «Ingénieuses23 »⁴ et également : « L-Décodent l'@venir »⁴

1. Les actions de communication dédiées visant à déconstruire les stéréotypes de genre.

- **Action 3** : Mener une enquête auprès des associations étudiantes pour voir si les actions entreprises ont porté leurs fruits (actions poursuivies, moyens nécessaires...)
- **Action 4** : Promouvoir la thèse et l'habilitation à diriger des recherches (HDR) auprès des femmes

2. La sensibilisation et la formation du personnel pour lutter contre les stéréotypes de genre.

La lutte contre les stéréotypes de genre doit être portée institutionnellement au plus haut niveau de gouvernance de l'établissement. Chaque composante de formation ou de recherche doit prendre en compte les questions d'égalité professionnelle dans son fonctionnement quotidien et dans les décisions qui lui reviennent.

- **Action 5** : Désigner pour chaque composante de recherche ou de formation un référent égalité professionnelle femmes / hommes et l'inviter une fois par an à présenter un bilan au conseil de composante

L'UPHF respecte la parité pour tous les jurys de recrutement et concours conformément à la réglementation en vigueur. Pour promouvoir l'objectif d'un recrutement non discriminatoire et la lutte contre les stéréotypes de genre, l'établissement s'engage à poursuivre ses actions de formation ;

- **Action 6** : Poursuivre la formation des encadrants, membres des jurys et des comités de sélections
- **Action 7** : Programmer dans la formation des Néo-MCF les modules adéquats
- **Action 8** : Programmer dans chaque labo un séminaire sur la lutte contre les stéréotypes de genre

A. Lutter contre les biais de recrutement

La neutralisation des biais de recrutement demeure un objectif qui repose sur la composition des commissions de recrutement, la rédaction des fiches de postes ou des profils ainsi que le suivi des données sexuées ex post et ex ante.

- **Action 9** : Etendre le principe d'équilibre femmes / hommes dans toutes les commissions de recrutement (y compris les commissions locales) ou à défaut, respecter une proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe (sauf dérogation prévue par les textes)
- **Action 10** : Désigner un membre référent dans chaque commission de recrutement Es, EC, BIATSS. Il est chargé de faire un rappel des principes d'égalité femmes / hommes à chaque étape du recrutement et de réaliser un bilan à l'issue du recrutement. Assurer la formation de ces membres référents
- **Action 11** : Organiser le suivi ex ante et ex post des données sexuées des recrutements (COS et autres jurys de recrutement), centraliser les informations et analyser les écarts
- **Action 12** : Produire un kit de recrutement permettant de rappeler les principes d'égalité professionnelle et la réglementation en vigueur
- **Action 13** : Inscrire de façon systématique une mention dans chaque profil et fiche de poste

Dans le cadre de sa politique d'égalité, de diversité et d'inclusion, l'UPHF et l'INSA accueillent toutes les candidatures sans discrimination.

B. Procédures de promotions et d'avancement de grade :

Au-delà d'un recrutement non discriminatoire, l'UPHF souhaite soutenir la construction d'un parcours professionnel de ses personnels en mettant en place des dispositifs d'accompagnement, de mentorat, de facilitation afin de lutter contre le plafond de verre.

Cette promotion de l'égalité professionnelle en termes de carrière se fera par des actions destinées à favoriser la prise de conscience et la valorisation de la mixité des métiers.

L'établissement veille à l'équilibre dans les nominations en se référant à la moyenne nationale ainsi qu'à l'équilibre dans l'accès aux responsabilités.

- **Action 14** : Inciter à présenter des dossiers de promotion sans crainte des stéréotypes de genre.
- **Action 15** : S'engager à tendre vers l'égalité professionnelle pour l'accès aux postes à responsabilité (BIATSS, gouvernance, etc.)

IV : L'articulation des temps de vie personnelle et professionnelle

En matière de QVT, l'établissement a mis en œuvre une politique de flexibilité et d'individualisation du temps de travail, par exemple en développant le télétravail⁵, en affirmant un droit à la déconnexion numérique, en renforçant la protection des femmes enceintes, ou encore les aides diverses à la parentalité.

Le présent plan entend poursuivre le développement de ces actions dans un double sens : d'une part étendre et systématiser une partie des actions déjà engagées dont le maintien paraît nécessaire, en insistant sur l'analyse des chiffres et des indicateurs ; d'autre part développer de nouvelles actions afin de résoudre les difficultés rencontrées dans le plan précédent. Conformément aux exigences ministérielles, un bilan annuel sera présenté aux instances et affiché sur le site, afin d'informer l'ensemble de la communauté et permettre à mi-parcours une analyse, au sein d'un groupe de travail, des progrès à réaliser.

Action 16 : Renforcer la communication officielle sur le droit à la déconnexion

Action 17 : Améliorer le dispositif du don de jours de congé, par un rappel régulier auprès du personnel et en permettre ainsi une meilleure diffusion

Action 18 : Porter une attention toute particulière sur les familles monoparentales, les parents d'enfants handicapés

Action 19 : Promouvoir congé paternité et le CRCT après un retour de congé-maternité

Action 20 : Etudier les possibilités d'un partenariat avec une crèche sur chaque campus

Action 21 : Proposer une consultation du médecin de prévention dès la déclaration de grossesse

Action 22 : Proposer une visite de reprise auprès du médecin de prévention à l'issue du congé de maternité.

Action 23 : Rappeler les modalités de mise à disposition d'une salle d'allaitement

Action 24 : Sécuriser la reprise à l'issue du congé parental en généralisant l'attribution des cours pour une durée minimale

V : Lutter contre les violences sexistes et les discriminations

La politique déployée dans le précédent plan a permis de mettre en place les structures indispensables à la lutte contre les violences et discriminations de toutes sortes, qui pourraient être subies par des membres de la communauté universitaire : une cellule d'écoute et une adresse de signalement⁶, des formations proposées à une partie des personnes ressources, des conférences et manifestations organisées tout au long de l'année afin de diffuser largement les informations auprès d'un large public⁷, un état des lieux annuel.

⁵ Annexe : Charte du télétravail. <https://www.uphf.fr/intranet/vie-des-personnels/teletravail>

⁶ Annexe : Flyer Cellule d'écoute, réalisé et diffusé depuis 2021. <https://www.uphf.fr/intranet/vie-des-personnels/risques-psychosociaux>

⁷ Annexe : Conférence organisée à l'occasion de la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes (27 novembre 2023).

Dans le cadre du présent plan, l'établissement s'engage à poursuivre et intensifier ses efforts dans plusieurs directions : la sensibilisation, l'écoute et le signalement, la formation, le tout s'appuyant sur des enquêtes de terrain, afin d'approcher au mieux les besoins divers de l'ensemble des membres de la communauté universitaire.

Action 25 : Former la communauté par des actions de formation et des manifestations publiques permettant de toucher un public large et varié.

Action 26 : Former plus spécifiquement les membres de la commission de discipline et les responsables de composantes aux problématiques des violences et des discriminations.

VI : Composition et fonctionnement du GT

a) Liste des membres du groupe de travail :

Présidence : Abdelhak Kabila (Vice-Président délégué aux ressources Humaines), Philippe Pudlo (Vice-Président délégué pour une université inclusive et solidaire), Solange Ségala (chargée de mission « Diversité et égalité des chances »), Olivier Birembaux (Chargé de mission QVT).

Etablissement Composante : Armel De La Bourdonnaye (INSA), Cédric Edart (SG INSA), Véronique Landain (DAF INSA).

Composantes : Frédéric Attal (ISH), Christian Courtois (CERAMATHS), Laurent Dubar (LAMIH), Stéphane Lambrecht (LARSH), Isabelle Massa-Turpin (IUT), Kathia Oliveira (LAMIH), Mohammadi Ouafatouh (IEMN), Dorian Petit (IUT), Marie Lasgorceix (CERAMATHS)

Représentants élus du personnel : Nadège Druba, Sophie Brisé (CSA)

Administration : Philippe Dulion (DGS UPHF), Eric Bricout (DGSA) François Delcroix, Karine Wiart, Isabelle Haubreux, Valérie Braem (DRH), Sophie Lecossier, Clarisse Lepers (DGS CAP), Cécile Dutilleul (Mission Hygiène Sécurité).

b) Fonctionnement :

Le groupe de travail s'est réuni à 4 reprises pour préparer le plan d'action :

Le 28 mars, le 19 avril, le 22 mai et le 28 mai 2024.

Ce groupe continuera à se rassembler deux fois par an pour faire le suivi et l'évaluation du plan d'action. Il pourra aussi fonctionner en sous-groupe si besoin selon les actions à opérationnaliser (un sous-groupe pour l'analyse des écarts de rémunération notamment).

Des sous-groupes de travail opérationnels auront plus particulièrement la charge d'étudier les ressources organisationnelles et financières nécessaires à la mise en œuvre de chaque action.

En plus des données objectives et quantifiables recueillies via le système de pilotage de l'établissement, des enquêtes qualitatives, davantage tournées vers la perception des personnels, seront produites.

Action 27 : Réaliser une enquête qualitative auprès des doctorants de l'établissement UPHF/INSA, sur la perception des violences et discriminations diverses

Action 28 : Réaliser une enquête qualitative sur la perception des personnels pour l'ensemble de l'établissement (UPHF/INSA)

VII : Mise en œuvre, suivi et évaluation

Objectifs	Actions	Pilote	Calendrier	Indicateur de Suivi
Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération	Action 1 : Mettre en place un groupe de travail spécifique pour l'analyse des écarts de rémunération	DRH CAP	2024	Nombre de réunions
	Action 2 : Ajouter une tranche d'âge 25-35 ans pour analyser les écarts de rémunération	DRH CAP	2025	Oui/non
Garantie de l'égal accès des hommes et des femmes aux corps, grades et emploi	Action 3 : Mener une enquête auprès des associations étudiantes pour voir si les actions entreprises ont porté leurs fruits (actions poursuivies, moyens nécessaires...)	ETABLISSEMENT COMSANTE/ COMPOSANTES	2024/2025	Nombre d'enquêtes réalisées
	Action 4 : Promouvoir la thèse et de l'habilitation à diriger des recherches HDR auprès des femmes	Ecole doctorale	2025	Nombre d'actions réalisées
	Action 5 : Désigner pour chaque composante de recherche ou de formation un référent égalité professionnelle femmes / hommes et l'inviter une fois par an à présenter un bilan au conseil de composante	ETABLISSEMENT COMSANTE/ COMPOSANTES	2024	OUI /NON
	Action 6 : Programmer la formation des encadrants, membres des jurys et des comités de sélections	DRH	2025	OUI /NON
	Action 7 : Programmer dans la formation des Néo-MCF avec des modules adéquats	DRH	2024	OUI /NON
	Action 8 : Programmer dans chaque labo un séminaire sur la lutte contre les stéréotypes de genre	COMPOSANTES	2024	Nombre d'actions réalisées
	Action 9 : Etendre le principe d'équilibre hommes/femmes dans toutes les commissions de recrutement (y compris les commissions locales) ou à défaut, respecter une proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe (sauf dérogation prévue par les textes)	DRH	2024	OUI /NON
	Action 10 : Désigner un membre référent dans chaque commission de recrutement E, EC, BIATSS. Il est chargé de faire un rappel des principes d'égalité femmes/hommes à chaque étape du recrutement et de réaliser un bilan à l'issue du recrutement. Assurer la formation de ces membres référents	DRH	2024	OUI /NON
	Action 11 : Organiser le suivi ex ante et ex post des données sexuées des recrutements (COS et autres jurys de recrutement), centraliser les informations et analyser les écarts	DRH	2025	OUI /NON
	Action 12 : Produire un kit de recrutement permettant de rappeler les principes d'égalité professionnelle et la réglementation en vigueur	DRH	2025	OUI /NON
	Action 13 : Inscrire de façon systématique une mention dans chaque profil et fiche de poste	DRH	2024	OUI /NON
	Action 14 : Inciter à présenter des dossiers de promotion sans crainte des stéréotypes de genre	DRH/Etablissement composante/Composantes/services	2024/2025	OUI/NON
	Action 15 : S'engager à tendre vers l'égalité professionnelle pour l'accès aux postes à responsabilité (BIATSS, gouvernance, etc.)	GOVERNANCE	Durée du plan	OUI/NON

Articulation des temps de vie personnel et professionnel	Action 16 : Renforcer la communication officielle sur le droit à la déconnexion	Service juridique/DRH/DNUM	2025	
	Action 17 : Améliorer le dispositif du don de jours de congé, par un rappel régulier auprès du personnel et en permettre ainsi une meilleure diffusion	DRH	2024	
	Action 18 : Porter une attention toute particulière sur les familles monoparentales, les parents d'enfants handicapés	DRH/Etablissement composante/Composantes/services	2025	OUI /NON
	Action 19 : Promouvoir congé paternité et le CRCT après un retour de congé-maternité	DRH	2025	OUI /NON
	Action 20 : Etudier les possibilités d'un partenariat avec une crèche sur chaque campus	DDRS	Durée du plan	OUI /NON
	Action 21 : Proposer une consultation du médecin de prévention dès la déclaration de grossesse	DRH	2024	OUI /NON
	Action 22 : Proposer une visite de reprise auprès du médecin de prévention à l'issue du congé de maternité.	DRH	2024	OUI /NON
	Action 23 : Rappeler les modalités de mise à disposition d'une salle d'allaitement	COMPOSANTES ET SERVICES	2024	OUI /NON
Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations	Action 24 : Sécuriser la reprise à l'issue du congé parental en généralisant l'attribution des cours pour une durée minimale	COMPOSANTES ET SERVICES	2024	OUI /NON
	Action 25 : former la communauté par des actions de formation et des manifestations publiques permettant de toucher un public large et varié	CHARGES DE MISSION QVT/DRH	2025	OUI /NON
	Action 26 : Former plus spécifiquement les membres de la commission de discipline et les responsables de composantes aux problématiques des violences et des discriminations	DRH	2024/2025	OUI /NON
	Action 27 : Réaliser une enquête qualitative auprès des doctorants de l'établissement UPHF/INSA, sur la perception des violences et discriminations diverses	COMPOSANTES DE RECHERCHE	2025	OUI /NON
	Action 28 : Réaliser une enquête qualitative sur la perception des personnels pour l'ensemble de l'établissement (UPHF/INSA)	VPRH	2024	OUI /NON

Annexe 1

**Éléments de diagnostic issus du système d'information et intégrant la
dimension de l'égalité professionnelle UPHF 2019 à 2023**

Annexe 2

Flyer sur les Violences Sexistes et Sexuelles