

DELIBERATION**du Conseil d'Administration de l'Université du Mans****Séance du 25 février 2021****II – Délibérations****2.2 - Questions générales****2.2.3 - Plan égalité femmes – hommes pour la période 2021-2023****LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,**

- VU** *le code de l'Éducation et notamment son Art. L.712-3 ;*
VU *l'avis du Comité technique d'établissement réuni en séance le 12 février 2021 ;*
VU *la consultation du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail réuni en séance le 12 février 2021 ;*
VU *les statuts de l'Université du Mans approuvés par le Conseil d'Administration réuni en séance le 12 octobre 2017.*

APRES EN AVOIR DELIBERE,

- **Approuve à l'unanimité des voix, avec 22 voix pour, le plan égalité femmes – hommes pour la période 2021-2023 annexé à la présente.**

Le Mans, le 26 février 2021

Le Président de l'Université du Mans

**Rachid EL GUERJOUA**

Pour le Président de l'Université
et par délégation
La Vice-Présidente
du Conseil d'Administration

Claire DUVERGER - ARFUSC

Extrait transmis au Recteur Chancelier des Universités le : - 5 MARS 2021

EXTRAIT DU RELEVÉ DES AVIS DU COMITÉ TECHNIQUE D'ÉTABLISSEMENT

Séance du 12 février 2021

Plan Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le Comité technique,

vu le décret 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État.

après en avoir délibéré,

- émet un avis favorable à l'unanimité : 0 abstention, 8 voix pour et 0 voix contre.

Le Président de l'Université du Mans



Rachid EL GUERJOUMA
Pour le Président de l'Université
et par délégation
La Vice-Présidente
du Conseil d'Administration

Claire DUVERGER - ARFUS

Plan égalité femmes – hommes 2021 - 2023

Présenté en CT et CHSCT le vendredi 12 février 2021
Présenté en CA le jeudi 25 février 2021

Adopté le par

SOMMAIRE

SOMMAIRE	2
PROPOS INTRODUCTIFS	3
1. ELEMENTS DE CONTEXTE	4
2. ENJEUX ET INTERETS AFFICHES PAR L'UNIVERSITE DU MANS	4
3. METHODOLOGIE	4
4. AXE 1 : ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	7
ELEMENTS DE CONTEXTE	7
LES CHIFFRES CLES DU BILAN SOCIAL DE L'UNIVERSITE DU MANS	8
1/ <i>Les effectifs sexués selon les fonctions, corps et grade</i>	8
2/ <i>Les écarts de rémunération</i>	12
3/ <i>Les facteurs explicatifs de ces écarts</i>	13
OBSERVATIONS (CONSTATS, QUESTIONS), EXPERIENCES, RESSENTIS DU PERSONNEL.....	15
PLAN D' ACTIONS.....	18
5. AXE 2 : EGAL ACCES AUX CORPS, CADRES D'EMPLOI, GRADES ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE 19	
CONSTATS, EXPERIENCES ET RESSENTIS DES PERSONNELS.....	19
PLAN D' ACTIONS :	21
6. AXE 3 : ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE	22
CONSTATS, EXPERIENCES ET RESSENTIS DES PERSONNELS :	22
PLAN D' ACTIONS :	23
7. AXE 4 : LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES, LES HARCELEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS	25
CONSTATS, EXPERIENCES ET RESSENTIS DES PERSONNELS.....	26
PLAN D' ACTIONS :	28
8. AXE 5 : GOUVERNANCE ET POLITIQUE D'EGALITE FEMMES-HOMMES	30
CONSTATS :	30
PLAN D' ACTIONS :	31
9. CONCLUSION :	32
10. ANNEXES	32

PROPOS INTRODUCTIFS

« Chèr.es collègues,

Depuis de nombreuses années, notre université est très engagée sur les questions d'égalité professionnelle. Afin de poursuivre cet engagement, notre établissement construit au cours des prochaines semaines son Plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Conçu pour une durée de trois ans, il s'articulera autour de quatre axes :

- écarts de rémunération,
- accès aux corps, grades et emplois,
- articulation vie personnelle et vie professionnelle,
- lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations.

La première étape de cette démarche consiste à dresser un état des lieux de l'existant, identifier les objectifs prioritaires à inscrire sur la durée du plan et les décliner en actions.

Il est essentiel que ce plan puisse être co-construit avec les personnels de l'Université, femmes et hommes. C'est pourquoi nous vous invitons à vous exprimer et partager sur ces axes lors de temps d'échanges prévus aux mois d'octobre et novembre, sur inscription. Ces temps seront organisés et animés par le pôle Qualité de Vie au Travail et Angéline Etienne, chargée de mission Égalité Femmes Hommes. Ils sont pris sur le temps de travail.

Les collègues ne pouvant pas participer à ces ateliers pourront communiquer leurs remarques, questions ou propositions à l'adresse : egalite-femmes-hommes@univ-lemans.fr

Ces temps d'échanges seront également complétés par un court questionnaire envoyé aux personnels courant novembre. »

Mail adressé à tous les personnel.les le 29 septembre 2020,
par Rachid El Guerjouma, Président de Le Mans Université

1. ELEMENTS DE CONTEXTE

Dans le cadre de **l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** dans la fonction publique du **30 novembre 2018**, et de **l'article 80 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique**, les établissements ont l'obligation d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action sur l'égalité professionnelle.

L'article 6 septies de la loi du 13 juillet 1983 tel qu'introduit par la loi de transformation de la fonction publique prévoit que le plan d'action soit composé obligatoirement de mesures portant sur 4 grands axes, détaillés ci-après.

2. ENJEUX ET INTERETS AFFICHES PAR L'UNIVERSITE DU MANS

- ➔ Mobiliser et développer le dialogue au sein de la communauté universitaire au sujet des questions d'égalité femmes - hommes et plus largement sur celles des discriminations
- ➔ Porter concrètement les valeurs d'égalité et les principes de non-discrimination
- ➔ Identifier les actions déjà réalisées en matière d'égalité femmes - hommes, de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les rendre visibles et en impulser de nouvelles
- ➔ Articuler et coordonner de manière transversale des actions convergentes (développement durable, qualité de vie au travail, recherche...)
- ➔ Impliquer et accompagner l'ensemble du personnel sur ces questions et les dynamiques de changement
- ➔ Favoriser les « bonnes pratiques »

3. METHODOLOGIE

Afin de construire un Plan Egalité entre les femmes et les hommes pour les trois prochaines années, ce projet s'est doté **d'un comité de pilotage, constitué de 12 membres** :

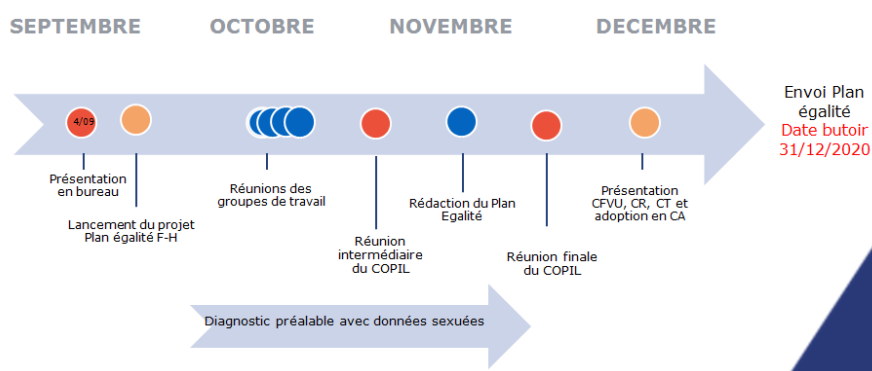
- Président.e
- Vice-président.e du Conseil d'Administration
- Vice-président.e Recherche
- Vice-président.e Formation et vie universitaire
- Directeur.trice Général.e des services
- Directeur.trice des ressources humaines
- Chargé.e de mission égalité femmes-hommes
- Responsable du pôle qualité de vie au travail
- 4 représentants des personnel.lles : 1 par syndicat (SNPTES, FSU, SNPRESS-FO, UNSA)

Et d'un **comité opérationnel**, composé de 3 personnes :

- Chargée de mission égalité femmes-hommes
- Responsable du pôle qualité de vie au travail
- Conseiller.ère en organisation du travail et accompagnement du changement

avec en complément, un appui au niveau de la direction des ressources humaines, notamment à travers le pôle masse salarial.

Le comité de pilotage a validé un **retroplanning** permettant de suivre efficacement ce projet :



... et suivi le calendrier ci-dessous :

Réunions du Comité de Pilotage	
1/ Lancement et validation du comité de pilotage	Lundi 28 septembre 2020
2/ Réunion intermédiaire	Lundi 30 novembre 2020
3/ Réunion finalisation du plan	Vendredi 8 janvier 2021
Lancement du plan égalité F-H	
Mail du Président	Mardi 29 septembre 2020
Communication en CT	Vendredi 18 septembre 2020
Communication CAC plénier	Mardi 22 septembre 2020
Communication en CA	Jeudi 24 septembre 2020
Communication en CHSCT	Vendredi 25 septembre 2020
Communication en conférence des composantes	Mardi 29 septembre 2020
Communication en comité de pilotage Recherche	Vendredi 9 octobre 2020
Communication en commission recherche	Jeudi 15 octobre 2020
Ateliers	
1 ^{er} atelier – Le Mans	Vendredi 2 octobre 2020 - 13h à 15h
2 ^{ème} atelier – Laval	Mardi 6 octobre 2020- 9h30 à 11h30
3 ^{ème} atelier – Le Mans	Jeudi 8 octobre 2020 - 14h à 16h
4 ^{ème} atelier – Le Mans	Lundi 14 décembre – 14h à 16h

Questionnaire	
Date de lancement	Mardi 10 novembre 2020
Date de clôture	Mardi 17 novembre 2020 au soir
Réunion de concertation avec les services concernés	
DRH, Direction de la communication, Direction de la recherche	Vendredi 18 décembre 2020
Validation et adoption du Plan Egalité F-H	
CT / CHSCT	Vendredi 12 février 2021
CA	Jeudi 25 février 2021

Les ateliers (Annexe 1) ont eu pour objectif de proposer à l'ensemble des personnels de s'exprimer et participer à la construction du plan égalité femmes- hommes.

Ils ont permis aux personnels de faire d'une part des constats et d'autre part de soumettre des propositions d'actions à mettre en œuvre.

En outre, ces ateliers ont été riches en échanges, débats et transmission d'informations relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes.

12 personnels ont participé aux 3 ateliers réalisés : 11 femmes et 1 homme.

Le questionnaire (Annexe 2), a été l'occasion de compléter les données réunies durant les ateliers, en interrogeant :

- les représentations des personnels de notre Université :

Ex : « Pensez-vous qu'à l'Université du Mans les femmes et les hommes sont payé.es de la même façon ? »

- leur vécu quant aux questions d'égalité :

Ex : « Lors de votre recrutement ou lors de votre audition pour un poste à l'Université du Mans, vous a-t-on posé des questions d'ordre personnel ? Contrainte familiale – Projets familiaux – Orientation sexuelle – Aucune – Autre (à préciser) »

- leurs souhaits d'actions :

Ex : « Seriez-vous favorable à la mise en place d'une charte des temps (Régulation des temps de réunion ; droit à la déconnexion ; Horaires de travail ...) ? »

253 personnels ont répondu à ce questionnaire, dont 70% femmes. 54% des répondants sont BIATSS, 38% Enseignant.es & Enseignant.es-chercheur.euses et 7,5% sont doctorant.es ou post-doctorant.es.

Parmi ces répondants, 56% entre 30 et 49 ans, 75 % sont en couple, 60% avec enfants à charge et 5,5% avec personne à charge.

La réunion de concertation avec les services concernés par la mise en œuvre du plan d'action a permis d'intégrer les acteurs pilotes ou acteurs dans la réflexion d'actions à mettre en œuvre, en validant les aspects réalistes et réalisables de celles-ci. Ces services ont en outre contribué à définir des objectifs trimestriels ou annuels.

4. AXE 1 : ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Eléments de contexte

Le référentiel du MESRI (octobre 2020) rappelle que le Plan d'Action Egalité (PAE) doit comporter des mesures d'évaluation et de traitement des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, quel que soit leur statut, afin de garantir l'égalité des droits dans le déroulement de carrière des agentes et agents publics, ainsi que l'égalité salariale. Une attention particulière est réservée à la situation des corps, cadres d'emploi ou filières à prédominance féminine ou masculine, notamment sur la base des travaux du Défenseur des droits dans le cadre du Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine.¹

Le référentiel indique également une liste d'items permettant d'identifier et d'analyser les écarts de rémunération. La DGAFP met à disposition des établissements un outil de calcul pour établir cette évaluation. Néanmoins, face aux difficultés d'utilisation de cet outil², le PAE de l'Université du Mans repose principalement ici sur le bilan social de l'établissement (édition 2018).

Pour cet axe, Il s'agit de repérer les écarts de rémunération et leurs causes, pour l'ensemble des personnels, titulaires et contractuels. Le référentiel du MESRI indique que les écarts de rémunération peuvent être dus à :

- La quotité de temps de travail - notamment l'effet lié au « temps partiel » ;
- La différence de représentation des sexes dans les corps : effet « ségrégation », effet « primes » ;
- La différence de structure démographique au sein de chaque corps, grade, échelon : effet « ancienneté » ;
- La composante indemnitaire, dont les écarts liés aux heures supplémentaires ou complémentaires, rachats de jours de compte épargne-temps et sur-rémunération temps partiels (80 % et 90 %) ;
- La différence de rémunération entre les personnels contractuels (calcul primes et sans primes, et selon le taux indiciaire brut).

Le référentiel établit également les mesures de traitement des écarts de rémunération, avec des objectifs chiffrés de résorption, relevant de la compétence de l'employeur. Ces mesures peuvent concerner :

- La cotation de postes ;
- Les modalités d'attribution des primes ;
- La politique de promotion ;
- Les règles de gestion des retours de congés familiaux (attention particulière à porter au maintien des primes lors du retour de congés familiaux).

¹ <https://defenseurdesdroits.fr/fr/outils/guide-pour-une-evaluation-non-discriminante-des-emplois-a-predominance-feminine>

² L'outil n'est pas toujours compatible avec les logiciels des établissements ; de plus, il ne prend en compte que les titulaires, pas les contractuels. Le MESRI a été alerté sur ces difficultés et limites. En décembre 2020, il a précisé que les données sexuées du PAE contiendront celles du bilan social de l'établissement et, au besoin, pourront être complétées par celles proposées dans le décret 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au Rapport Social Unique dans la fonction publique.

Les chiffres clés du bilan social de l'Université du Mans

Les données du bilan social ne sont pas toujours sexuées et, quand elles le sont, on compare le plus souvent l'effectif des femmes à l'effectif des hommes. Une comparaison plus fine mérite d'être réalisée dans le prochain rapport de situation unique afin d'analyser ce qui se passe pour les femmes (au sein du groupe « femmes ») et pour les hommes (au sein du groupe « hommes »). Cette comparaison permet également de pondérer « l'effet démographique » tout en alimentant la réflexion sur les recrutements et politiques de promotion.

1/ Les effectifs sexués selon les fonctions, corps et grade

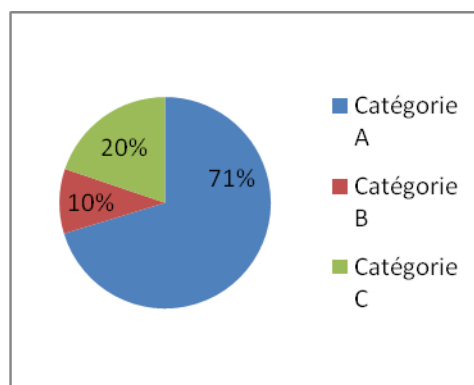
Au 31 décembre 2018, l'effectif du personnel de l'Université du Mans s'élève à 1163 personnes : 508 BIATSS (44%) et 655 enseignant-es (56%). Nous comptons 71% de femmes chez les BIATSS et 39% de femmes dans le corps enseignant et recherche (EC, E et C). Les femmes sont majoritaires parmi les BIATSS et minoritaires parmi les enseignants.

47% des effectifs de l'université sont des hommes. Cette répartition sexuée évolue peu depuis 2016.

Répartition par catégorie FP

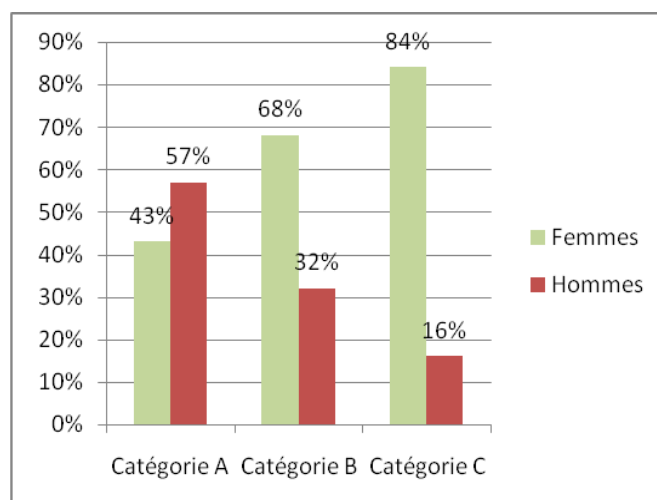
Figure 1 : Taux par catégorie FP au 31.12.2018

A l'université du Mans, la catégorie A est la plus représentée : 70,7% du personnel, ensuite la catégorie C (19,6%) et la catégorie B (9,7%).



En croisant avec la variable sexe, on constate que les hommes sont plus présents dans la catégorie A (57% de la catégorie A) et peu dans la catégorie C (16% de la catégorie C). Les femmes, elles, sont très majoritaires dans la catégorie C (84%).

Figure 2 : Taux de femmes et d'hommes par catégorie



L'effet « ségrégation » est accentué par la répartition masculine très marquée dans la catégorie A. En effet, si on compare la répartition par catégorie pour les groupes « femmes » et « hommes », on observe que le groupe « hommes » est particulièrement représenté dans la catégorie A avec 86,76% de son effectif, le reste se répartissant à l'identique dans les deux autres catégories (6,66% pour chaque). Chez les femmes, un peu plus de la moitié est représentée dans la catégorie A (56,54%), un tiers dans la catégorie C (31,03%), ensuite dans la catégorie B (12,43%).

Figure 3 : Répartition des femmes par catégorie

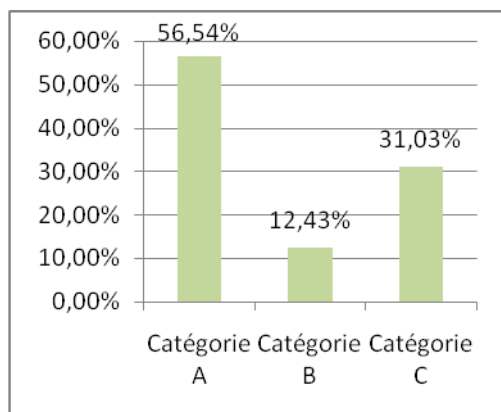
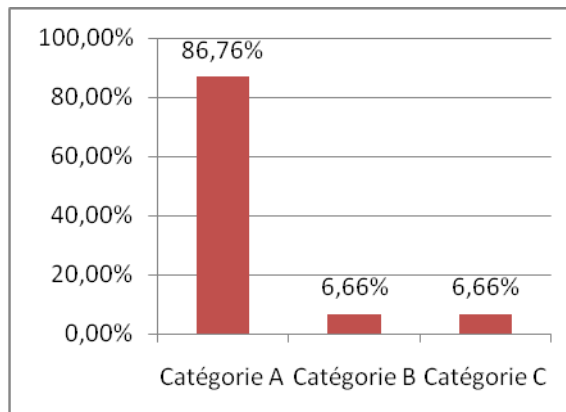


Figure 4 : Répartition des hommes par catégorie

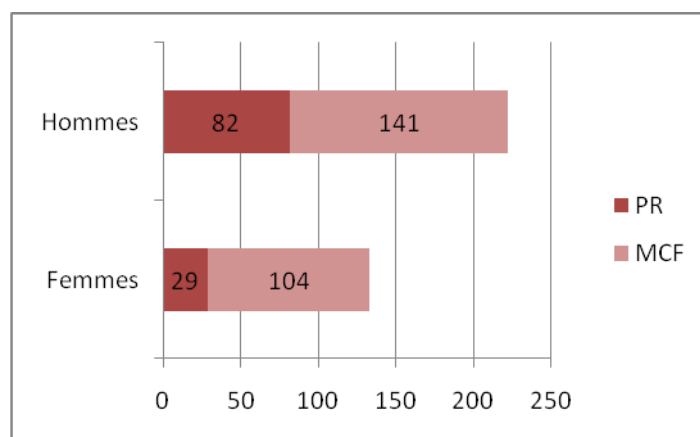


Répartition sexuée dans la fonction « enseignant »

Au 31 décembre 2018, l'université du Mans compte 655 personnels enseignants (39% de femmes et 61% d'hommes). La fonction « enseignant » recouvre différents grades (PR à EC CDD) et statuts, titulaires et contractuels (27% de contractuels, avec un effectif un peu plus élevé chez les hommes, en raison notamment d'un nombre plus important de doctorants et surtout post-doctorants³).

Chez les **PR (ou PU)**, nous comptons 29 femmes et 82 hommes ; la répartition est davantage paritaire chez les **MCF**, respectivement 104 femmes et 141 hommes.

Figure 5 : Effectifs Femmes et Hommes PR et MCF au 31.12.2018



Si on analyse par « groupe sexué », les pourcentages révèlent des écarts plus importants chez les femmes, avec 11,13% de PR contre 20,55% chez les hommes.

³ Il serait intéressant de faire le lien avec le financement de thèse *selon le sexe* : pour le moment, cette information ne figure pas dans le bilan social, de même pour les financements de post-doc.

Dans le bilan social 2018, la répartition des EC par section CNU ne comporte pas d'indication sexuée. Cette information sera à préciser de manière systématique dans le rapport de situation unique. Dans tous les cas, des liens sont à construire avec la démarche HRS4R⁴ pour « visibiliser » la place des femmes et des hommes dans l'enseignement et la recherche de différentes disciplines à l'université du Mans et favoriser la mixité.

Néanmoins, le bilan social comporte des informations sexuées par UFR.

Au 31.12.2018	Femmes		Hommes	
	MCF	PR	MCF	PR
UFR Lettres	34	14	21	10
UFR Droit Eco Gestion	19	8	21	15
UFR Sciences	25	4	47	36
IUT Le Mans	16	3	24	10
IUT Laval	9	1	15	2
ENSIM	2	0	13	9

On constate dans le tableau ci-dessus que dans les composantes plus « mixtes » (Lettres), la proportion pour les hommes à se retrouver PU est également plus importante.

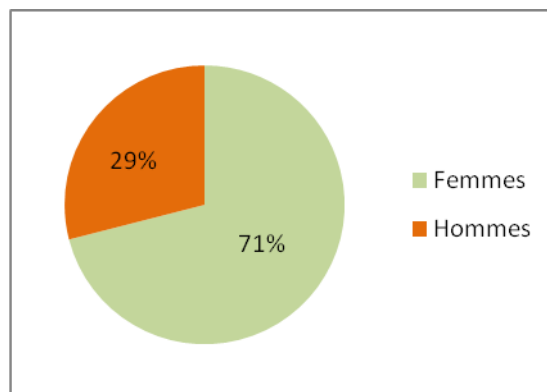
- Le bilan social n'indique pas les effectifs sexués et âges de personnels.
- De manière générale, le prochain rapport social unique devra permettre une lecture plus simple et accessible des données

⁴ HRS4R : Le label « HR Excellence in Research » créé en 2009 par la Commission européenne, est une démarche d'amélioration continue certifiée par un label pour une attractivité renforcée et concerne le recrutement et les conditions de travail des chercheurs.

Répartition sexuée chez les personnels BIATSS

Figure 6: Taux Femmes Hommes BIATSS au 31.12.2018

Les femmes représentent 71% des personnels BIATSS.



Moins nombreux que les femmes chez les BIATSS, les hommes se répartissent également différemment dans les catégories A, B, C. Ils sont majoritaires dans la catégorie A – la moitié de l’effectif des hommes et l’autre moitié partagée à l’identique dans les catégories B et C. Cette répartition s’inverse pour les femmes, puisqu’elles sont un peu plus de la moitié dans la catégorie C, puis 26% dans la catégorie A et 21% dans la catégorie B.

Figure 7 : Répartition des femmes BIATSS par catégorie FP

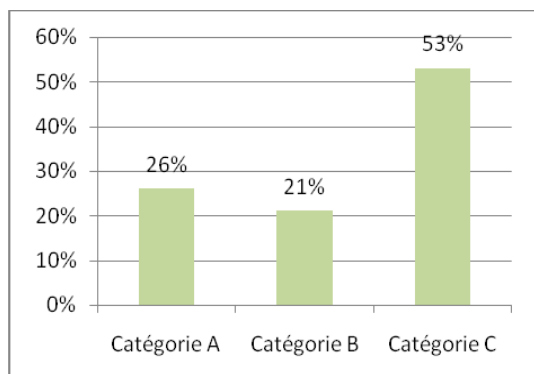
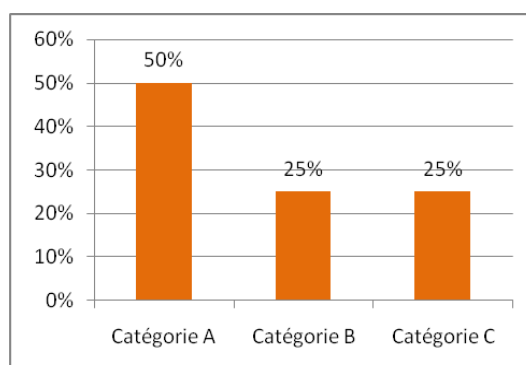


Figure 8 : Répartition Hommes BIATSS par catégorie FP



Nous observons des fonctions très genrées chez les personnels BIATSS : secrétariat administratif, bibliothécaire, magasinier des bibliothèques ainsi qu’adjoint technique de recherche et de formation ou adjoint des administrations de l’Etat sont majoritairement occupées par des femmes.

La répartition par branche d’activité professionnelle et emplois types (hors personnel de bibliothèque et de santé) est plus ou moins mixte selon les composantes et disciplines de recherche.

Concernant les Sciences, les femmes sont davantage présentes dans les « sciences du vivant », les « sciences chimiques et matériaux » qu’en informatique-mathématiques ou sciences de l’ingénieur. Dans ces disciplines, les hommes sont largement majoritaires (34 hommes et 3 femmes en informatique ; 22 hommes et 3 femmes en sciences de l’ingénieur).

Au 31.12.2018	IGR		IGE		TECH		ATRF	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Sciences du vivant		0	1		3		1	
Sciences chimiques et des matériaux		2	1	3	4	3	4	1
Sciences Ingénieur et instrument. Scient.		9	2	4	1	9		
Informatique, statistiques et calcul scient.		8	4	15	1	10		1
Sciences humaines et sociales			1	2		1		
Total	1	20	9	24	9	23	5	2

Par ailleurs, dans la typologie des emplois (IGR, IGE ;TECH etATRF), nous observons également que les femmes occupent moins souvent que les hommes, les postes IGR (aucune femme au 31.12.2018 tant à l'échelle de l'établissement que dans les UFR et composantes) et les postes plus élevés d'ingénierie de la recherche. A contrario, elles occupent majoritairement le poste ATRF (53 femmes et 21 hommes)

Chez les BIATSS, les contrats CDD sont plus nombreux chez femmes que chez les hommes dans la catégorie C (75 contre 8). Cette forte représentation de « contractuelles », CDD et CDI, s'observe plus globalement parmi le personnel BIATSS (163 femmes contre 39). Cette donnée est à pondérer au regard de « l'effet démographique » puisque les femmes sont aussi globalement plus nombreuses que les hommes chez les Biatss (363 femmes contre 145 hommes). Or sur ces 363 femmes, 55% sont titulaires pour 73% de titulaires chez les 145 hommes. Ces éléments tendent à souligner la plus grande précarité des contrats de travail chez les femmes Biatss et une moindre titularisation, comparativement aux hommes BIATSS. Pour mieux appréhender les évolutions des effectifs Femmes Hommes selon les corps, grades et catégories hiérarchiques, Il s'agira de faire une lecture comparée des données sur quelques années.

2/ Les écarts de rémunération

Les données du bilan social

Le bilan social présente les rémunérations nettes, soit les salaires nets payés sur l'année (ici 2018). Le salaire net tient compte du traitement principal, des primes et indemnités ainsi que d'éventuelles rémunérations accessoires (heures complémentaires...) en fonction de la quotité du temps de travail des agents.

En 2018, la rémunération nette moyenne mensuelle s'élève à 2 568 € toutes populations confondues ; la moyenne est de 2 213 € pour les femmes et 2 962€ pour les hommes. Les écarts de moyenne de rémunérations sont étroitement liés à la structure de la population par sexe, catégorie et métier. Il s'agirait d'affiner ce constat dans le rapport social.

Bilan social 2018 Rémunération nette moyenne mensuelle toutes population	Femmes	Hommes	Total
Contratuel.les	1 678 €	1 841 €	1 738 €
Titulaires	2 577 €	3 354 €	2 988 €
Total	2 213 €	2 962 €	2 568 €

Chez les **enseignants**, la rémunération nette moyenne s'élève à 2 795 € pour les femmes 3 239 € pour les hommes.

Bilan social 2018 Rémunération nette moyenne mensuelle pers. ENS	Femmes	Hommes	Total
Contratuel.les	1 799 €	1 840 €	1 821 €
Titulaires	3 326 €	3 700 €	3 567 €
Total	2 795 €	3 239 €	3 066 €

Il faut prendre en compte la structure de la population enseignante, selon les corps et le grade pour analyser les écarts de rémunération entre femmes et hommes. Ainsi, 74% des PR sont des hommes.

Bilan social 2018 Rémunération nette moyenne mensuelle personnel ENS. et recherche	Femmes	Hommes	Total
E.C	3 073 €	3 497 €	3 334 €
Ens.	2 635 €	3 303 €	3 034 €
Doctorant.es	1 526€	1 522 €	1 524 €
Total	2 795 €	3 239€	3 066 €

Les écarts existent, en faveur des hommes, dans quasi toutes les catégories d'enseignants. Les EC CTER/ATER et doctorant.es ont des rémunérations semblables quelque soit le sexe. Dans leur cas, il n'est pas possible de faire des heures complémentaires et les primes sont identiques.

Chez les Biatss, la rémunération nette moyenne mensuelle s'élève à 1 781 € pour les femmes et 2 185 € pour les hommes. Cet écart peut en partie s'expliquer par la répartition sexuée dans les catégories B (près de 84% de femmes) et C (68% de femmes dans cette catégorie). [Effet « ségrégation »]

3/ Les facteurs explicatifs de ces écarts

La quotité de temps de travail

En termes de répartition du temps de travail (hors disponibilité, CLD, congé parental), les informations du bilan social 2018 ne sont pas sexuées, tant pour les personnels enseignants et EC que pour les personnels Biatss.

Effet dit de « ségrégation »

Quantifiant l'impact des différences sexuées entre des corps ou des grades d'emploi offrant des rémunérations plus ou moins élevées.

Le bilan social montre une répartition sexuée très marquée puisque les femmes, tous personnels confondus, sont majoritaires (84%) dans la catégorie C et les hommes, pour plus de la moitié d'entre eux dans la catégorie A (57%) et plus faiblement dans la catégorie C (16%).

Effet démographique

Lié à l'ancienneté des hommes et des femmes dans les différents corps.

En 2018, l'âge moyen des personnels de l'Université du Mans est 43 ans (44 ans âge médian). Cet âge est de 47 ans (âge médian 48 ans) chez les personnels titulaires Biatss et enseignants. Il est un peu moins élevé chez les personnels contractuels : 35 ans (âge médian 32 ans), et c'est encore plus vrai pour le personnel enseignant : 31 ans (âge médian 29 ans).

L'ancienneté dans la fonction peut expliquer des écarts de rémunération. Il faut pouvoir regarder également ce qui se passe à la retraite. Le bilan social informe des « mouvements » des personnels, entrant et sortant par corps, et les motifs. Mais Les données ne sont pas systématiquement sexuées et l'information sur une seule année n'est pas très significative.

Nous avons également des informations relatives à « l'ancienneté » pour les personnels enseignants, par sexe et tranche d'ancienneté (depuis leur nomination). Pour l'ensemble de ces personnels, l'ancienneté est plus élevée pour les hommes, notamment dans la tranche « 20ans et plus » (133 hommes et 49 femmes). Ce constat est accentué pour les EC (81 hommes et 33 femmes).⁵

La composante indemnitaire (dont heures sup ou complémentaires), soit l'effet primes et indemnités à corps-grade-échelon identique

Les primes (hors heures complémentaires) se répartissent en 2018 de la façon suivante :

Primes Biatss : 49%	Primes enseignants : 38%	Primes communes à tous les personnels : 13%
---------------------	--------------------------	---

Type de prime ou indemnité	Montant moyen Femmes	Montant Moyen Hommes	Total moyen*	Ecart H/F
Heures compl. (ens.univ)	2 768 €	3 732 €	3 385 €	964 €
Heures compl. (vacataires)	1 354 €	1 240 €	1 281 €	-114 €
Prime administration		13 949 €	13 949 €	13 949 €
Primes charges admin. PCA	2 791 €	2 519 €	2 606 €	-272 €
Primes encad. Doct. Rech. PEDR	3 773 €	3 548 €	3 599 €	-225 €
Primes rech.enseign. sup. PRES	1 220 €	1 241 €	1 233 €	21 €
Primes resp. pédago. PRP	1 162 €	1 187 €	1 178 €	25 €

*Moyenne obtenue en divisant le montant total de la prime par le nombre de bénéficiaires

Les données du bilan social ne permettent pas, en l'état de comprendre suffisamment la construction des primes car nous n'avons pas la répartition des effectifs sexués. Une première lecture du tableau ci-dessous tend à montrer que les femmes perçoivent tout autant la PEDR que leurs collègues hommes. L'écart le plus conséquent, hors primes administration, se joue sur les heures complémentaires, avec un différentiel en faveur des hommes de 964 euros. Notons que ce différentiel est vrai pour les titulaires. L'écart entre les hommes et les hommes est moindre pour les vacataires (114 €) et dans ce cas, il est dû aux vacataires femmes.

⁵ Des informations ne sont pas présentes ou peu accessibles pour les personnels, par exemple sur le taux de titularisation des personnes contractuelles, femmes et hommes des différentes catégories.

Les avancements de grade pour les corps ou cadres d'emplois (taux de promotion sexués.)

Le bilan social contient des informations sexuées sur les promotions.

Sur l'ensemble des personnels enseignants et EC, 23 hommes et 7 femmes sont concernées en 2018. On peut croiser les informations par sexe et tranche d'âge : la tranche d'âge 45-49 ans montre un seuil différencié entre les femmes et les hommes dans les promotions (13 contre 31), accentué sur la tranche d'âge suivante 50-54 ans. Une analyse sur quelques années permettrait de mieux cerner cette différenciation.

Plus globalement, les données sont à sexuer pour établir des comparaisons chez les BIATSS en termes de Cdisation, titularisation... sur plusieurs années.

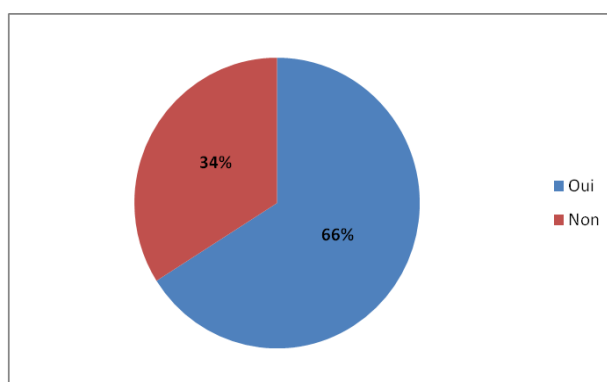
De même, il s'agira de préciser la variable sexe dans le prochain rapport de situation comparée pour les différents types de congés ou bien encore le temps partiel. Cette variable fait défaut dans le bilan social 2018.

Observations (constats, questions), expériences, ressentis du personnel

Lors de la présentation des attendus du PAE, nous avons pu entendre, à propos des éventuels écarts de rémunération, l'affirmation suivante : « *la question ne se pose pas dans la fonction publique* ». Le statut de fonctionnaire semble, par principe, protecteur de toutes formes d'inégalités. Pour autant, les rémunérations varient en fonction des catégories, corps et grades. Par ailleurs, tous les personnels ne sont pas titulaires ; certains sont contractuels, en CDD ou CDI.

A la question, « *Pensez-vous qu'à l'Université du Mans les femmes et les hommes sont payé.es de la même façon ?* », près de 66% répondent par l'affirmative (grille salariale, indices, échelons), mais 35% ne le pensent pas.

Figure 9 : "Pensez-vous qu'à l'université du Mans les femmes et les hommes sont payé.es de la même façon ?"



La question a pu surprendre, voire paraître incongrue, tant il paraît « normal » que les femmes et les hommes soient payé.es à l'identique dans la fonction publique, tout au moins pour les titulaires dans le même corps, au même échelon et au même indice⁶.

⁶ Exemples de verbatims recueillis dans le questionnaire :

« *Nous sommes payés selon des indices, échelons,... donc que ce soit un homme ou une femme ne change rien* ».

« *Pour les BIATSS, à grade et échelon équivalent, on perçoit le même salaire qu'on soit homme ou femme* ».

« *Pour les titulaires, l'avancement se fait via une grille et non selon le sexe* ». «

Dans tous les cas, beaucoup souhaitent avoir des informations plus accessibles à ce sujet (bilan social peu consulté, voire ignoré) pour mieux identifier et comprendre ces écarts s'ils existent.

Invitées à préciser leurs réponses quant à d'éventuels écarts de rémunération, les personnes émettent des réponses assez proches. Ces écarts s'expliqueraient par « l'évolution de carrière » inégale entre les femmes et les hommes, notamment chez les EC ; par la distinction titulaire/contractuel et, enfin, par la présence plus importante des femmes en catégorie C et dans l'effectif des personnels contractuels. Ces explications ont également été énoncées lors des ateliers et rejoignent en partie les données du bilan social. De fait, les données du bilan social valident en grande partie ces observations et ressentis des personnels.

Les personnels, dans les ateliers et dans le questionnaire, avancent différentes explications aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

➤ **Le temps partiel et les congés familiaux**

Le temps partiel serait plus fréquent chez les femmes, de même que les congés liés aux enfants (maternité, parental).

Des personnes évoquent, voire regrettent, l'effet pénalisant du temps partiel sur l'évolution de carrière. D'autant plus lorsque ce temps partiel est ressenti comme un temps contraint, lié aux rôles sociaux sexués, les femmes souvent assignées à la prise en charge des enfants, le congé parental moins « imputé » aux hommes... Plus globalement, les fonctions du care (soin des autres, des proches, des enfants, des parents âgés, mais aussi des étudiant.es en difficultés...) semblent dévolues aux femmes. D'autres regrettent également que la demande de temps partiel ne soit pas toujours bien considérée si elle n'est pas fondée sur la prise en charge des enfants, mais sur des projets plus personnels.

A la question, « Depuis votre arrivée à l'université, auriez-vous pris des congés qui auraient eu, selon vous, un impact négatif sur votre carrière ? », le congé « maladie » a le plus haut score de citations (11,46%), vient ensuite le « congé maternité » (10,28%).

A la question, « Selon vous, la vie de famille impacte-t-elle de la même façon les femmes et les hommes dans leur évolution de carrière ? », près de 87 % ont répondu négativement.

Dans le questionnaire, des personnels ont aussi fait part de leurs réserves sur une importance trop grande accordée au facteur familial pour expliquer les écarts de rémunération et des évolutions de carrière différenciés entre les femmes et les hommes, au risque d'oublier d'autres mécanismes explicatifs : « plafond de verre », « plancher collant », « effet Matilda », « effet Mathieu » ou encore « effet old boys club »⁷.

« Si ce sont des agents de l'Etat, les grilles indiciaires sont les mêmes pour tous les agents ».

« Les barèmes sont fixés, avec très peu de marge de négociation, donc l'égalité est sûrement quasiment parfaite. »

« A poste et responsabilités équivalents, les salaires des fonctionnaires et vacataires à l'UM sont régis par des grilles indiciaires impliquant un traitement salarial équivalent ».

Observons que la question des « écarts de rémunération » est souvent réduite au principe « à travail égal, salaire de valeur égale ».

⁷ Sur ces différents facteurs, voir le rapport du MESRI (2018) : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid145137/publication-du-rapport-sur-les-freins-aux-carrieres-des-femmes-chercheuses-et-enseignantes-chercheuses-de-l-enseignement-superieur-et-de-la-recherche-en-france.html>

➤ **La hiérarchisation des postes et des responsabilités**

Du reste, les personnels soulignent que les postes à responsabilité seraient davantage occupés par des hommes chez les personnels enseignants (notamment chez les EC, postes PR) et les personnels Biatss.

Les postes moins rémunérés, notamment pour la catégorie C des BIATSS, seraient eux plus souvent occupés par des femmes, notamment chez les BIATSS de catégorie C. De plus ce sont davantage des postes en CDD. Enfin, cette observation est associée à des postes très genrés. Là encore, les données du bilan social exposées plus haut viennent conforter les ressentis des personnels.

De fait, la faible mixité des postes et métiers dans certaines catégories et corps expliquerait également ces écarts de rémunérations.

➤ **Primes, avancements et promotions**

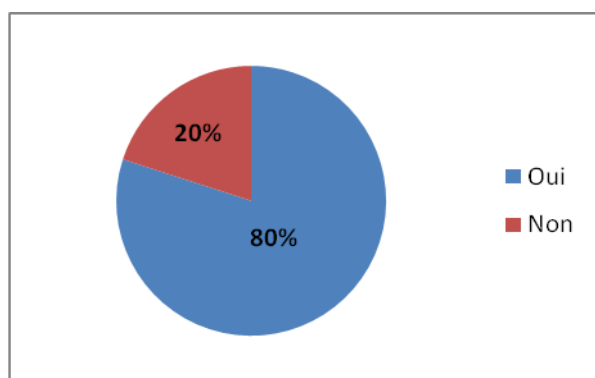
Les réflexions sur les écarts de rémunération sont très souvent reliées aux questions de recrutement et de promotion. Il a été question ici d' « habiletés » chez les EC à endosser des responsabilités bénéfiques pour leur carrière et des primes plus avantageuses (PEDR...).

Dans le questionnaire, à la question « *Pensez-vous qu'il existe des différences en termes de responsabilité entre les femmes et les hommes dans la prise de responsabilités... ?* » L'item « direction » a été le plus souvent cité (153), quasi à l'identique les items « projet » (79) « responsabilité pédagogique » (74). L'item « aucune » a également été cité (92).

Les demandes d'avancement seraient également plus vraies chez les hommes EC que chez les femmes EC. Différents phénomènes l'expliqueraient, de l'existence du « plafond de verre » au mécanisme d'autocensure. Les notions d'« ambition », « négociation », « compétences », « expériences » seraient plus souvent pensées au masculin. Ces ressentis, énoncés lors des ateliers ainsi que dans le questionnaire.

La majorité des personnes (près de 80 %) souhaitent être mieux informées des questions de promotion et de rémunération (dispositif d'évolution de carrière, interlocuteur-rices RH...).

Figure 10 : "Souhaitez-vous être mieux informé.es des questions de promotion et de rémunération...?"



Voir également : Marry Catherine, Bereni Laure, Jacquemart Alban, Pochic Sophie, & Revillard Anne, (2017). *Le plafond de verre et l'Etat. La construction des inégalités de genre dans la fonction publique*, Paris, Armand Colin, Paris.

Plan d'actions

IDENTIFIER ET EXPLIQUER LES ECARTS DE REMUNERATION

ACTIONS	INDICATEURS	ACTEURS
1.1 Analyser et enrichir le bilan social et élaborer un rapport de situation comparée pour arriver à un Rapport Social Unique	1 Rapport social unique	DRH – Mission EFH - Service d'aide au pilotage
1.2 Informer les personnels sur l'analyse de la situation comparée F-H et les causes identifiées	1 communication à destination des personnels (chiffres clés et données saillantes)	DRH - Direction de la communication - Mission EFH

AGIR SUR LES ECARTS DE REMUNERATION

ACTIONS	INDICATEURS	ACTEURS
1.3 Rendre accessible à tous les personnels les dispositifs, mécanismes, procédures et éléments de rémunérations, primes et indemnités	Communication dans l'actu RH et sur intranet	DRH
1.4 Encourager, favoriser et valoriser toutes les prises de responsabilités des femmes Enseignantes, Enseignantes-chercheuses et BIATSS	Actions de formations à la prise de responsabilité	DRH – Direction de la recherche et directions de laboratoire et de composantes – Mission EFH
1.5 Définir une politique de recrutement et de rémunération des BIATSS contractuel.les, attentive à l'égalité F-H	Décision de CT-CA	DRH – DGS - Présidence

5. AXE 2 : EGAL ACCES AUX CORPS, CADRES D'EMPLOI, GRADES ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Constats, expériences et ressentis des personnels

La question de la mixité des corps et emplois est de nouveau soulevée. Selon les services et les postes, la mixité paraît très relative, notamment parce que les femmes sont très présentes sur les postes administratifs [les chiffres du bilan social vont dans ce sens].

Lors des ateliers, cette mixité relative interroge sur le processus de recrutement et les attentes, formulées par écrit ou énoncées lors des entretiens. Cette formulation serait peu inclusive tant pour les femmes que pour les hommes, selon les postes publiés. Mettre en avant des qualités et des compétences habituellement assignées aux femmes ou aux hommes, faisant écho à des stéréotypes de genre, peut limiter des candidatures de femmes ou d'hommes⁸.

De même, lors du recrutement sur des postes Biatss en CDD de catégorie A ou B, la négociation sur le salaire serait plus fréquente chez les hommes, s'autorisant à le faire, à l'inverse des femmes, elles, ayant plus souvent intériorisé le « syndrome de l'imposteur ». Pour cette même raison, elles se positionneraient également moins fréquemment sur des postes à responsabilité ou sur des démarches de promotion, notamment les enseignantes chercheuses. Ce mécanisme n'est pas le seul facteur puisqu'on ne leur proposerait pas non plus de postuler à des postes à responsabilité ou à entreprendre une demande de promotion.

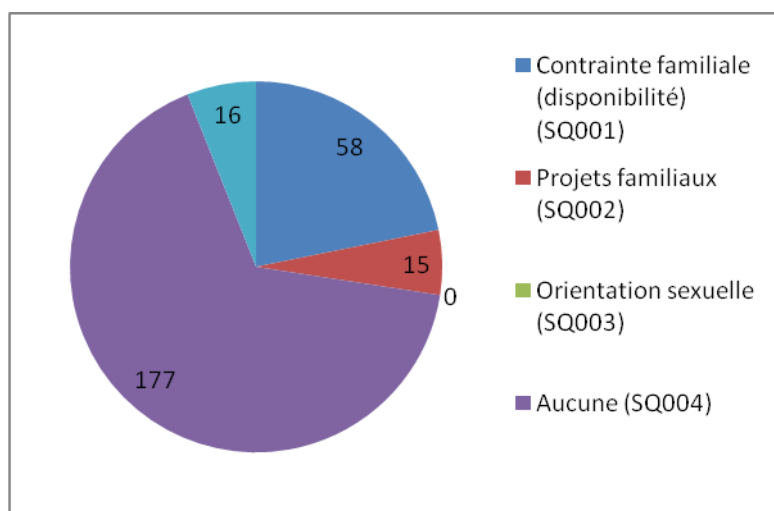
Dans les ateliers, des femmes ont évoqué des questions d'ordre personnel lors des entretiens de recrutement. La maternité peut être ressentie comme un frein à l'emploi et à certains postes. Des stéréotypes impacteraient le recrutement et la carrière des femmes. En atelier, certaines ont déploré que les « femmes sont moins prises au sérieux » ou bien qu'elles soient perçues comme « moins ambitieuses que les hommes ».

A la question, « Lors de votre recrutement ou lors de votre audition pour un poste à l'université du Mans, vous-a-t-on posé des questions d'ordre personnel ? », la plupart des personnes ont coché la case « aucune question ». D'autres évoquent des questions liées à leur mobilité et leur engagement future dans les équipes et projets de recherche, questions semble-t-il ordinaires lors des auditions pour les postes d'enseignant-es chercheur-ses. D'autres encore font état de questions d'ordre personnel quant à d'éventuelles contraintes familiales et des projets familiaux [figure 11 ci-dessous].

⁸ Ces interrogations et ressentis témoignent de mécanismes cognitifs, actualisant de manière inconsciente des stéréotypes de genre, qualifiés de « *biais de genre* ». Ces « biais de genre » et leurs effets défavorables aux femmes lors des jurys pour le recrutement ou la promotion des enseignantes-chercheuses ont été récemment étudiés. <https://www.cnrs.fr/fr/meme-les-scientifiques-ont-des-stereotypes-de-genre-qui-peuvent-freiner-la-carriere-des-chercheuses>

Voir également la circulaire du MESRI publiée au Bulletin officiel du 2 juillet 2020 visant à assurer l'égalité de traitement dans les procédures de recrutement des enseignants-chercheurs, garantir l'égalité professionnelle et limiter les biais de sélection. https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid20536/bulletin-officiel.html?cid_bo=152762&cbo=1

Figure 11 : "Lors de votre recrutement ou lors de votre audition pour un poste à l'université du Mans, vous-a-t-on posé des questions d'ordre personnel ?"



En ce qui concerne les personnels enseignants et EC, les observations ont surtout porté sur le nombre plus élevé d'hommes à la direction de composantes et de laboratoires ; et davantage d'hommes que de femmes PR. Le bilan social 2018 indique effectivement une répartition sexuée des postes PR (82 hommes et 29 femmes).

Des questions se posent de manière récurrente, d'une part, sur l'articulation « recrutement paritaire » et « compétences » (réticence à ce qui apparaît comme de la discrimination positive) ; d'autre part, sur la difficulté à composer des jurys « mixtes », notamment pour les disciplines où les femmes sont minoritaires en nombre⁹.

La démarche HRS4R dans laquelle est engagé l'établissement va dans le sens d'un rééquilibrage des responsabilités entre femmes et hommes et une attention à des recrutements plus mixtes selon les disciplines dans les composantes à dominante masculine ou féminine. Une première étape est de mettre à disposition des commissions, des données statistiques informant du ratio femmes et hommes dans les disciplines.

Pour aller plus loin, il s'agit de mettre en œuvre des réflexions et actions sur les « biais de genre » dans les recrutements des personnels BIATSS et auditions lors des concours enseignants et EC ainsi que dans les processus de promotion des agent-es.

⁹ Pour exemple de verbatim relevé dans le questionnaire :

« J'ai longtemps été farouchement contre toute idée de discrimination positive, de quotas, trouvant cela humiliant d'être choisie uniquement pour mon sexe, même si les collègues, tout en me disant "tu sais, il me faut une femme, j'ai besoin de toi", ajoutaient aussitôt "mais ce n'est pas uniquement pour cela que je t'appelle". En réalité, les comportements machistes sont tellement intégrés et intériorisés, que s'il n'y a pas de quotas, les hommes ne feront pas naturellement de la place aux femmes. A l'inverse, en commission de recrutement, je me refuse à voter pour une candidate parce que c'est une femme : on doit recruter le meilleur futur collègue, homme ou femme. Enfin, avec les quotas de femmes dans les jurys de thèse et les commissions de recrutement, dans les disciplines où il y a très peu de femmes, ces dernières sont très sollicitées, et il faut faire des choix et dire non souvent, sinon on ne ferait plus que cela... C'est le revers de la médaille ».

Plan d'actions :

FAVORISER LA MIXITE

ACTIONS	INDICATEURS	ACTEURS
2.1 Favoriser la mixité dans les recrutements, jurys, publications d'offres d'emploi, Comités de sélections	Part des hommes et des femmes au sein des jurys et comités de sélection	Composantes, DRH, mission EFH, direction de la communication, direction de la recherche et études doctorales
2.2 Favoriser la mixité dans les formations	Communication externe sur portraits EC (FH) dans les différentes disciplines Communication interne sur ces portraits.	VPCEVU, Composantes, DRH, mission EFH, direction de la communication, direction de la recherche et études doctorales, partenaires Education Nationale

INFORMER ET FORMER SUR LES STEREOTYPES DE GENRE

ACTIONS	INDICATEURS	ACTEURS
2.3 Former sur les biais de genre dans les recrutements	Sensibilisation-formation des présidences de jury et recrutement EC et BIATSS	DRH – Direction de la recherche et pôle doctoral – Mission EFH
2.4 Mettre en place des conférences, communications sur les « effets de genre », les « biais de genre » dans les orientations, les recrutements et évolutions de carrière	1 à 2 conférences par an, notamment lors de la semaine de l'égalité	DRH - Direction de la recherche et pôle doctoral – Mission EFH – Direction de la communication
2.5 Valoriser les recherches des laboratoires sur la dimension « genre »	Diffusion des appels à projets du GIS Genre et autres institutions. Recensement des projets recherche labo incluant une dimension "genre" (tout au moins variable sexe). Recensement des doctorats avec cette dimension.	Direction de la Recherche - CSTI - IPREX - Mission Egalité F-H - Direction de la communication

6. AXE 3 : ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

Constats, expériences et ressentis des personnels :

Pour 87% des répondants à notre questionnaire, la vie de famille n'impacte pas de la même manière les hommes et les femmes. L'arrivée d'un enfant est vécue comme un élément impactant la disponibilité de l'agent.e mais aussi sa carrière. Bien souvent, ce sont les femmes qui en complément de leur congé maternité, prennent un congé parental, un temps partiel voire une disponibilité pour élever leur enfant. Et certains hommes affirment qu'il serait mal-vu qu'ils prennent un congé parental. (ajouter données quanti) L'absence d'enfants peut également pousser certaines collègues à travailler plus, nous ont-elles dit : on leur ferait comprendre qu'elles n'ont « *pas de raison valable pour en faire moins* ».

Bien qu'il y ait une certaine souplesse horaire grâce aux badgeages et à la possibilité d'organiser ses horaires de travail, plusieurs collègues féminines ont comparé l'aménagement de leur temps de travail à un parcours du combattant :

- Le risque de porosité entre les temps de vie personnelle et de vie professionnelle a été soulevé par les participant.es aux ateliers : bien que le protocole télétravail demande de s'engager à faire garder ses enfants en bas âge durant les temps de télétravail, ce temps peut être utilisé par certain.es comme une solution de remplacement au temps partiel amenant un manque de délimitation spatio-temporel (temps de travail, temps de vie personnelle). Une sensibilisation sur la charge mentale, des formations sur le télétravail seraient des pistes d'actions.

- Lors des ateliers, les participants ont évoqué le manque d'exemplarité des cadres quant aux horaires de travail (horaires de réunions, heure d'envoi des mails..), qui n'encourage pas le respect de l'équilibre vie privée / vie professionnelle. Certaines collègues préfèrent retravailler le soir, une fois les enfants couchés.

Dans le questionnaire, environ 71% des répondants sont favorables à la mise en place d'une charte des temps. Tous ces éléments invitent l'Université du Mans à mettre en place une réflexion autour des questions liées au Droit à la déconnexion et une charte des temps.

Autour de la parentalité en lien avec les horaires de travail, le besoin de moyens de garde (crèches ou assistantes maternelles) à proximité du campus du Mans a été évoqué afin de faciliter l'articulation entre les temps de vie et de respecter le volume horaire et la charge de travail. Le besoin n'est pas remonté sur le Campus de Laval. La nécessité de salles d'allaitement a aussi été évoqué, comme moyen de permettre une reprise de travail plus sereine après le congé maternité.

Le non-remplacement systématique de collègue partant en congé maternité a été souligné comme une problématique autant pour les personnelles BIATSS (charge répartie sur d'autres collègues ; dossier/projet en attente ; charge de travail importante au retour de congé maternité) que pour les enseignantes-chercheuses (perte de certains enseignements « accaparés » par d'autres ; mise à l'écart de projets de recherche). Ceci a un impact sur la qualité de vie au travail et amène certaines collègues à se poser la question du choix entre leur carrière et leur vie personnelle. Les modalités de remplacement des congés maternités et parentaux s'avèrent nécessaires.

Outre l'arrivée d'un enfant, certains collègues sont en situation de proche aidant (sans le nommer ainsi bien souvent). Un besoin d'information sur les dispositifs existants et leurs impacts sur la rémunération et la carrière a été souligné au cours des ateliers.

Plan d'actions :

MEILLEURE ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE – VIE PERSONNELLE :

ACTIONS	INDICATEURS	ACTEURS
3.1 Mettre en place une charte des temps/ Définition des horaires de réunions le soir, le mercredi après-midi... tout en gardant une souplesse horaire & délimitation claire des durées de réunions	Evaluation de la satisfaction avec Auto-évaluation régulière	Impulsé par Gouvernance - DRH - CHSCT - Direction de la communication
3.2 Décliner le droit à la déconnexion au sein de l'Etablissement	1 accord sur le Droit à la déconnexion	Gouvernance - VP numérique - DSI - DRH avec pôle QVT - CHSCT
3.3 Communiquer sur les dispositifs permettant de prendre en compte les situations personnelles : congé solidarité familiale, proche aidant, don de jours de congés...	Communication sur le sujet en Actu RH- Nombre de consultations de la page intranet	DRH

SOUTIEN A LA PARENTALITE et AUX PROCHES AIDANTS :

ACTIONS	INDICATEURS	ACTEURS
3.4 Etablir et diffuser un guide du futur parent auprès des personnels (informations et interlocuteurs + fiche pratique ou vademecum pour encadrants)	1 guide du futur parent - Nombre de demandes de RDV et/ou la consultation du guide	DRH – Direction de la communication
3.5 Enquêter sur les besoins des personnels puis identifier le développement des moyens de garde d'enfants à proximité de l'Université	1 enquête	Gouvernance en lien avec Politiques locales

3.6 Sensibiliser les personnels à la question de charge mentale, porosité vie personnelle-vie professionnelle	Actions de prévention lors des semaines QVT 2022 et 2023	DRH: Pôle Formation et QVT – Service SST - Mission EFH
3.6 Mettre en place des salles d'allaitement sur les Campus	2 salles identifiées, permettant d'allaiter ou tirer son lait	Impulsé par Gouvernance et DATI – Lien avec le Schéma Pluriannuel de Stratégie Immobilière
3.7 Informer personnels et managers sur les impacts de la parentalité, l'aide aux proches ... (mise à jour fiche de poste en cas de temps partiel, dispositifs existants pour l'aménagement horaire etc...)	1 Guide du proche aidant - Nombre de demandes de RDV et/ou la consultation du guide	DRH– Direction de la communication
3.8 Définir et clarifier modalités de remplacements de congés maternité et congés parentaux	1 processus défini	DRH - Composantes, services et laboratoires lorsqu'ils sont concernés

7. AXE 4 : LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES, LES HARCELEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS

La Mission Égalité Femmes Hommes

La Charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'Enseignement supérieur a été adoptée par la CPU en 2013. Elle vise à accompagner la mise en place d'une égalité réelle dans les universités. S'inscrivant dans cette démarche, l'université du Mans a créé en 2018 une mission Égalité Femmes Hommes et nommé un-e chargé-e de mission pour en assurer le pilotage et la mise en œuvre. En raison de son caractère transversal, la mission est directement rattachée à la Présidence et l'activité de la-le chargé-e de mission définie avec l'équipe de direction. Selon les termes de sa lettre de mission actualisée en septembre 2020 (en annexe), l'activité se déploie selon deux axes :

- ✓ Veiller au respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le recrutement, le suivi et le déroulement de carrière des personnels. Dans ce cadre, et conformément à l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (30/11/2018), et de l'article 80 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, elle coordonne, avec la responsable du pôle Qualité de vie au travail, l'élaboration d'un plan d'actions pour l'égalité professionnelle femmes-hommes pour la période 2021-2023 et participe à sa mise en œuvre.
- ✓ Promouvoir la mixité dans les filières d'études de l'établissement, inciter les étudiantes à se diriger vers des études longues, développer des enseignements transversaux sur les rapports sociaux de sexe, prévenir le harcèlement sexuel.

Pour mener à bien sa mission, la-le chargé-e de mission égalité Femmes/Hommes bénéficie d'une prime de charges administratives votée chaque année par le conseil d'administration de l'Université et convertible en décharge d'enseignement sur demande de l'intéressé-e. Pour la mise en œuvre des actions de promotion et de communication, elle/il peut s'appuyer sur le service communication de l'Université au travers notamment d'un espace dédié sur le site de l'Université. Par ailleurs, la-le chargé-e de mission définit chaque année avec la Présidence les moyens nécessaires à la mise en œuvre des différentes actions décidées.

La-le chargée de Mission représente l'Université auprès des différents partenaires internes et externes dont elle/il est l'interlocuteur-trice privilégié-e pour toutes les questions relevant de sa mission et notamment à la Conférence Permanente des chargé.es de mission Égalité Diversité des établissements d'enseignement supérieur français (CPED).

L'actuelle chargée de mission (nommée en 2019) établit annuellement **une programmation d'actions** pour sensibiliser et informer la communauté étudiante et les personnels, d'une part, des violences sexistes et sexuelles, d'autre part, des freins et des leviers à l'égalité dans les formations et les parcours professionnels dans l'enseignement supérieur.

Cette programmation suit le calendrier international : le 25 novembre, journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes et le 8 mars, journée internationale des droits des femmes. Ces temps forts sont ponctués d'exposition, de conférences ou projections-débats, ateliers, spectacles, etc. sur les campus de Laval et

du Mans. Le groupe de travail Prévention Sensibilisation contre les violences sexistes et sexuelles participe à l'élaboration de cette programmation et à son animation.

Cette programmation valorise les partenariats locaux¹⁰ et les ressources associatives. Dans ce cadre, l'université du Mans est signataire depuis décembre 2019 de la Charte pour l'égalité et la lutte contre les discriminations avec la ville du Mans et membre du collectif Toutsexplore 72. Ainsi, la programmation de la « semaine de l'égalité » en mars est désormais articulée à la programmation du Collectif du 8 mars et est devenue en ce sens une quinzaine.

La Mission Egalité a aussi pour vocation à participer à la vie générale de l'Université (Campus en Fête, Nuit des chercheur-es) et de mener des actions communes avec les services Culture, Culture Scientifique et Santé. Enfin, la Mission Egalité programme annuellement en mai¹¹ le Forum Le Genre en questions, lieu d'échanges entre universitaires, communauté étudiante et lycéen.nes et artistes, sur des thématiques diverses interrogeant les rapports sociaux de genre.

Une cellule de veille et d'accompagnement contre les violences sexistes et sexuelles (cellule V2S) est en place depuis novembre 2018 :

Les modalités de fonctionnement de la cellule ont été préfigurées dans le groupe de travail de prévention et de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles. Une partie des membres de ce groupe de travail sont également membres de la cellule V2S. Une dizaine de personnes composent la cellule, BIATSS, enseignant-es et EC, ainsi qu'étudiant-es. Elles sont formées aux aspects juridiques et à l'écoute et l'accompagnement.

Les personnes victimes et/ou témoins de violences sexistes et sexuelles saisissent la cellule par son alias. C'est le même alias pour les personnels et les étudiant-es. Les co-référentes de la cellule – la responsable de la qualité de vie au travail et la chargée de mission Egalité – identifient ensuite un binôme d'accueil pour rencontrer et accompagner les personnes, et aviser la direction des situations, en accord avec les intéressé-es.

Constats, expériences et ressentis des personnels

En atelier, les personnes ont évoqué des difficultés, d'une part, à s'assurer du bien-fondé des accusations de discriminations, agressions ou harcèlements, d'autre part, à identifier le périmètre du harcèlement sexuel (notamment en cas de blagues dites grivoises) ; autrement dit, de définir et prouver le harcèlement. Il ne paraît pas simple non plus de « rassurer les victimes » afin qu'elles prennent contact avec la cellule V2S de l'université.

Si 65% des personnels connaissent le dispositif de la cellule V2S, un tiers des personnels ne le connaissent pas. Il est donc important de mener une communication forte sur le dispositif et de le rendre plus visible.

La mise en place d'une permanence de la Mission Egalité semble aussi intéresser un grand nombre de personnels. Cette permanence, dont la fréquence reste à préciser, permettrait de maintenir la concertation sur les questions d'égalité professionnelle et l'information sur la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes. Elle permettrait également aux associations étudiantes de venir rencontrer la chargée de mission pour échanger sur leurs projets concernant l'égalité femmes hommes sur le

¹⁰ Collectivités territoriales, services de l'Etat (délégation départementale droits des femmes), associations (Planning Familial, CIDFF, SOS Femmes, Toutes capables...).

¹¹ Edition annulée en 2020 en raison de la Covid 19.

campus. Du reste, les étudiant-es s sont déjà pour certain-es personnels de l'université (« contrat étudiant »...), doctorant-es contractuel-les...

Lors des ateliers, des questions ont été également soulevées à propos des « personnes en transition » (identité de genre), étudiantes ou personnels. Il est observé des incompréhensions et du mal-être chez les personnes concernées. De manière générale, s'exprime le sentiment du peu de prise en considération des personnes s'identifiant à un autre sexe que celui que nous lui donnons de prime abord ou des personnes ne souhaitant pas être identifiées de cette manière. A ce titre, il serait intéressant de mener une réflexion interne sur les questions de genre (transgenre, gender fluide...) et leur prise en compte en RH.¹²

Des personnes, en atelier ou dans le questionnaire, ont évoqué des « réflexions sexistes courantes » dans le milieu professionnel et la prégnance de stéréotypes de genre, s'exprimant de différentes façons. Ainsi, le vocabulaire désignant les métiers ou les fonctions des personnes est très genré. Pour exemple, il est plus fréquent de dire la secrétaire que le secrétaire. Il a été aussi évoqué des propos et attitudes sexistes et discriminantes, que ce soit dans la conduite de réunion, dans le management ou dans les politiques de promotion.

A ce titre, la sensibilisation, et plus encore, la formation des personnels, notamment en poste de responsabilité et de management, sur les stéréotypes de genre, paraît être une priorité. La question est aussi posée : les personnes qui devraient suivre ces formations le feront-elles ?

Un sentiment de discrimination s'exprime également face au présupposé d'une future grossesse qui serait un facteur pénalisant dans le recrutement.

Dans les ateliers, l'attention a été portée sur le rapport de domination pouvant exister entre les doctorantes et leurs directeurs de thèse (souvent des hommes) ; ce rapport de domination peut être à la source de violences et de harcèlement. Le rapport de domination serait accentué avec le « cumul de discriminations » liées à l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, le handicap... Cette observation met en saillance l'imbrication des discriminations.

A la question « *Avez-vous été victime ou témoin de discrimination (traitement différencié et défavorable à l'université selon les critères suivants (liste à choix multiples) ?* », la plupart des réponses citent l'item « aucun » (160 citations) ; ensuite, quasiment autant de citations (158) se répartissent entre « sexe », « orientation sexuelle », « apparence physique », « situation de famille » et « autre ». Pour préciser cet item, des réponses évoquent l'âge (les « *jeunes moins pris au sérieux* »), le handicap, la nationalité, l'origine culturelle, ainsi que des sentiments de discrimination liés à la distinction « titulaire »/ « contractuel », la « catégorie », le « statut hiérarchique » ou bien encore « le choix d'un temps partiel ». Enfin, d'aucuns évoquent des situations de harcèlement moral et s'interrogent sur ce qui est mis en place à l'université à ce sujet.

¹²Le Collectif Toutsexplique 72 et son réseau partenarial, est une ressource à mobiliser à ce sujet.

Plan d'actions :

RENFORCER LA SENSIBILISATION SUR LES VIOLENCES ET HARCELEMENTS

ACTIONS	INDICATEURS	ACTEURS
4.1 Réaliser des campagnes de communication et des actions (conférences, théâtre, communication...)	Soutien financier à la programmation annuelle de la mission EFH. Diffusion des campagnes du MESRI.	Direction de la communication- Mission EFH- référent.e racisme et discriminations- service culture- Service santé et sécurité au travail
4.2 Définir le type et l'utilisation d'écriture non discriminante utilisée par l'établissement	1 groupe de travail - 1 livrable établi	Direction de la communication - Mission égalité femmes - hommes
4.3 Développer la communication interne non discriminante, non stéréotypée (Lien à faire avec les actions des points 2.1, 2.3 et 2.4)	1 formation des personnels concernés	Mission EFH- Direction de la communication- composantes- directions laboratoires

FORMATIONS

ACTIONS	INDICATEURS	ACTEURS
4.4 Sensibiliser les doctorants et doctorantes d'une part, les encadrants et encadrantes d'autre part sur les questions de harcèlement, discriminations et V2S	30 à 40 doctorants formés par an	Pôle doctoral - Mission Egalité F-H
4.5 Former les personnels sur les questions de harcèlement, discriminations et V2S	Nombre de personnels formés	Mission égalité F-H – DRH pôle formation et QVT
4.6 Prévoir des temps de formation des étudiant-es aux questions de violences sexistes et sexuelles, harcèlements et discriminations	Communication sur des temps de formation courte (quiz, video) (lors des journées de rentrée ?) Nombre de saisines / an	Mission EFH, Direction de la communication, composantes

DISPOSITIFS D'ECOUTE ET D'ACCOMPAGNEMENT

ACTIONS	INDICATEURS	ACTEURS
4.7 Informer sur la cellule V2S : son rôle, son fonctionnement et améliorer la visibilité / l'accessibilité de la cellule	1 sondage annuel (25 novembre) Nombre et types de communications annuelles	Médiateur.trice, centre de santé, DRH - pôle qualité de vie au travail, référent-e partenaires extérieurs (défenseur des droits...)
4.8 Instaurer une permanence de la mission Egalité	1 lieu identifié pour la mission Egalité F-H	Présidence - Mission EFH
4.9 Diffuser un guide sur questions de harcèlement moral et discriminations	Recensement et diffusion des guides existants (dont guide de la CPED)	Présidence - Direction de la communication –Mission égalité FH
4.10 Mise en place d'une cellule d'écoute et d'accompagnement sur harcèlement moral ou discriminations	1 dispositif en place (interne et/ou externe)	Présidence – DRH pôle QVT

IDENTIFICATION DES DISCRIMINATIONS

ACTIONS	INDICATEURS	ACTEURS
4.11 Participation à l'enquête nationale de l'ined	1 participation	Présidence - Mission Egalité Femmes – Hommes – DRH masse salariale – Service des affaires générales et juridiques

8. AXE 5 : GOUVERNANCE ET POLITIQUE D'EGALITE FEMMES-HOMMES

Constats :

Les textes encadrant l'obligation d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action pour l'égalité professionnelle définissent 4 axes obligatoires et la possibilité d'en ajouter.

C'est ainsi que le PAE de l'Université du Mans prévoit un cinquième axe, consacré à la gouvernance du PAE. Il s'agit alors de :

- Affirmer la transversalité de la politique d'égalité dans l'ensemble des politiques de l'établissement et d'établir les liens avec les autres plans d'action le cas échéant.
- Vérifier la cohérence des plannings entre ces plans d'actions.
- Identifier les référents ou pilotes des actions pour le suivi du PAE. Plus globalement, de définir les dispositifs coordonnant l'ensemble des axes (commission, groupes de travail).
- Evaluer annuellement le PAE (actions déjà mises en œuvres avec quels résultats, actions à prioriser...).
- Définir les ressources existantes (moyens humains, matériels, financiers) et les supports administratifs des actions selon la programmation des actions.
- Assurer la faisabilité des actions.

Cet axe s'inscrit dans la démarche mise en œuvre pour l'élaboration du PAE, favorisant la concertation avec les personnel.les, le comité technique (comité social), les organisations syndicales, les services, les composantes ainsi que les laboratoires.

Dans la continuité de la phase d'élaboration, il est proposé de mettre en place un comité de pilotage, avec trois réunions par an, visant à garantir un suivi régulier et structuré de la mise en œuvre du PAE par l'ensemble des acteurs concernés.

Plan d'actions :

ROLE ET MISSION DES DIFFERENTS ACTEURS DE LA POLITIQUE D'EGALITE PROFESSIONNELLE

ACTIONS	INDICATEURS	ACTEURS
5.1 Rédiger la lettre de mission du ou de la chargé.e de mission égalité	1 lettre de mission	Présidence – Mission égalité FH
5.2 Définir des temps de reporting auprès du CT annuellement	1 reporting / an	Présidence – DRH- Mission égalité FH

MODALITE DE PILOTAGE, DE SUIVI ET D'ÉVALUATION DU PLAN D'ACTION

ACTIONS	INDICATEURS	ACTEURS
5.3 Créer un comité de pilotage en charge du suivi et de la bonne exécution du Plan Egalité F-H	1 comité de pilotage, 3 réunions/ an	Présidence – Mission égalité FH- DRH pôle QVT

MODALITES D'INFORMATIONS DES AGENTS SUR LE PLAN D'ACTION ET LA POLITIQUE D'EGALITE

ACTIONS	INDICATEURS	ACTEURS
5.4 Développer 1 action de communication annuellement sur le développement du Plan Egalité femmes- hommes à destination des personnels (AG, Journal interne, Intranet	1 communication annuelle sur le Plan Egalité + 1 page intranet dédiée	Direction de la communication – Mission égalité FH – DRH pôle QVT

DIAGNOSTIC DE LA SITUATION DES FEMMES ET DES HOMMES DANS L'ÉTABLISSEMENT

ACTIONS	INDICATEURS	ACTEURS
5.5 Réaliser et actualiser annuellement le Diagnostic de situation comparée F-H, à intégrer au Rapport social Unique de l'Établissement	1 Diagnostic de situation comparée à intégrer au Rapport social unique	DRH - Direction de la communication - Mission EFH

9. CONCLUSION :

10. ANNEXES

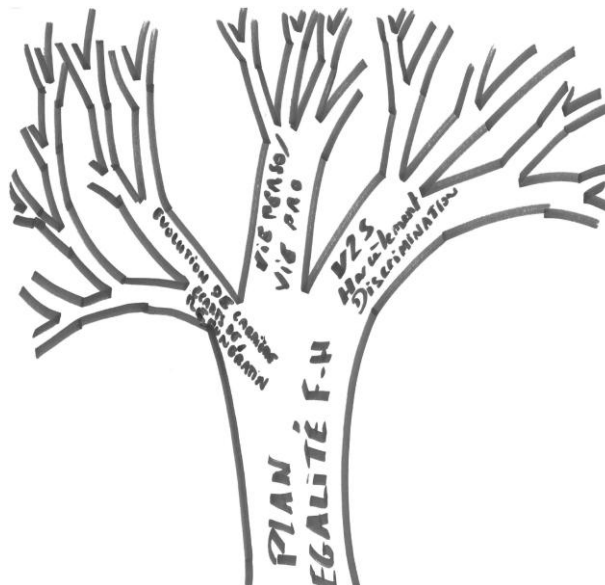
1. Outils méthodologiques pour les ateliers :

3 grandes cartes :

- **Evolution de carrière, écart de rémunération** : politique de promotion, retraite, mobilité, primes, projets, formation, responsabilité, recrutement, mixité filières, communication non-sexiste ...
- **Vie personnelle / vie professionnelle** : temps de travail, congés, parentalité, modes de garde, salle d'allaitement,
- **Lutte contre violences sexistes et sexuelle, les harcèlements, les discriminations** : cellule V2S, Violences conjugales, stéréotypes de genre, communication non sexiste, écriture inclusive...

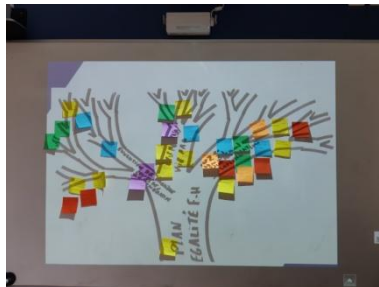


1 arbre de vie :



Déroulé :

- 1- Présentation de la démarche (power point) – 15 minutes
- 2- Répartition des participants en 3 groupes et tirage au sort d'1 carte
- 3- **Brainstorming** : A quoi ça vous fait penser ? - 10 min
- 4- **Débat** : Poser les post-it sur l'arbre de vie. Expliquer constats, remarques, propositions
- 5- **Apport d'information et cadre légal**
- 6- **Echange, approfondissement** : Quelles pistes d'action ? Transformer les adjectifs en verbes d'action



Conclusion :

Résumé : propositions ressorties au cours de l'atelier - à l'aide du tableau

Brainstorming plan égalité Femme/Homme
08/10/2020-Le Mans

Evolution de carrière - Ecart de rémunération				
	ACTIONS/ CONSTATS	Descriptif	Proposition d'actions	Commentaires
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				

Vie personnelle/Professionnelle				
	ACTIONS/ CONSTATS	Descriptif	Proposition d'actions	Commentaires
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				

Violences sexistes et sexuelles				
	ACTIONS/ CONSTATS	Descriptif	Propositions d'actions	Commentaires
1				
2				
3				
4				
5				
6				

2. Questionnaire

Chèr.es collègues,

Dans le cadre du futur Plan d'Action pour l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, nous avons proposé des ateliers aux personnels afin de partager leurs expériences et leurs propositions en la matière.

Nous vous soumettons aujourd'hui un questionnaire, afin d'affiner notre état des lieux et conforter des orientations à inscrire dans notre plan d'action.

Votre participation, à toutes et tous, est essentielle dans notre démarche collective pour l'égalité.

Il y a 32 questions dans ce questionnaire.

A- Environnement professionnel et évolution de carrière

1.1.1 Quel est votre statut ? *

Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Contractuel.le
- Stagiaire
- Titulaire

1.1.2 Quel est votre poste ? *

Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- BIATSS
- Enseignant.e - Enseignant.e-chercheur.se - Chercheur.se
- Doctorant.e - Post-doctorant.e

1.1.3 Quelle est votre catégorie ? *

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'BIATSS' à la question '2 [A2]' (Quel est votre poste ?)

Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

1.1.4 Vous êtes ...? *

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Enseignant.e - Enseignant.e-chercheur.se - Chercheur.se' à la question '2 [A2]' (Quel est votre poste ?)

Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- MCF / ATER / CTER

- PR
- Enseignant 2nd degré / CDD ou CDI Enseignants
- Autre

1.1.5 Depuis combien d'années travaillez-vous à l'Université du Mans ? *

Veillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Moins d'1 an
- Entre 1 et 5 ans
- Entre 6 et 10 ans
- Entre 11 et 15 ans
- Entre 16 et 20 ans
- Entre 21 et 25 ans
- Plus de 25 ans

1.1.6 Actuellement, vous êtes rattaché.e ... ? *

Veillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Aux services centraux
- Aux services communs
- A une composante ou un laboratoire

1.1.7 Lors de votre recrutement ou lors de votre audition pour un poste à l'Université du Mans, vous a-t-on posé des questions d'ordre personnel ? *

Cochez la ou les réponses

Veillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- Contrainte familiale (disponibilité)
- Projets familiaux
- Orientation sexuelle
- Aucune
- Autre:

1.1.8 Pensez-vous qu'à l'Université du Mans les femmes et les hommes sont payé.es de la même façon ? *

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non

1.1.9 Pouvez-vous préciser votre réponse précédente ?

Veillez écrire votre réponse ici :

1.1.10 Pensez-vous qu'il existe des différences entre les femmes et les hommes dans la prise de responsabilités en termes de... ? *

Cochez la ou les réponses

Veillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- Responsabilité pédagogique
- Direction
- Projet
- Aucune

1.1.11 Depuis votre arrivée à l'université, auriez-vous pris des congés qui auraient eu, selon vous, un impact négatif sur votre carrière ?

Cochez la ou les réponses

Veillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- Congé maternité
- Congé paternité
- Congé parental
- Congé d'adoption
- Congé de présence parentale
- Congé de solidarité familiale
- Congé de formation
- Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques
- Congé maladie

1.1.12 Seriez-vous favorable à la mise en place d'un entretien avec la direction des ressources humaines avant tout congé ? *

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non

1.1.13 Souhaitez-vous être mieux informé.es des questions de promotion et de rémunération (dispositif d'évolution de carrière, interlocuteur.rices RH...) ? *

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non

1.1.14 Selon vous, la vie de famille impacte-t-elle de la même façon les femmes et les hommes dans leur évolution de carrière ? *

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non

2. B- Articulation vie personnelle / vie professionnelle

1.2.1 Avez-vous déjà eu recours à un temps partiel pour mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle depuis votre arrivée à l'université ? *

Cochez la ou les réponses

Veillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- Sur autorisation
- Donner des soins
- Elever un enfant
- Handicap
- Congé thérapeutique
- Jamais

1.2.2 Si vous avez pris un temps partiel, votre fiche de poste a-t-elle été aménagée ?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non

1.2.3 Selon vous, quels moyens favoriseraient la conciliation vie personnelle/vie professionnelle ? *

Cochez la ou les réponses

Veillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- Modes de garde à proximité de l'Université
- Salle d'allaitement
- Ne sais pas
- Autre:

1.2.4 Avez-vous éprouvé des difficultés à assister aux réunions de votre service, de votre composante, de votre laboratoire en raison... ? *

Cochez la ou les réponses

Veillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- Horaire de réunion
- Longueur de réunion
- Réunion imprévue / Information au dernier moment
- Non

1.2.5 Seriez-vous favorable à la mise en place d'une charte des temps (Régulation des temps de réunion ; Droit à la déconnexion ; Horaires de travail...) ? *

Veillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non
- Indifférent

3. C- Lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements, les discriminations

1.3.1 Avez-vous été victime ou témoin de discrimination (traitement différencié et défavorable) à l'Université du Mans selon les critères suivants ... ? *

Cochez la ou les réponses

Veillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- Aucun
- Sexe
- Orientation sexuelle
- Apparence physique
- Situation de famille
- Autre:

1.3.2 Connaissez-vous le dispositif de la Cellule V2S [cellule de veille et d'accompagnement contre les Violences Sexistes et Sexuelles] à l'Université du Mans ? *

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non

1.3.3 Dans le cadre du Plan d'action pour l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, quelles sont les actions de prévention du sexisme et des violences sexistes et sexuelles à prioriser selon vous ? *

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

Pas ou peu important	Moyennement important	Important	Très important
---------------------------------	----------------------------------	------------------	---------------------------

Formation des personnels

Formation des étudiant.es

**Actions de sensibilisation
(Conférence, théâtre,
communication...)**

**Permanence de la mission
Egalité femmes-hommes**

1.3.4 Actuellement, face à des situations de harcèlement moral ou de discriminations, vous vous adresseriez en priorité ... ? *

Vos réponses doivent être différentes, et vous devez les classer dans l'ordre.

Veuillez sélectionner 9 réponses maximum

Numérotez chaque case dans l'ordre de vos préférences de 1 à 9

- Médecin du travail
- Représentant.es du personnel
- Collègues
- Pôle Qualité de vie au travail
- Responsable de service
- Responsable de laboratoire
- Direction de composante
- Direction de l'Université
- Service juridique

1.3.5 Quelles seraient, selon vous, les actions à mettre en place sur ces questions de harcèlement moral ou de discriminations ? *

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

Pas ou peu important	Moyennement important	Important	Très important
---------------------------------	----------------------------------	------------------	---------------------------

Formation des personnels

Formation des étudiant.es

**Cellule d'écoute et
d'accompagnement**

Communication non stéréotypée

**Vademecum (guide
d'information)**

4. D. Synthèse

1.4.1 Souhaitez-vous ajouter des remarques ou aborder un point non traité dans le questionnaire ?

Veuillez écrire votre réponse ici :

5. E. Talon sociologique

1.5.1 Quel est votre sexe ? *

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Féminin
- Masculin

1.5.2 Quel est votre âge ? *

Veillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Entre 16 et 29 ans
- Entre 30 et 49
- Entre 50 et 64
- Plus de 65 ans

1.5.3 Quelle est votre situation familiale ? *

Veillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Célibataire
- En couple

1.5.4 Avez-vous un ou des enfants à charge ? *

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non

1.5.5 Si oui, combien ? *

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Oui' à la question '29 [E4]' (Avez-vous un ou des enfants à charge ?)

Seuls des nombres peuvent être entrés dans ce champ.

Veillez écrire votre réponse ici :

1.5.6 Avez-vous une ou des personnes à charge ? *

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non

1.5.7 Si oui, combien ? *

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Oui' à la question '31 [E6]' (Avez-vous une ou des personnes à charge ?)

Seuls des nombres peuvent être entrés dans ce champ.

Veillez écrire votre réponse ici :

Un grand merci pour votre participation.

Pour toute question ou remarque supplémentaire, vous pouvez vous adresser à egalite-femmes-hommes@univ-lemans.fr

Angéline ETIEMBLE, chargée de mission égalité femmes-hommes & le pôle Qualité de vie au travail

17.11.2020 – 17:00

Envoyer votre questionnaire.
Merci d'avoir complété ce questionnaire.

3. Synthèse du plan d'action

AMBITIONS	Plan d'action	Indicateurs de suivi	Acteurs	Objectifs par étape											
				Pilotes		Autres services concernés		2021		2022		2023			
				T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Axe 1 : Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes															
IDENTIFIER ET EXPLIQUER LES ECARTS DE REMUNERATION AGIR SUR LES ECARTS DE REMUNERATION	1.1	Analyser et enrichir le bilan social et élaborer un rapport de situation comparée pour arriver à un Rapport Social Unique	1 Rapport social unique	Service d'aide au pilotage	DRH – Mission EFH	annuellement									
	1.2	Informers les personnels sur l'analyse de la situation comparée F-H et les causes identifiées	1 communication à destination des personnels (chiffres clés et données saillantes)	Mission EFH	DRH - Direction de la communication										
	1.3	Rendre accessible à tous les personnels les dispositifs, mécanismes, procédures et éléments de rémunérations, primes et indemnités	Communication dans l'actu RH et sur intranet	DRH											
	1.4	Encourager, favoriser et valoriser toutes les prises de responsabilités des femmes Enseignantes, Enseignantes-chercheuses et BIATSS	Actions de formations à la prise de responsabilité	DRH	Direction de la recherche et directions de laboratoire et de composantes - Direction études et formation – Mission EFH										
	1.5	Définir une politique de recrutement et de rémunération des BIATSS contractuel.les, attentive à l'égalité F-H	Décision de CT - CA	Présidence	DRH – DGS										
Axe 2 : Egal accès aux corps, cadres, grades d'emploi et emplois de la fonction publique															
FAVORISER LA MIXITE INFORMER ET FORMER SUR LES STEREOTYPES DE GENRE	2.1	Favoriser la mixité dans les recrutements, jurys, publications d'offres d'emploi, Comités de sélections	Part des hommes et des femmes au sein des jurys et comités de sélection	DRH	Composantes, mission EFH, direction de la communication, direction de la recherche et culture scientifique										
	2.2	Favoriser la mixité dans les formations	Communication externe sur portraits EC (FH) dans les différentes disciplines Communication interne sur ces portraits.	Présidence	Composantes, DRH, mission EFH, direction de la communication, direction de la recherche et culture scientifique, partenaires Education Nationale										
	2.3	Former sur les biais de genre dans les recrutements	sensibilisation-formation des présidences de jury et recrutement EC et BIATSS	Mission EFH	DRH – Direction de la recherche et pôle doctoral										
	2.4	Mettre en place des conférences, communications sur les « effets de genre », les « biais de genre » dans les orientations, les recrutements et évolutions de carrière	1 à 2 conférences par an, notamment lors de la semaine de l'égalité Diffusion des appels à projets du GIS Genre et autres institutions.	Mission EFH	DRH - Direction de la recherche et pôle doctoral – Direction de la communication										
	2.5	Valoriser les recherches des laboratoires sur la dimension « genre »	Recensement des projets recherche labo incluant une dimension "genre" (tout au moins variable sexe). Recensement des doctorats avec cette dimension.	Direction de la Recherche et études doctorales	CSTI - IPREX - Mission Egalité F-H - Direction de la communication										
Axe 3 : Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle															
MEILLEURE ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE – VIE PERSONNELLE : SOUTIEN A LA PARENTALITE ET AUX PROCHES AIDANTS	3.1	Mettre en place une charte des temps/ Définition des horaires de réunion (limitation des horaires de réunions tôt le matin ou tard le soir, le mercredi après-midi,... tout en préservant la souplesse horaire & délimitation claire des durées de réunions).	Evaluation de la satisfaction avec Auto-évaluation régulière	Présidence	DRH - CHSCT - Direction de la communication										
	3.2	Décliner le droit à la déconnexion au sein de l'établissement	1 accord sur le Droit à la déconnexion	Présidence	DSI - DRH avec pôle QVT - CHSCT										
	3.3	Communiquer sur les dispositifs permettant de prendre en compte les situations personnelles particulières: congé solidarité familiale, proche aidant, don de jours de congés...	Communications sur le sujet actu RH - Nombre de consultations de la page intranet	DRH											
	3.4	Etablir et diffuser un guide du futur parent auprès des personnels (informations et interlocuteurs + fiche pratique ou vademecum pour encadrants)	1 guide du futur parent -Nombre de demandes de RDV et/ou la consultation du guide	DRH	Direction de la communication										
	3.5	Enquêter sur les besoins des personnels puis identifier le développement des moyens de garde d'enfants à proximité de l'université	1 enquête	Présidence	En lien avec Politiques locales										
	3.6	Sensibiliser les personnels à la question de charge mentale, porosité vie personnelle -vie professionnelle	Actions de préventions lors des semaines QVT 2022 et 2023	DRH pôle QVT	DRH: Pôle Formation et QVT – Service SST-Mission EFH Impulsé par Gouvernance et DATI – Lien avec le Schéma Pluriannuel de Stratégie Immobilière										
	3.7	Mettre en place des salles d'allaitement sur les Campus	2 salles identifiées, permettant d'allaiter ou tirer son lait	DATI											
	3.8	Informers personnels et responsables sur les impacts de la parentalité, l'aide aux proches ... (mise à jour fiche de poste en cas de temps partiel, dispositifs existants pour l'aménagement horaire etc...)	1 Guide du proche aidant - Nombre de demandes de RDV et/ou la consultation du guide	DRH	Direction de la communication										
3.9	Définir et clarifier modalités de remplacements et de compensation des temps partiels, congés maternité et congés parentaux	1 processus défini	DRH	DRH - Composantes, services et laboratoires lorsqu'ils sont concernés											
Axe 4 : Lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations															
RENFORCER LA SENSIBILISATION SUR LES VIOLENCES ET HARCELEMENTS FORMATIONS DISPOSITIFS D'ECOUTE ET D'ACCOMPAGNEMENT IDENTIFIER LES DISCRIMINATIONS	4.1	Réaliser des campagnes de communication et des actions (conférences, théâtre, communication...)	Soutien financier à la programmation annuelle de la mission EFH. Diffusion des campagnes du MESRI.	Mission EFH	Direction de la communication, référent.e racisme et discriminations, service culture, service santé et sécurité au travail										
	4.2	Définir le type et l'utilisation d'écriture non discriminante utilisée par l'établissement	1 groupe de travail - 1 livrable établi	Présidence	Direction de la communication - Mission égalité femmes - hommes										
	4.3	Développer la communication interne non discriminante, non stéréotypée (Lien à faire avec les actions des points 2.1, 2.3 et 2.4)	1 formation des personnels concernés	Direction de la communication	Mission EFH, Direction de la communication, composantes, directions laboratoires										
	4.4	Sensibiliser les doctorants et doctorantes d'une part, les encadrants et encadrantes d'autre part sur les questions de harcèlement, discriminations et V2S	30 à 40 doctorants formés / an	Direction de la Recherche	Pôle doctoral - Mission Egalité F-H										
	4.5	Former tous les personnels sur les questions de harcèlement, discriminations et V2S	Nombre de personnels formés	DRH pôle formation	Mission égalité F-H										
	4.6	Prévoir des temps de formation des étudiant-es aux questions de violences sexistes et sexuelles, harcèlements et discriminations	Communication sur des temps de formation courte (quiz, video) (lors des journées de rentrée ?) Nombre de saisines / an	Mission EFH	Mission EFH, Direction de la communication, composantes										
	4.7	Informers sur la cellule V2S: son rôle, son fonctionnement et améliorer la visibilité/l'accessibilité de la cellule (WE...)	1 sondage annuel (25 novembre) Nombre et types de communication annuelles	Mission EFH	Médiateur.trice, centre de santé, DRH - pôle qualité de vie au travail, référent.e partenaires extérieurs (défenseur des droits...)										
	4.8	Instaurer une permanence de la mission Egalité	1 lieu identifié pour la mission Egalité F-H	Mission EFH	Présidence										
	4.9	Diffuser un guide sur questions de harcèlement moral et discriminations	Recensement et diffusion des guides existants (dont guide de la CPED)	DRH pôle QVT	Présidence - Mission Egalité Femmes - Hommes - Direction de la communication										
	4.10	Mettre en place d'une cellule d'écoute et d'accompagnement sur harcèlement moral ou discriminations	1 dispositif en place (interne et/ou externe)	DRH pôle QVT	Présidence										
	4.11	Participer à l'enquête nationale de l'ined	1 participation	Mission EFH	Présidence- DRH pôle masse salariale - Service des Affaires générales et juridique										
Axe 5 : Gouvernance et politique d'égalité F-H															
ROLE ET MISSION DES DIFFERENTS ACTEURS DE LA POLITIQUE D'EGALITE PROFESSIONNELLE MODALITES DE PILOTAGE, DE SUIVI ET D'EVALUATION DU PLAN D'ACTION MODALITES D'INFORMATIONS DES AGENTS SUR LE PLAN D'ACTION ET LA POLITIQUE D'EGALITE DIAGNOSTIC DE LA SITUATION DES FEMMES ET DES HOMMES DANS L'ETABLISSEMENT	5.1	Rédiger la lettre de mission du ou de la chargé.e de mission égalité	1 lettre de mission	Présidence	Missions EFH										
	5.2	Rédiger la lettre de mission du ou de la chargé.e de mission racisme et discriminations	1 lettre de mission	Présidence											
	5.2	Définir des temps de reporting du Plan Egalité FH auprès du CT annuellement	1 reporting / an	DRH	Présidence - Mission égalité FH										
	5.3	Créer un comité de pilotage en charge du suivi et de la bonne exécution du Plan Egalité F-H et définir les outils et modalités d'évaluation	1 comité de pilotage, 3 réunions/ an	Présidence	Mission égalité FH - DRH pôle QVT										
	5.4	Développer 1 action de communication annuellement sur le développement du Plan Egalité femmes-hommes à destination des personnels (AG, Journal interne, Intranet)	1 communication annuelle sur le Plan Egalité + 1 page intranet dédiée	Direction de la communication	Mission égalité FH - DRH pôle QVT										
5.5	Réaliser et actualiser annuellement le Diagnostic de situation comparée F-H, à intégrer au Rapport social Unique de l'Etablissement (lien avec 1.1 et 1.2)	1 Diagnostic de situation comparée à intégrer au Rapport social unique	Mission EFH	DRH - Direction de la communication - Mission EFH											

4. Lexique

ATER	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
ATRF	Adjoint technique de recherche et de formation
BIATSS	Personnels Bibliothèque, Ingénieur, Administratifs, Techniciens, Services, Santé
CNU	Conseil national des universités
CTER	Contrat temporaire d'enseignement et de recherche
DGAFP	Direction générale de l'administration de la fonction publique
E	Enseignant
EC	Enseignant-chercheur
EC CDD	Enseignant chercheur en CDD
IGE	Ingénieur d'étude
IGR	Ingénieur de recherche
FP	Fonction publique
MCF	Maître de conférences
MESRI	Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation
PEDR	Prime d'encadrement doctoral et de recherche
PR	Professeur des universités
PRES	Prime de participation à la recherche scientifique
PRES	Prime de recherche et d'enseignement supérieur
PRP	Prime de responsabilités pédagogiques
TECH REF	Technicien recherche et formation