

**Plan d'action
pour l'égalité professionnelle
entre les femmes et les hommes
2021 – 2024**



Le plan d'action 2021-2024 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'université de Nîmes a été établi en application de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, qui prescrit à tous les employeurs publics de se doter d'un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle.

La loi suscitée a repris les principales dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, qui témoignait d'une volonté forte et renouvelée de l'État et de ses partenaires d'avancer concrètement dans le domaine de l'égalité réelle en milieu professionnel.

Ce plan a été élaboré par la Mission égalité de l'université de Nîmes.

La Mission égalité remercie les personnels et services de l'université qui ont participé à l'élaboration du plan :

- Direction des Ressources humaines (DRH)
- Direction des Etudes et de la Vie Etudiante (DEVE)
- Direction du Pilotage et notamment l'Observatoire de la Vie et de l'Insertion Etudiante (OVIE)
- Chargée de mission Santé et bien-être
- Référente Lutte contre les discriminations
- Ancienne référente égalité et lutte contre les discriminations
- Organisations syndicales, via leurs représentants du CHSCT

La Mission égalité remercie également les associations et personnalités extérieures à l'université qui ont aidé par leurs conseils, idées et propositions à cette élaboration et notamment la déléguée départementale au droit des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le plan s'appuie sur 4 axes déclinés en constats, objectifs, actions et indicateurs. Il sera déposé sur le site internet de l'université et donnera lieu à une communication adaptée auprès du personnel de l'établissement et, pour l'axe 4, auprès de l'ensemble de la communauté universitaire.

Afin d'accompagner sa mise en œuvre et de suivre son application, mais également de proposer de nouvelles actions et de préparer un compte-rendu annuel de mise en œuvre du plan, une commission égalité sera mise en place, qui aura vocation à se réunir deux fois par an.

Elle sera composée :

- Du/de la vice-président/e en charge des questions d'égalité
- Du/de la référent/e égalité de l'université
- De la Direction des Ressources Humaines
- Et de toute personne que la commission jugera pertinent d'inviter

publique ne fassent pas de distinction entre les femmes et les hommes, plusieurs causes peuvent expliquer qu'il existe des différences de niveau de rémunération par genre : le recours au temps partiel (quotité du temps de travail), la répartition des genres entre les corps et grades, le recours aux heures complémentaires, au personnel contractuel...

Objectifs : Mieux évaluer les écarts de rémunération, doter la direction de l'université d'indicateurs permettant de pointer les causes de ces écarts, ainsi que l'évolution de ces écarts et lui permettre de mener une politique visant à les réduire.

Actions :

- Mise en place d'outils d'évaluation des écarts de rémunération au sein du personnel administratif et au sein du personnel enseignant.
- Intégrer les résultats observés dans le bilan social, qui sera présenté annuellement au Conseil d'Université

Indicateurs :

À faire :

- Evaluer la quotité de travail et la répartition par genre des temps plein/temps partiel (EC/BIATSS/ensemble du personnel ; par type de BIATSS)
- Evaluer la différence de représentation des genres en matière d'heures complémentaires
- Evaluer la différence de répartition fonctionnaire/contractuels
- Calculer les écarts de rémunération (outil DGAFP)
- Calculer la répartition des genres dans les grades et échelons (faire la comparaison entre échelons et grades les plus élevés et les moins élevés)
- Calculer le salaire net mensuel pour l'ensemble des personnels (pour les femmes/pour les hommes ; rapporté aux effectifs, aux ETP ; par catégorie et genre pour les BIATSS – en distinguant contractuel et titulaires)



AXE 2 : GARANTIE DE L'ÉGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS

Constat : Bien que, dans la fonction publique, le mode d'accès principal aux corps, grades et emplois reste le concours, l'université de Nîmes manque de données pour apprécier la répartition par sexe des résultats à ces concours, notamment au vu du nombre de candidats. Ces données permettront de développer des actions de sensibilisation à destination des jurys de concours ou du vivier local de candidats éventuels afin de lutter contre les inégalités qui pourraient être ainsi révélées.

Objectifs :

- Lutter contre les discriminations liées au genre dans l'accès aux fonctions et la progression de carrière
- Promouvoir la culture de l'égalité, de la parité et de la mixité
- Veiller à la parité au sein des instances et jurys internes à l'université

Actions :

- Réalisation d'une enquête sur les sentiments et expériences de discrimination au sein du personnel de l'université
- Enquête sur la progression de carrière par sexe, en utilisant l'indice de plafond de verre (Glass Ceiling Index)
- Intégration de la politique d'égalité de genre au sein des LDG (recrutement et promotion)
- Sensibilisation des personnels, et notamment des femmes, sur l'égalité afin d'éviter des tendances à l'auto-censure
- Veiller à respecter les normes inclusives dans la rédaction des offres d'emploi et dans les actes de gestion des ressources humaines : sensibilisation du service des RH et du Bureau d'aide à l'insertion et l'information professionnelle.
- Composition équilibrée et présidence alternée des jurys
- Neutralisation du jour de carence pour congé maladie en cas de grossesse
- Maintien des droits à avancement en cas de congé parental ou de disponibilité et avancement « équilibré »
- Mise en œuvre de la circulaire du 18 juin 2020 :
 - Fourniture aux présidences des comités de sélection des données sur les viviers de la discipline, sur la répartition par genre des enseignants-chercheurs au sein de l'établissement/de la discipline, sur l'historique des recrutements au sein du département, sur la répartition par genre des candidatures reçues
 - Inciter les présidences de comité de sélection à faire remonter au service des RH les données relatives aux dossiers auditionnés
 - Rédaction d'un vade-mecum du recrutement sans discrimination, comprenant des conseils et informations, notamment sur les biais de recrutement
- Mise en place d'une formation sur les stéréotypes de genre
- Poursuite des communications axées sur la présence des femmes dans la recherche scientifique (portraits de femmes chercheurs dans la presse locale, dans le cadre de la fête de la science ou de la journée femmes en science), mais aussi dans les instances de l'université (portraits de directrices de département, de service... en lien par exemple avec la journée des droits des femmes)

- Etablissement de statistiques permettant à l'équipe de direction de renforcer l'égalité :
 - Taux de promus par genre en lien avec le taux promouvables
 - Répartition par genre des doctorants et contrats doctoraux

Indicateurs :

Rédaction des documents qui encadrent ou conseillent les recruteurs et jurys de recrutement

Constat : Comme dans d'autres secteurs professionnels, les différents personnels de l'université connaissent un effacement relatif de la frontière entre vie personnelle et vie professionnelle. Effacement qui peut être accentué en fonction du poste occupé et de l'urgence des travaux à réalisés. Dans tous les cas, l'effacement se fait au détriment de la vie personnelle.

Objectifs :

- Eviter l'empiètement de la vie professionnelle sur la vie personnelle et permettre un développement harmonieux des deux.
- Aménager l'organisation et le temps de travail pour mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle : flexibilité individuelle des horaires de travail (notamment pour les parents de jeunes enfants, les femmes enceintes -à partir du 6e mois- les parents d'enfants handicapés et les aidants) ; respecter la déconnexion pendant le congé maternité, paternité, parental; éviter les réunions et conseils en période de vacances scolaires ; faciliter la prise de congés familiaux.

Actions :

- Développement et cadrage du recours au télétravail ou du travail en site distant (entre ½ et 2 jours par semaine, possibilité de faire le calcul au mois, notamment pour les parents isolés et familles recomposées) : réalisation d'un document de cadrage avec le service RH.
- Rédaction d'un guide des parents récapitulant les droits des agents à l'arrivée d'un enfant (y inclure les parents au sein de famille recomposées) ; y donner une place aux pères (favoriser les différentes formes d'engagement des hommes dans la parentalité)
- Rédaction d'un guide de conciliation vie privée/vie professionnelle
- Mise en place d'un système de don de jours de congés pour aider les parents d'enfants gravement malades ou les agents aidants
- Entretien RH avant (ou après) le congé maternité pour informer l'agent de ses droits et des formalités à respecter
- Mise en place d'un groupe de travail sur la garde d'enfant (réflexion autour de la mise en place d'une aide à la garde d'enfant en fonction du revenu fiscal de référence)

Indicateurs :

- Rédaction des documents d'accompagnement de la parentalité
- Entretiens avant le départ en congé maternité ou après le retour de congé maternité

Constat : Le sexisme et les violences sexuelles frappent les universités comme le reste de la société. Des protocoles et actions sont déjà en place pour les prévenir et y remédier, mais ils restent mal connus et peu utilisés.

Objectifs :

- Promouvoir la culture de l'égalité et de la non-discrimination
- Lutter contre les stéréotypes
- Prévenir les comportements sexistes
- Faire connaître les dispositifs de lutte et d'aide existants

Actions :

- Organisations de manifestations régulières sur l'égalité et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes
- Accueil ou soutien à l'organisation de colloques et journées d'étude, mais aussi à la diffusion d'enseignements ou de recherches sur les thématiques de l'axe
- Informations sur les réglementations en vigueur en matière de VSS :
 - Préparation d'un document de communication à destination de la communauté universitaire définissant les VSS et donnant des solutions pour les éviter (procédures d'alerte dans et hors l'université, en connexion avec les actions menées dans la ville – Angela, App'Elles) ; transmission de ce document, sous forme de dépliant, aux personnels et aux nouveaux étudiants, chaque année.
 - Page sur le site internet regroupant toutes les ressources et liens utiles en matière de VSS, ainsi que des vidéos (sur le consentement...), quizz...
- Insertion d'un module de sensibilisation aux VSS dans le plan de formation de l'université
- Mise en place d'un protocole pour prendre en compte les questions de civilité et de prénom d'usage
- Mise en place d'une cellule d'écoute, d'accompagnement et de veille sur les VSS : un groupe de travail est en place qui déterminera la forme de cette cellule (externalisation en partenariat avec une association spécialisée ou interne...)
- Mise en place d'une formation obligatoire sur les VSS (formation « lutte contre les violences sexistes et sexuelles ») pour les membres des bureaux des associations étudiantes domiciliées à l'université de Nîmes

Indicateurs :

- Bilan annuel de la cellule d'écoute et de veille sur les VSS
- Programme des manifestations
- Rédaction du document sur les VSS