

**UNIVERSITÉ DE
FRANCHE-COMTÉ**

**REDACTION DU PLAN D'ACTION ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE UNIVERSITE DE
FRANCHE-COMTE**

- Introduction
- Le plan d'action égalité professionnelle
- Fiches action

INTRODUCTION

L'Égalité entre les êtres humains est l'un des principes fondateurs de l'ordre juridique international. En France, il est consacré par la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789 dont l'article premier rappelle que les êtres humains naissent et demeurent libres et égaux en droits. L'Égalité de tous devant la loi ainsi que l'égal accès aux responsabilités professionnelles et sociales sont garantis par la Constitution du 4 octobre 1958.

L'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires énonce qu'aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe.

Cependant, malgré ce dispositif juridique, il semble que l'Égalité entre les femmes et les hommes ne soit pas toujours effective dans la sphère du travail, comme le montre la persistance de certaines inégalités



UN ENGAGEMENT POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Depuis 2010, l'uFC a fait le choix de nommer une chargée de mission Égalité afin de mettre en œuvre une politique d'Égalité entre les femmes et les hommes, les étudiantes et les étudiants.

Signataire de la convention régionale pour l'Égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif en 2014, l'uFC s'engage également auprès des publics du primaire et du secondaire. L'uFC a renouvelé son engagement en 2020 avec la signature de la nouvelle convention régionale Bourgogne Franche-Comté {2020-2024}.

Entre 2015 et 2020, l'uFC a porté un projet inter-régional intitulé « Laboratoire de l'Égalité » en partenariat avec l'Université de Genève. Ce projet financé par des fonds FEDER a permis d'échanger de bonnes pratiques en matière d'Égalité dans les domaines de l'éducation et de la recherche, en lien avec le monde professionnel et a développer des actions communes en vue d'améliorer l'employabilité des étudiantes et des étudiants en inscrivant l'Égalité dans la formation et la préparation à l'emploi. Fort de ces expériences, le plan d'action pour l'Égalité professionnelle est une continuité du travail déjà entrepris par l'uFC pour ses agents et ses usagers.

LE CADRE LÉGISLATIF DU PLAN D'ACTION

L'Égalité professionnelle est devenue cette dernière décennie un point important dans les débats et les discussions. Plusieurs textes et lois sont venus renforcer l'arsenal juridique et politique.

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes propose des mesures fortes pour améliorer le quotidien des femmes, faire progresser leurs droits et changer les mentalités.

La loi s'articule autour de 5 priorités :

- Garantir de nouveaux moyens pour l'égalité professionnelle.
- Mettre en place une garantie publique contre les impayés de pension.
- Lutter contre les violences faites aux femmes.
- Prévenir et lutter contre les stéréotypes sexistes.
- Généraliser la parité.

PRÉVENIR ET LUTTER CONTRE LES STÉRÉOTYPES SEXISTES; GÉNÉRALISER LA PARITÉ.

Le premier plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est en date de 2016 pour une durée de 4 ans. Il s'articule autour de 5 priorités :

- Lutter contre les stéréotypes sexistes et favoriser la mixité professionnelle.
- Favoriser le partage des responsabilités et améliorer l'articulation des temps de vie.
- Améliorer l'insertion professionnelle des femmes et promouvoir l'égalité dans l'emploi entre les femmes et les hommes.
- Prévenir et lutter contre le sexisme, les discriminations, les violences à l'encontre des femmes dans le champ du travail.
- Evaluer régulièrement et de manière transversale les avancées en matière d'égalité professionnelle.

Le plan pour l'égalité professionnelle du MESRI prend appui sur la politique interministérielle pour l'égalité femmes-hommes. A travers plus de 40 actions concrètes, il vise à mettre en place une politique globale d'égalité femmes-hommes qui prenne en compte les personnels, les étudiants et les savoirs scientifiques sur l'égalité de genre.

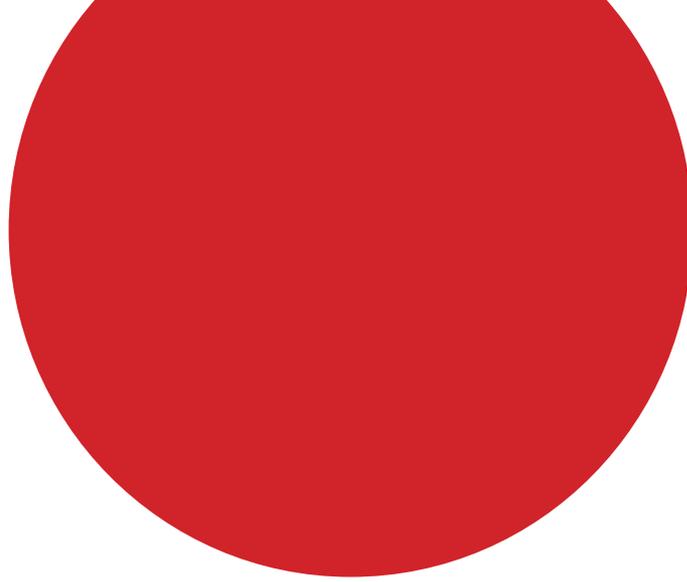
Ce plan décline trois objectifs :

- Inscrire dans le dialogue contractuel entre les établissements et le ministère.
- Assurer la parité dans les instances universitaires.
- Soutenir les recherches sur le genre.

Enfin, la dernière loi, en date du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique, transpose les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. En vertu de cet accord, de nouvelles obligations pèsent sur les employeurs des trois fonctions publiques :

- Établir un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'uFC.
- Elaborer un plan d'action égalité professionnelle pour le 31 décembre 2020.
- Créer un dispositif de recueil des signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes

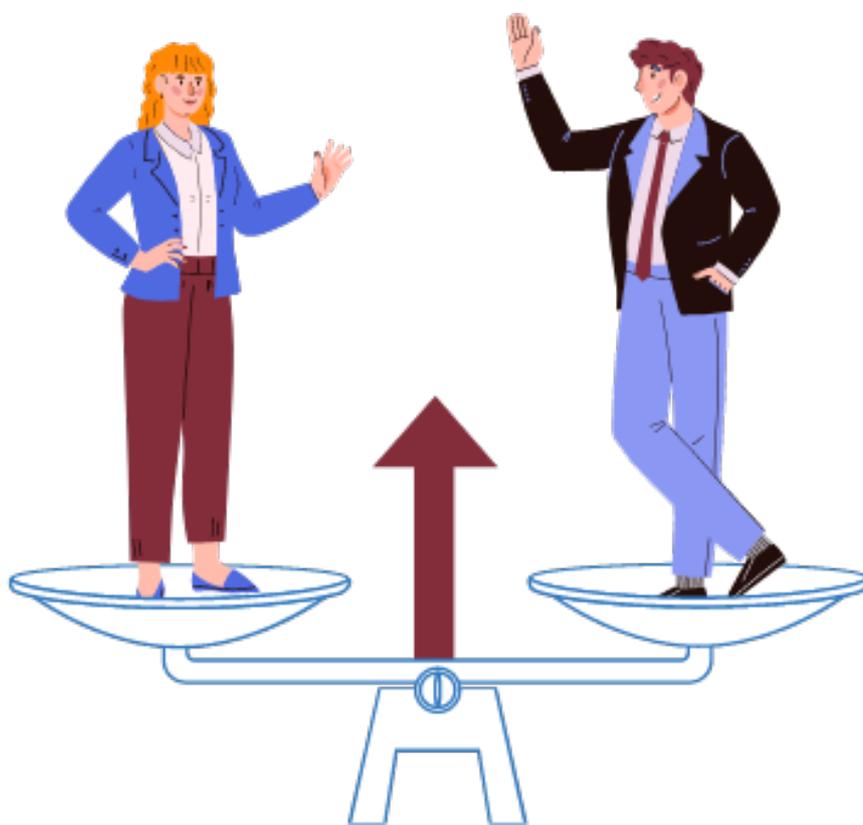




Le référentiel des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche, publié en octobre 2020, impose aux établissements du MESRI de travailler sur les quatre axes suivants :

- Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
- Garantir leur égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.
- Favoriser l'articulation des temps de vie.
- Lutter contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations.

Le plan d'action présenté ici est le fruit de plusieurs mois d'échanges grâce à un groupe de travail pluriel composé de personnes de la gouvernance, de représentants des personnels et de personnels des services associés.



LE PLAN D'ACTION ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Ce plan d'action, élaboré sur une période de 3 ans, a pour objectif global de générer les conditions d'une moindre hiérarchisation et d'une moindre différenciation dans les postes occupés entre les femmes et les hommes au sein de l'université de Franche-Comté.

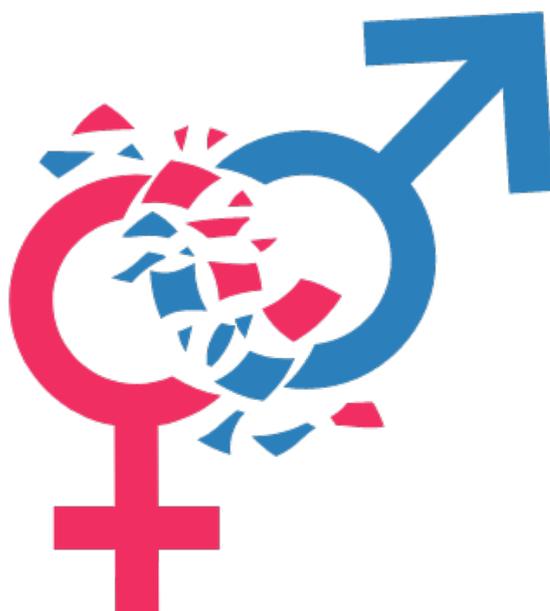
Grâce à un travail mené sur plusieurs mois avec un groupe composé de la gouvernance, de la DGS, de la DRH, des services centraux et des représentants des personnels, ce plan d'action se veut ambitieux afin de mettre en place une politique d'égalité au sein de l'uFC. Pour cela, un premier travail de recensement a été réalisé afin de poursuivre des initiatives déjà engagées au sein de l'université. En second temps, le groupe de travail a permis d'élaborer de nouvelles actions afin d'insuffler une nouvelle dynamique au sein des services de l'université.

Le groupe de travail a élaboré ce plan d'action sur plusieurs axes de la vie universitaire des agents et des usagers :

Axe transversal : Diffuser une culture de l'égalité

Cet axe transversal permet à l'université de Franche-Comté de s'engager à transmettre et à diffuser une culture de l'égalité auprès des personnels et des usagers de l'établissement. Cet axe de travail comporte plusieurs actions fortes pour une politique favorable à l'égalité entre les femmes et les hommes :

- Créer une commission Égalité et Diversité.
- Construire un diagnostic de la situation comparée entre les femmes et les hommes (rémunération, promotion, recrutement).
- Rédiger une charte Égalité et Diversité.
- Élaborer une communication sur le plan d'action et ses dispositifs.
- Labelliser l'uFC (Alliance label Diversité / Égalité).



Axe 1 : Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Cet axe a pour objectif de résorber les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de l'université de Franche-Comté. L'égalité salariale est un enjeu majeur de l'égalité professionnelle.

L'université de Franche-Comté s'engage à veiller à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes à corps, grades et fonctions identiques en procédant à des études statistiques pour connaître la réalité des situations.

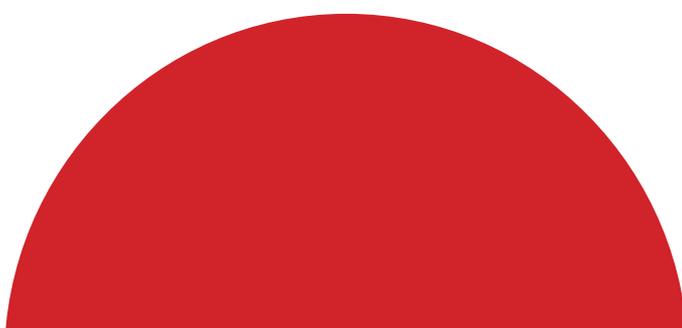
A partir de cet état des lieux, l'université de Franche-Comté prendra les mesures nécessaires pour traiter et prévenir les écarts de rémunérations entre les agents.

Axe 2: Garantir leur égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

Cet axe a pour but de garantir l'égal accès pour les femmes et les hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. Le recrutement est un facteur important dans la mise en place de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'université de Franche-Comté s'engage d'une part à développer une politique de recrutement non discriminatoire en travaillant sur le processus de recrutement. D'autre part, l'établissement a pour objectif d'augmenter le nombre de femmes et d'hommes dans les métiers non mixtes. Afin de s'en donner les moyens, des actions vont être mises en place dans le but d'analyser le processus d'avancement des carrières et de favoriser la mixité des filières et des métiers.

Axe 3 : Favoriser l'articulation des temps de vie

L'université de Franche-Comté souhaite articuler au mieux la vie professionnelle et la vie privée de ses agents, quelle que soit la situation familiale ou personnelle. Il s'agit d'un élément essentiel pour améliorer et garantir la qualité de vie au travail des personnels. Afin de rendre plus compatibles les modalités d'organisation du travail avec l'environnement familial (parentalité, aidants familiaux), le premier objectif est de réfléchir à l'aménagement du temps de travail. Le second objectif vise à assurer l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle pour tous les agents de l'uFC de manière à améliorer les conditions de retour après des congés familiaux (congé maternité, congés parentaux, congés proche aidant). En effet, ces congés peuvent être des freins à l'avancement dans la carrière des agents de l'uFC.



Axe 4 : Lutter contre les violences sexistes et sexuelles, les discriminations et les harcèlements

Comme tout employeur public et privé, l'université de Franche-Comté a pour obligation de prévenir la violence sur le lieu de travail en mettant en œuvre les dispositifs nécessaires afin de prendre en charge la situation et, le cas échéant, de la transmettre aux institutions compétentes.

L'université de Franche-Comté s'engage donc à déployer un dispositif de prévention, de signalement et de traitement des violences sexistes et sexuelles (VSS), des harcèlements et des discriminations pour les personnels et les usagers.

Afin de renforcer ce dispositif, l'uFC prévoit des actions de prévention afin d'informer et de sensibiliser les personnels et les usagers, aux violences sexistes et sexuelles, aux harcèlements et aux discriminations.



FICHES ACTION

Axe 1 : Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Objectif: Résorber les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Action 1	Identifier et analyser les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes et pour l'ensemble des agents
Outil 1	<ul style="list-style-type: none">Construction d'un outil de calcul des écarts de rémunération : méthodologie et production de données statistiques.Etat des lieux des actions pédagogiques en faveur de l'égalité et de la mixité à destination des publics étudiants et scolaires afin de les valoriser (Mix and match, UE Libre Mixité et égalité dans les filières, Sciences et techniques en tous genres).
indicateurs chiffrés	Production de tableaux statistiques sur les écarts de rémunération pour les personnels de l'uFC.
Public cible	Personnels BIATSS et enseignants.
Moyens humains et financiers	Service pilotage Direction des ressources humaines
Date de réalisation	2021
Outil 2	Analyse et traitement des écarts.
indicateurs chiffrés	Production d'un diagnostic et d'une analyse des écarts de rémunération pour les personnels de l'uFC.
Public cible	Personnels BIATSS et enseignants.
Moyens humains et financiers	VP RH Direction des ressources humaines Service pilotage Représentants du personnel
Date de réalisation	2022 - 2023

Axe 2: Garantir leur égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

Objectif 1 : Développer une politique de recrutement non discriminatoire

Action 1	Travailler sur le processus de recrutement
Outil 1	Etat des lieux de la proportion de femmes et d'hommes dans les métiers de l'uFC Ecart entre le taux de féminisation des recrutements et le taux de féminisation des candidatures reçues.
indicateurs chiffrés	Production de tableaux statistiques sur les écarts de rémunération pour les personnels de l'uFC
Public cible	Personnels BIATSS et enseignants.
Moyens humains et financiers	Service pilotage Direction des ressources humaines
Date de réalisation	2022 - 2023
Outil 2	Formuler les offres d'emploi et les descriptions du poste en supprimant les terminologies sexuées et les stéréotypes qu'ils sous-entendent.
indicateurs chiffrés	Nombre d'offres d'emploi revues dans ce sens.
Public cible	Personnes en charge des recrutements.
Moyens humains et financiers	Direction des ressources humaines
Date de réalisation	2021 - 2022
Outil 3	Sensibiliser les personnes chargées des recrutements aux stéréotypes femmes/hommes afin de les dépasser.
indicateurs chiffrés	Nombre de réunions Nombre de personnes formées chaque année
Public cible	Personnes en charge des recrutements
Moyens humains et financiers	Direction des ressources humaines Réfèrent égalité
Date de réalisation	2021 - 2023

Objectif 2 : Augmenter le nombre de femmes et d'hommes dans les métiers non mixtes

Action 1	Favoriser la mixité des filières et des métiers.
Outil 1	<ul style="list-style-type: none"> Développer une communication sur les métiers sans stéréotypes de genre. (campagne de valorisation des profils féminins, des profils masculins et des métiers atypiques). Etat des lieux des actions pédagogiques en faveur de l'égalité et de la mixité à destination des publics étudiants et scolaires afin de les valoriser (Mix and match, UE Libre Mixité et égalité dans les filières, Sciences et techniques en tous genres).
indicateurs chiffrés	Nombre de campagnes. Production d'un état des lieux.
Public cible	Usagers, personnels BIATSS et enseignants
Moyens humains et financiers	Service communication Réfèrent égalité
Date de réalisation	2021 - 2023
Outil 2	Formuler les offres d'emploi et les descriptions du poste en supprimant les terminologies sexuées et les stéréotypes qu'ils sous-entendent.
indicateurs chiffrés	Nombre d'offres d'emploi revues dans ce sens
Public cible	Personnes en charge des recrutements.
Moyens humains et financiers	Direction des ressources humaines
Date de réalisation	2021 - 2022

Action 2	Production de statistiques sexuées sur les écarts de promotions entre les femmes et les hommes.
Outil 1	Production de statistiques sexuées sur les écarts de promotions entre les femmes et les hommes.
indicateurs chiffrés	Production d'un diagnostic de situation comparée entre les femmes et les hommes.
Public cible	Personnels BIATSS et enseignants
Moyens humains et financiers	Service Pilotage Direction des ressources humaines
Date de réalisation	2021 - 2023

Axe 3 : Favoriser l'articulation des temps de vie

Objectif : Rendre plus compatibles les modalités d'organisation du temps de travail avec la vie personnelle

Action 1	Aménager le temps de travail
Outil 1	Favoriser le développement du télétravail.
indicateurs chiffrés	Pourcentage de salariés en télétravail
Public cible	Personnels BIATSS et enseignants
Moyens humains et financiers	Direction des ressources humaines
Date de réalisation	2021 - 2022
Outil 2	Formuler les offres d'emploi et les descriptions du poste en supprimant les terminologies sexuées et les stéréotypes qu'ils sous-entendent.
indicateurs chiffrés	Inscription sur le site de l'université Information des personnels Rédaction d'une charte du temps
Public cible	Personnes en charge des recrutements
Moyens humains et financiers	Service communication Direction des ressources humaines
Date de réalisation	2021 - 2023 information des agents, des encadrants, des relais RH

Action 2	Améliorer les conditions de retour après congés familiaux
Outil 1	Entretien de reprise d'activité.
indicateurs chiffrés	Elaboration d'une procédure d'entretien.
Public cible	Personnels BIATSS et enseignants
Moyens humains et financiers	Elaboration d'une procédure d'entretien.
Date de réalisation	2023
Outil 2	Etudier les services de proximité (garderies) avec les collectivités locales et les associations et mettre en place des partenariats.
indicateurs chiffrés	Nombre de partenariats mis en place avec les collectivités locales et les associations
Public cible	Personnes en charge des recrutements
Moyens humains et financiers	Référent égalité Direction des ressources humaines
Date de réalisation	2021

Outil 3	Sensibilisation pour les personnels «aidants familiaux»
indicateurs chiffrés	Nombre de personnes sensibilisées
Public cible	Personnels BIATSS et enseignants
Moyens humains et financiers	Direction des ressources humaines
Date de réalisation	2021



Axe 4 : Lutter contre les violences sexistes et sexuelles, les discriminations et les harcèlements

Objectif : Construction d'un dispositif de signalement et traitement des VSS, des harcèlements et des discriminations.

Action 1	Mettre en œuvre des actions d'accompagnement
Outil 1	Mise en place d'un dispositif de signalement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes.
indicateurs chiffrés	Mise en œuvre du dispositif
Public cible	Personnels et usagers
Moyens humains et financiers	Direction des ressources humaines Référént égalité SUMPPS
Date de réalisation	2021
Outil 2	Formation des personnes chargées du traitement des signalements.
indicateurs chiffrés	Nombre de personnes formées
Public cible	Personnels chargés du traitement du signalement
Moyens humains et financiers	Direction des ressources humaines Référént égalité Ressource interne ou organisme extérieur
Date de réalisation	2021
Outil 3	Recensement des ressources et des dispositifs d'accompagnement : associations, collectivités... sur le périmètre géographique de l'université.
indicateurs chiffrés	Réalisation du recensement
Public cible	Personnels et usagers
Moyens humains et financiers	Référént égalité
Date de réalisation	2021-2022

Action 2	Mettre en œuvre des actions de prévention
Outil 1	Sensibilisation sur les VSS, les harcèlements et les discriminations + information sur le dispositif de prise en charge de l'uFC.
indicateurs chiffrés	Nombre de personnes formées
Public cible	Personnels et usagers
Moyens humains et financiers	Direction des ressources humaines Réfèrent égalité Ressource interne ou organisme extérieur
Date de réalisation	2022- 2023
Outil 2	Informier et diffuser les informations relatives aux VSS, aux harcèlements et aux discriminations (droits, démarches, recours, ressources dans une perspective de prévention , relais des campagnes ministérielles).
indicateurs chiffrés	Actualisation du site de l'université
Public cible	Personnels et usagers
Moyens humains et financiers	Service communication Réfèrent égalité
Date de réalisation	2021 - 2022

Macha WORONOFF
Présidente de l'université de Franche-Comté

