

DÉLIBÉRATION N°2026-05

Vu le Code de l'Éducation ;

Vu le décret n° 2024-842 du 16 juillet 2024 portant création de Nîmes Université et approbation de ses statuts ;

Vu la Loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique ;

Vu l'avis favorable du CSAE en date du 06 janvier 2026.

Membres du conseil en exercice ayant voix délibérative :	31
Membres présents ayant voix délibérative ou voix consultative :	32
Membres présents ayant voix délibérative :	24
Dont Membres représentés ayant voix délibérative :	7
Quorum :	16

Le conseil d'administration de Nîmes Université a pris la délibération suivante à l'unanimité :

Le Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour 2024-2026 est approuvé conformément au document annexé.

Fait à Nîmes le 08 janvier 2026

Le président de Nîmes Université

Benoît ROIG

2024-2026

Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes



AVANT PROPOS

Le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour 2024-2026 s'articule autour de la mise en œuvre d'initiatives concrètes pour chaque axe réglementaire, visant à promouvoir l'égalité des sexes dans la fonction publique et d'un axe pilotage qui a été introduit en vue de favoriser la réussite du projet.

Ainsi, grâce à un suivi rigoureux et à l'engagement des autorités publiques, ce plan peut permettre des progrès significatifs vers l'égalité femmes-hommes dans les administrations.

En outre, dans le contexte d'un plan d'action pour l'égalité femmes-hommes, la pluriannualité permet de fixer des objectifs à long terme, d'assurer une mise en œuvre progressive des mesures et de suivre les résultats sur plusieurs années, afin de mieux adapter les actions en fonction de l'évolution des situations et des besoins, et d'avoir une vision stratégique sur la durée.

Notre établissement est engagé depuis de nombreuses années dans une démarche active en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Au fil des années, plusieurs actions concrètes ont déjà été mises en œuvre parmi lesquelles :

- La présence d'une chargée de mission Egalité, diversité et inclusion et la désignation de référents Egalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations et laïcité au sein de Nîmes Université.
- La mise en place d'une rubrique dédiée sur intranet indiquant le contenu de la mission égalité, diversité et inclusion ainsi que les contacts des personnes référentes sur ce sujet.
- La mise en place d'adresse de signalement Risques PsychoSociaux (RPS)/Violences Sexistes et Sexuelles (VSS) et d'une procédure de suivi des saisines prévoyant une cellule d'écoute et d'orientations vers les services ou partenaires compétents pour accompagner les auteurs des saisines.
- L'organisation d'actions de sensibilisation et de formation ouverts aux agents et aux étudiants : ateliers Troubles Musculo-Squelettiques (TMS), Casques de Réalité Virtuelle (CRV), Massages, Sophrologie et Swiss ball.
- La sensibilisation systématique des présidents et présidentes des comités de sélection sur la situation genrée par corps de leur section CNU avec la transmission des statistiques communiquées par le ministère
- La conservation des jours de congés pour les agentes en congés maternité, disposition plus avantageuse pour elles que la circulaire de 2003 qui a été écartée
- La mise en place de dérogation en matière de télétravail pour femmes enceintes, avec l'accord de la médecine de prévention.
- L'application d'une politique souple en matière de présence des agents. Les horaires de travail ne sont pas fixés obligatoirement, mais laisse une latitude en fonction de la situation personnelle de l'agent, et des nécessités du service.

Également depuis plusieurs années, des événements sont régulièrement organisés sur ce thème :

- L'Exposition "Mémoires de femmes gardoises" en novembre 2021
- Atelier contre les violences sexistes et sexuelles dans le sport et les accueils collectifs de mineurs en décembre 2021,
- Filles et Femmes de Sciences en février 2022 et 2023

Afin de poursuivre et de renforcer notre engagement en faveur de l'égalité professionnelle, l'établissement déploie un nouveau plan structuré autour des quatre axes réglementaires, complétés par un cinquième axe propre à notre organisation.

Axe 1. Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

1-1. Situation actuelle

Cet axe réglementaire implique d'analyser les écarts de rémunération pour faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il vise à instaurer les conditions d'une plus grande transparence en matière de rémunération afin de mieux identifier puis réduire ces écarts.

1-2. Actions et objectifs

- Elaboration d'un rapport statistique annuel au travers des données du RSU pour comparer les situations des femmes et des hommes en termes d'égalité, écart de rémunération à suivre chaque année, qui sera présenté annuellement en CSAE et en CA. L'index des rémunérations et les outils de la DGAFP afférents seront également utilisés afin de pouvoir analyser finement les écarts
- Mise en place d'un groupe de pilotage chargé d'analyser des causes des écarts de rémunération pour proposer des actions visant à la réduire (voir axe 5)
- Mise en place d'un travail d'analyse par la Direction du pilotage de l'université afin d'avoir une compréhension de l'importance du recours aux heures supplémentaires et heures complémentaires par les personnels administratifs et les enseignants-chercheurs
- Situer notre université par rapport aux autres sur la thématique de l'axe

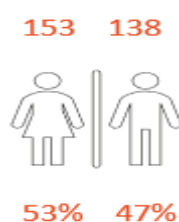
Axe 2. Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

2-1. Situation actuelle

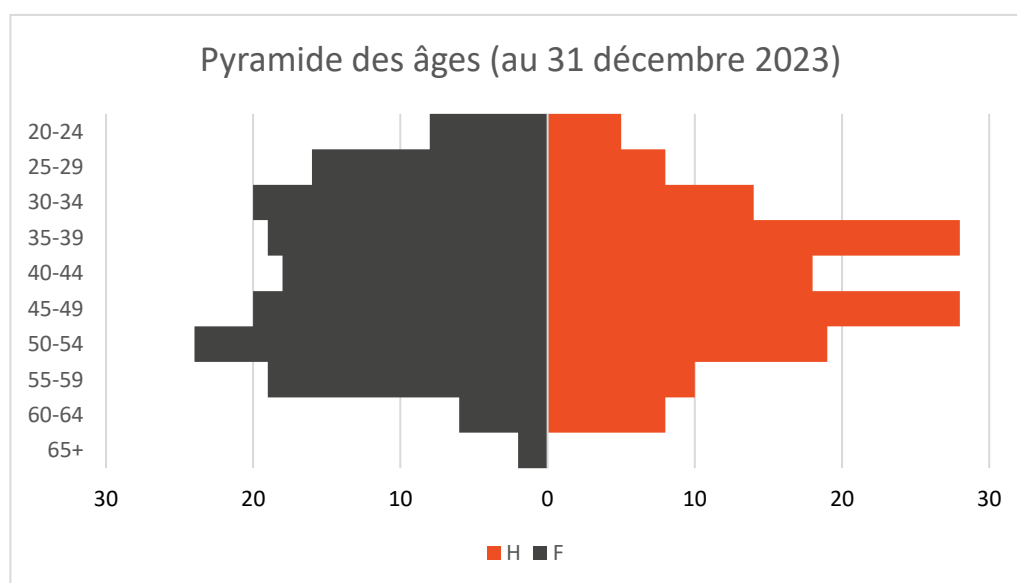
Cet axe réglementaire implique de veiller à ce que l'accès aux emplois publics mais également aux différents niveaux de ces emplois soit ouvert et possible aussi bien aux femmes qu'aux hommes. Cela implique :

- **L'égalité d'accès aux emplois publics** : Mesures pour garantir l'accès égal aux recrutements, aux concours, et à la diversité dans les métiers.
- **L'égalité professionnelle** : Actions pour garantir des conditions de travail égales, la lutte contre les écarts salariaux et la promotion de la parité dans les fonctions d'encadrement.

L'Université de Nîmes en chiffres :



	Femmes				Hommes			
	Titulaires		Contractuels		Titulaires		Contractuels	
BIATSS	47	48%	46	82%	35	40%	36	71%
Enseignants	50	52%	10	18%	52	60%	15	29%
	97		56		87		51	



Effectifs titulaires BIATSS selon le sexe et la catégorie

Catégorie	Femmes		Hommes		Total
A	20	43%	13	37%	33
B	15	32%	11	31%	26
C	12	26%	11	31%	23
Total Général	47	57%	35	43%	82

Effectifs titulaires Enseignants selon le sexe et la catégorie

Catégorie	Femmes		Hommes		Total
Enseignants 2nd/1er degré	8	16%	9	17%	17
MCF	36	72%	30	58%	66
PR	6	12%	13	25%	19
Total Général	50	49%	52	51%	102

Effectifs contractuels selon la catégorie et le sexe

Agents contractuels	Femmes		Hommes		Total
BIATSS					
CDD	34	61%	23	45%	57
CDI	4	7%	4	8%	8
Enseignants					
CPJ	0	0%	1	2%	1
Contractuels EC LRU	5	9%	2	4%	7
Contractuels 2nd degré	0	0%	1	2%	1
Enseignants associés	2	4%	10	20%	12
ATER	3	5%	1	2%	4
Doctorants	7	13%	7	14%	14
Post doc	1	2%	2	4%	3
	56	52%	51	48%	107

2-2. Actions prévues et objectifs :

- Améliorer la rédaction des fiches de poste en permettant une systématisation des publications de fiche de poste inclusives
- Maintenir la garantie d'un processus de recrutement non discriminant (composition jury, candidats reçus), en application de la réglementation, mais également dans les concours, en sensibilisant les jurys aux biais de recrutement relatif aux genres par la transmission d'informations chiffrés, de vidéos de présentation des situations de discrimination. Une réflexion sur l'élaboration d'autres outils de sensibilisation est également envisagée.
- Attribution paritaire entre femmes et hommes pour les Congés pour Recherches ou Conversions Thématiques en cas de pluralité de candidatures
- Désigner une personne garante de l'égalité femme homme dans les jurys de recrutement, qui sera par défaut la/le président/e du jury.
- Accompagner les agent(e)s candidat(e)s à des concours par tutorat/mentorat mixte pour favoriser l'échange de pratiques entre femmes et hommes et une progression de carrière égalitaire.
- Encourager les néo-recrutés (BIATSS et EC) aussi bien femmes qu'hommes, à envisager une carrière intégrant une progression vers des postes à responsabilité et les accompagner dans la construction de ce projet. Cet accompagnement pourra notamment passer par la présentation de formations relatives aux concours offrant ces possibilités

Axe 3. Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

3-1. Situation actuelle

L'axe 3 vise à assurer un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, en particulier pour les femmes, souvent confrontées à une charge domestique plus importante. Cette question constitue un sujet majeur pour améliorer la qualité de vie au travail des agents de l'université. C'est dans ce cadre que, depuis la crise sanitaire de 2020-2021, des dispositions ont été prises pour favoriser le recours au télétravail, dans le respect des exigences du service. A l'heure actuelle, 68 agents de l'établissement bénéficient de cet aménagement (13 agents ont ½ journée par semaine, 44 agents ont 1 journée par semaine, 6 agents ont 1,5 journées par semaine, 5 agents ont 2 journées par semaine), cela représente par semaine 69.5 jours de télétravail.

3-2. Actions prévues et objectifs

- Mise en place d'une charte des temps pour mieux articuler la vie personnelle et professionnelle prévoyant plusieurs mesures :
- Mise en place d'aménagements horaires en cas d'allaitement durant la première année après la naissance
- Instauration, dans chaque service d'une ou deux demi-journées par semaine sans réunion et interdiction des réunions après 17h, afin de limiter les dépassements d'horaire hors du temps de travail prévu.
- Elaboration d'une note sur le droit à la déconnexion et le bon usage de la messagerie numérique
- Elaboration d'un livret indiquant les modalités de mode de garde pour les enfants de nos personnels et les actions que l'université peut mettre en œuvre pour les faciliter
- Mise en place d'entretiens individuels pré et post congé maternité et/ou adoption
- Sensibilisation et encouragement pour les congés liés à la parentalité.
- Expérimentation dans les services volontaires de la semaine de 4 jours pour les personnels administratifs avec un bilan en fin de plan à transmettre au comité de pilotage du plan.
- Communiquer sur le dispositif de temps partiel annualisé qui permet à l'agent, à l'issue de son congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant, de commencer par une période non travaillée, qui ne peut être fractionnée et qui ne peut excéder deux mois. Le temps restant à travailler est aménagé sur le reste du cycle, selon une quotité de service de 60%, 70%, 80% ou 100% afin que l'agent assure l'intégralité de sa quotité de service à temps partiel annualisé.
- Maintien des ateliers visant à l'amélioration de la qualité de vie au travail et volonté d'un développement vers des ateliers Sommeil, Sophrologie ou encore des tests à l'audition et élaboration d'un questionnaire à destination des personnels pour connaître leurs besoins en matière d'ateliers.

Axe 4. Lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations

4-1. Situation actuelle

L'axe 4 vise à assurer un environnement de travail respectueux et sécurisant, où les femmes, tout comme les hommes, peuvent évoluer sans être victimes de violences sexistes ou sexuelles (VSS).

Contrairement aux autres axes, l'axe 4 concerne les personnels aussi bien que les usagers de l'université, c'est-à-dire les étudiant(e)s et autres personnes pouvant se trouver sur les campus de l'université.

Depuis 2022, une charge de mission « égalité » a été mise en place dont les fonctions visent à assurer une meilleure égalité femmes/hommes mais également à prévenir les VSS. Dans ce cadre ont été mis en place des dispositifs de signalement, d'écoute et d'orientation des victimes, présentés sur le site de l'université et qui donnent lieu à des affichages et communications régulières.

4-2. Actions prévues et objectifs

- Réaliser un guide pratique sur la conduite à tenir en cas de VSS
- Amélioration de la communication et de la sensibilisation (à l'occasion de journées dédiées, telles que le 8 mars et ou le 25 novembre pour la journée internationale de la lutte contre les violences faites aux femmes, lors de la prérentrée, mais également de manière moins institutionnalisée également, via des mises en situation en amphithéâtre, appuyées sur une compagnie de théâtre...), avec la distribution de violentomètres et des cartes avec adresse VSS RPS.
- Mise en place d'une adresse générique stopviolence pour l'ensemble des étudiants et personnels
- Former les personnels de communication à la prise en compte des discriminations
- Assurer la mixité dans les cellules et groupes de travail liées à la lutte contre les VSS
- Accompagner et faciliter les démarches en cas de changement de genre
- Poursuivre la promotion des réussites féminines de Nîmes Université
- Poursuivre et développer des actions : ateliers auto-défense émotionnelle, verbale, intellectuelle et physique, théâtre forum, projections débats, tables rondes.
- Supprimer la civilité le plus possible dans documents des personnels quand elle n'est pas nécessaire – en application de la circulaire du 20 juin 2023
- Mise en place d'un atelier de réalité virtuelle sur le thème de l'égalité femmes/hommes et les VSS, à destination des étudiant(e)s aussi bien que des personnels, avec un accompagnement psychologique.
- Insérer dans notre plan de développement des compétences une formation dans le domaine des VSS
- Afin de prévenir les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes, identifier et intégrer les risques Violence, Discrimination, Harcèlement et

Agissements Sexistes et spécifiquement ceux de VSS au travail sur la typologie et l'évaluation des risques professionnels (DUERP) afin qu'il soit pris en compte comme des risques à part entière.

Axe 5. Pilotage du plan relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

5-1. Situation actuelle

Il s'agit d'un nouvel axe, qui n'est pas prévu par la réglementation. L'université de Nîmes est une petite université avec des moyens humains très limités. Il lui est impossible d'affecter un ou des agents dédiés au suivi du plan.

La mise en place de cet axe vise à assurer un suivi obligatoire du plan malgré les contraintes lourdes d'emploi du temps qui pèsent sur les agents de l'université. Il sera ainsi possible de réaliser plus efficacement les objectifs annoncés mais également de mieux coordonner les actions qui sont entreprises.

5-2. Actions prévues et objectifs :

- Mise en place d'une vice présidence déléguée
- Intégration des problématiques liées au plan dans les lettres de mission des vice-présidents et des chargés de mission ou référents.
- Mise en place d'un comité de pilotage (COFIL) composé de :
 - La vice-présidence dédiée aux ressources humaines,
 - La vice-présidence dédiée aux VSS,
 - La Direction générale des services
 - La Direction des ressources humaines.
 - Toute personne qui pourra apporter un éclairage sur le plan et son application pourra être ponctuellement invitée.

Ce comité de pilotage se réunira au moins une fois tous les deux mois et aura pour missions de :

- Superviser la mise en œuvre du plan d'action et proposer des ajustements si nécessaire pour atteindre les objectifs fixés.
- Assurer le suivi et l'évaluation des actions engagées.
- Assurer la communication interne et externe sur les avancées du projet
- Préparer un rapport annuel sur l'application du plan, qui sera présenté en CSAE et en CA
- Préparer le prochain plan, en travaillant notamment sur des indicateurs d'objectifs chiffrés et datés, en relation avec les organisations syndicales du personnel
- Veiller à la conformité des actions avec la réglementation en vigueur.
- Favoriser une coordination des politiques en matière d'égalité femmes/hommes et de lutte contre les VSS à l'échelle de l'Etablissement public expérimental créé en janvier 2025
- Garantir la coordination entre les différents acteurs internes et externes (administrations, partenaires sociaux, associations, parquets, etc.) et veiller à la formalisation des partenariats

Un règlement de fonctionnement sera mis en place par le COPIL afin de définir son organisation. Il pourra mettre en place des groupes de travail afin de faciliter la mise en œuvre du plan d'action, par exemple un groupe sur l'audit des écarts salariaux (pour analyser les données et proposer des mesures correctrices), un groupe sur la prévention et la lutte contre les VSS (pour créer des protocoles de signalement, former les responsables, et mettre en place des dispositifs de soutien), un groupe sur la parité dans les fonctions d'encadrement (pour développer des actions visant à augmenter la représentation des femmes dans les postes de direction), un groupe sur la conciliation vie professionnelle et personnelle (pour développer des solutions concrètes de flexibilité des horaires, de télétravail, de garde d'enfants, etc).