RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

UPEC
Connaissance - Action
UNIVERSITÉ PARIS-EST CRÉTEIL VAL DE MARNE

DÉLIBÉRATION

Le Conseil d'Administration de l'Université réuni en formation plénière le 05 juillet 2024

DÉLIBÉRATION – CA-2024-RESSOURCES HUMAINES-36

RENDUE EXÉCUTOIRE LE : 11 JUIL. 2024

Date de transmission : 11 JUIL. 2024

Date de réception rectorat : 11 JUIL. 2024

UNIVERSITE PARIS-EST CRETEIL VAL DE MARNE - UPEC
Direction des Affaires Juridiques et Générales
Conseil et Commissions
61, Avenue du Général de Gaulle
94010 CRETEIL Cedex
Tél. : 01.45.17.10.31

PORTANT APPROBATION DU BILAN DU PLAN D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

VU *le code de l'éducation ;*
VU *les statuts de l'Université Paris-Est Créteil Val de Marne (UPEC) approuvés par arrêté du ministre de l'éducation nationale en date du 14 novembre 1985, dans leur version issue des modifications approuvées en Conseil d'administration du 24 novembre 2023 ;*
VU *la délibération du Conseil d'administration en date du 07 septembre 2022 par laquelle Monsieur Jean-Luc Dubois Randé a été élu Président de l'université Paris-Est Créteil Val de Marne ;*
VU *la présentation du bilan du plan d'action pour l'égalité femmes-hommes adossée à la présente délibération ;*

Le Conseil d'administration de l'Université Paris-Est Créteil Val de Marne, après en avoir délibéré, décide :

ARTICLE 1 :

D'approuver le bilan du plan d'action pour l'égalité femmes-hommes tel que défini dans le document annexé à la présente délibération.

ARTICLE 2 :

La présente délibération sera transmise au Recteur Chancelier des Universités. Elle sera publiée conformément aux dispositions relatives à la publication des actes à caractère réglementaire de l'Université Paris-Est Créteil Val-de-Marne.

La directrice générale des services est en charge d'exécuter la présente délibération.

Fait à Créteil, le 05 juillet 2024

Le Vice-Président du Conseil d'Administration

Amilcar BERNARDINO

Le Président de l'Université

Jean-Luc DUBOIS-RANDÉ

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté Égalité Fraternité

UPEC
Connaissance - Action

UNIVERSITÉ PARIS-EST CRÉTEIL VAL DE MARNE

DÉLIBÉRATION

Le Conseil d'Administration de l'Université réuni en formation plénière le 05 juillet 2024

ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ DES 26 MEMBRES PRÉSENTS OU REPRÉSENTÉS

Modalités de recours *: La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa transmission au Recteur d'académie.*

Bilan du plan d'actions pour l'égalité professionnelle femmes-hommes de l'Université Paris-Est Créteil 2020-2023

Introduction

L'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est rendu obligatoire par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 (article 80).

Cette obligation figure désormais à l'article 6 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Cette nouvelle obligation pour les employeurs publics s'inscrit dans la continuité de plusieurs dispositions législatives et de diverses initiatives prises au sein des établissements. Le corpus législatif a notamment été enrichi par la **loi Sauvadet**[1], qui a introduit l'obligation d'un bilan social et la parité dans les jurys et comité de sélection et la **loi Fioraso**[2], qui a rendu obligatoire la création de missions égalité dans chaque université.

Approuvé en 2021 par le Conseil d'Administration de l'UPEC, le plan d'actions pour l'égalité professionnelle femmes-hommes 2020-2023 vise à mettre en œuvre des actions pertinentes et efficientes en faveur des personnels (BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs) et en faveur des usagères et usagers.

L'élaboration de ce plan d'action posait pour objectif de faire en sorte que le sexe ou le genre ne soient plus des critères discriminants dans la vie professionnelle, dans les études, dans la carrière, ou dans la qualité de vie et les perspectives d'évolution de vie personnelle, familiale et professionnelle.

Il s'agit aujourd'hui d'en faire le bilan.

Décliné en 6 axes et 20 actions, extrêmement ambitieux et exhaustif, sans doute trop pour en assurer un suivi et une mise en œuvre rigoureuse, ce bilan du plan d'action 2020-23 permet d'identifier les différentes mesures susceptibles d'être renouvelées, renforcées ou abandonnées.

[1] Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique. Titre III : dispositions relatives à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique (articles 50 à 133)
https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2012/3/12/MFPF1116839L/jo/texte

[2] Article 46 : Il [le Président ou la Présidente] installe, sur proposition conjointe du conseil d'administration et du conseil académique, une mission "égalité entre les hommes et les femmes". (Modification de l'article 712-2 du code de l'éducation). Loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche.
https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2013/7/22/ESRJ1304228L/jo/article_46

I-Evaluation, prévention, et traitement des écarts de rémunération

Objectif : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

INDICATEURS : Rapport Social Unique (RSU) généralisant l'étude sexuée et l'analyse comparée des données et intégrant prochainement l'analyse de l'écart des rémunérations avec l'outil dédié développé par le DGAFP.

Action 1 : Identifier et analyser les écarts de rémunération pour l'ensemble des personnels

Les différentes données présentées ici sont extraites du Rapport Social Unique (RSU 2023).

1/ Les 10 plus hautes rémunérations au sein de l'établissement

En 2023, 3 femmes faisaient partie des 10 agents ayant les plus hautes rémunérations au sein de l'UPEC (contre 1 seule femme en 2022).
Cette situation s'améliore par rapport à 2022, en étant encore déséquilibrée.

10 plus hautes rémunérations	Rappel 2022	2023
Femmes	1	3
Hommes	9	7

2/ Répartition de la rémunération brute annuelle
Cette répartition concerne uniquement les agents présents du 1er janvier au 31 décembre et rémunérés sur l'année N.

Cette répartition nous apprend que :

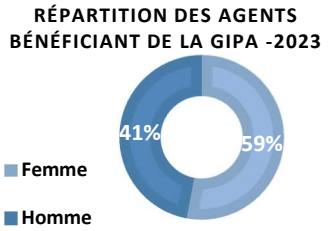
- Les femmes sont majoritaires à l'UPEC
- Les femmes sont majoritaires à l'UPEC dans toutes les tranches de rémunération sauf la plus élevée. Elles sont globalement de moins en moins représentées à mesure que les tranches de rémunération augmentent.

Tranche de rémunération	2023		
Sexe	Femmes	Hommes	Total
Inférieur à 20 000 €	23 (47%)	26 (53%)	49
De 20 000 € à moins de 30 000 €	347 (61%)	225 (39%)	572
De 30 000 € à moins de 40 000 €	231 (63%)	136 (37%)	367
De 40 000 € à moins de 50 000 €	159 (58%)	115 (42%)	274
De 50 000 € à moins de 60 000 €	226 (52%)	206 (48%)	432
Supérieur à 60 000 €	234 (40%)	353 (60%)	587
Total	**1220**	**1061**	**2281**

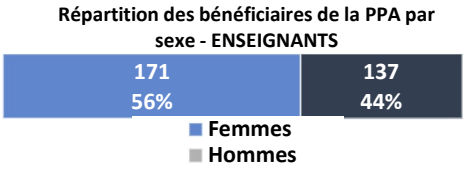
3/ Agents bénéficiaires de la GIPA, de la PPA et de la prime exceptionnelle– 2023

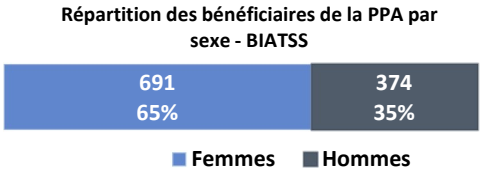
La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) a pour but de compenser la perte de pouvoir d'achat si la rémunération a peu augmenté au cours des 4 dernières années.
Pour la mise en œuvre de l'indemnité en 2023, la période de référence est fixée du 31 décembre 2018 au 31 décembre 2022.

Agents bénéficiaires GIPA	Femmes	Hommes	Total
BIATSS	82 (67%)	40 (33%)	122
ENSEIGNANTS	99 (53%)	88 (47%)	187
TOTAL	181	128	309



La prime de pouvoir d'achat exceptionnelle a été instaurée, sous conditions, pour les agents de la fonction publique de l'État, de la fonction publique hospitalière ainsi que pour les militaires par un décret du 31 juillet 2023. Elle vise à soutenir les agents publics face à l'inflation et son versement a été mis en œuvre en octobre 2023.
Le décret indique un barème comprenant 7 tranches correspondant à la rémunération brute perçue au titre de la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023. Les primes sont comprises **entre 300 à 800 €** selon la tranche de rémunération.

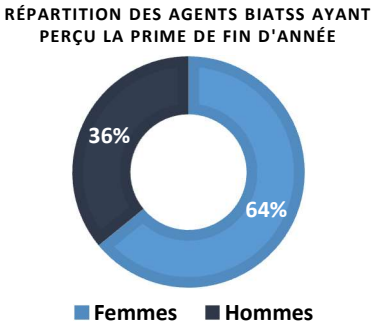




4/ Prime exceptionnelle de fin d'année 2023

Par délibération en date du 24/11/2023, le CA a autorisé le versement d'une prime afin de reconnaitre l'engagement des agents BIATSS.

Cette prime versée en décembre 2023 sous la forme d'IFSE exceptionnelle variait en fonction de la catégorie des agents :
Catégorie A : 300€, Catégorie B : 250€, Catégorie C : 200€

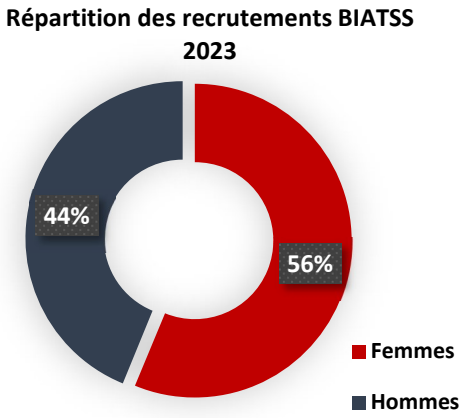


L'ensemble de ces données confirment que les femmes sont majoritairement bénéficiaires des dispositifs concernant les bas salaires.

Action 2 : Mettre en place des mesures de prévention et de traitement des écarts de rémunération relevant de la compétence de l'employeur

Concernant les actions pour prendre en compte l'égalité dans le processus de recrutement ou l'offre de formation, il y a lieu de distinguer les deux populations que sont les BIATSS et les enseignants et enseignants-chercheurs, docteurs, post-doc et ATER.

1/ Recrutement



Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
F	H	F	H	F	H
241	219	37	21	59	20
460 (77%)		58 (10%)		79 (13%)	

Concernant le recrutement des BIATSS, un travail de rédaction d'un guide du recrutement, ayant pour objectif d'homogénéiser les pratiques des différents recruteurs de l'UPEC (de l'ensemble des structures et composantes) est en cours d'élaboration.
Pour autant, comme nous pouvons le constater, les emplois de BIATSS sont majoritairement occupés par des femmes et restent les emplois les moins rémunérateurs.

Concernant le recrutement des « scientifiques », celui-ci s'opère via des comités de sélection paritaires pour les enseignants-chercheurs, mais sans comité de sélection pour les doctorants ou post-doc. Il y a lieu d'approfondir cette approche.

2/ Répartition des agents et stagiaires formés

Par ailleurs, 10 agents de catégorie A et 1 de catégorie C ont été formés en 2024 sur une session d'une durée de 14h à la thématique "Recrutement et non-discrimination à l'embauche". Le nombre de stagiaire est également de 11. D'autres sessions sont à programmer.

Femmes	Hommes
9	2
82%	18%

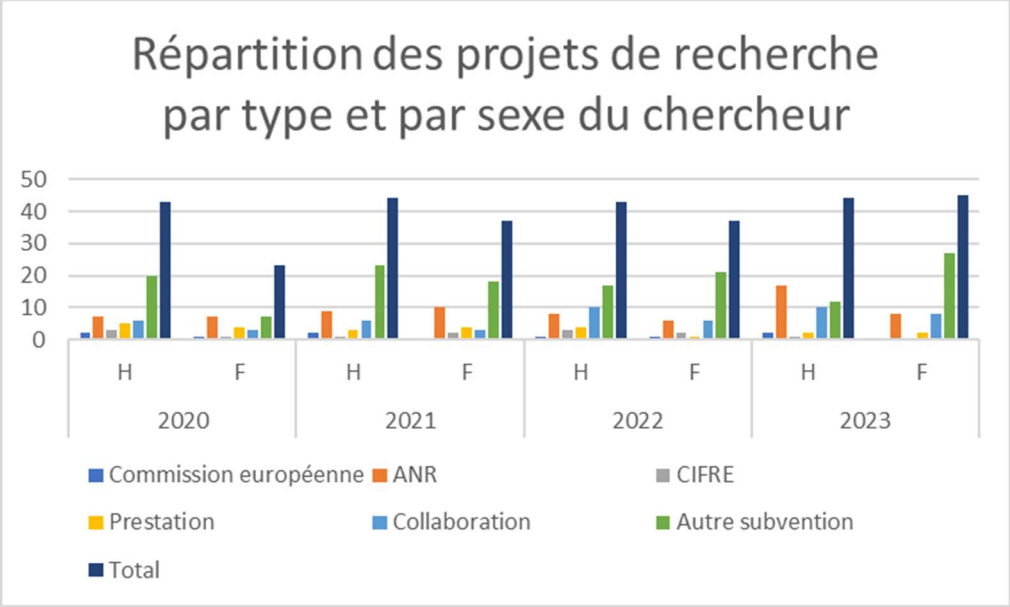
Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
10	0	1
91%	0%	9%

Action 3 : Mettre en place des mesures de prévention et de traitement des écarts dans l'accès au financement de la recherche et des bourses

Les différentes données ont été extraites par la Direction de la recherche.

1/ Projets de recherche

Année	2020		2021		2022		2023	
Sexe / Type de projet de recherche	H	F	H	F	H	F	H	F
Commission européenne	2	1	2	0	1	1	2	0
ANR	7	7	9	10	8	6	17	8
CIFRE	3	1	1	2	3	2	1	0
Prestation	5	4	3	4	4	1	2	2
Collaboration	6	3	6	3	10	6	10	8
Autre subvention	20	7	23	18	17	21	12	27
Total	**43**	**23**	**44**	**37**	**43**	**37**	**44**	**45**



Globalement, le nombre de femmes et d'hommes bénéficiant d'un financement est à l'équilibre en 2023 et atteint la parité (44 hommes, 45 femmes). On constate une augmentation significative depuis 2020 chez les femmes. En 2020, il y avait 23 femmes qui bénéficiaient d'un financement tout type de projet confondu en 2021, il y en avait 37 en 2022 et 45 en 2023.

Il faut souligner les différences selon les projets de recherche. En effet, le nombre d'hommes bénéficiant de contrats ANR augmente avec les années, ce qui n'est pas le cas pour les femmes. A

contrario, elles sont plus représentées dans les autres subventions hors commission européenne, CIFRE, ANR, prestation et collaboration.

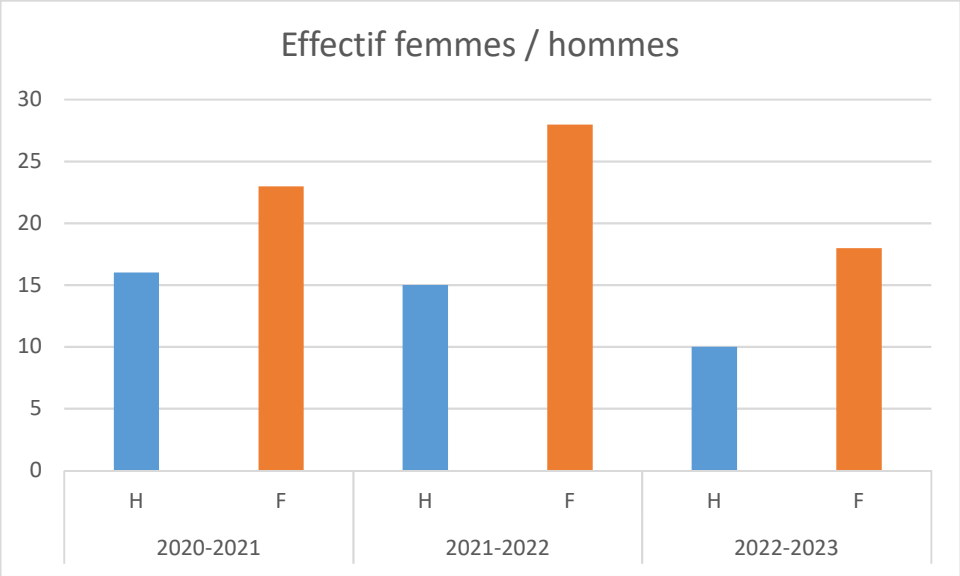
2/ Personnels embauchés sur contrat de recherche

Sexe / Type de contrat	Date de début du contrat							
	2020		2021		2022		2023	
	H	F	H	F	H	F	H	F
CDD	20	27	41	56	68	41	48	15
CD	4	11	2	4	5	5	5	1
CDI	0	1	0	0	0	0	0	0
PD	0	0	0	0	0	0	2	0

De manière générale, le type de contrats privilégié est le CDD. En 2020 et 2021, on compte plus de femmes embauchées que d'hommes puis à partir de 2022 la tendance s'inverse. En 2023, l'écart se creuse : 48 hommes et 15 femmes.

3/ Financements pour les doctorants

Financements 1ère année de thèse	2020-2021		2021-2022		2022-2023	
Sexe	H	F	H	F	H	F
Effectif femmes / hommes	16	23	15	28	10	18
Proportion femmes hommes	41%	59%	35%	65%	36%	64%



De manière générale, on observe une plus grande proportion de femmes recevant un financement la première année de thèse depuis 2020. L'écart se creuse à partir de 2021-2022.

AXE I				Liste des actions	Fait	En cours	A faire ou à revoir
EVALUATION, PREVENTION ET TRAITEMENT DES ECARTS DE REMUNERATION	1	Identifier et analyser les écarts de rémunérations pour l'ensemble des personnels	1-1	Affiner l'analyse des écarts de rémunération par sexe	X		
			1-2	Développer des outils d'analyse des rémunérations		X	
			1-3	Fixer des objectifs chiffrés pour résorber les écarts de rémunérations identifiés			X
			1-4	Analyser la carrière des personnels partis en retraite			X
			1-5	Organiser un partage des résultats		X	
	2	Mettre en place des mesures de prévention et de traitement des écarts de rémunération relevant de la compétence de l'employeur	2-1	Former les équipes RH (DRH et RRH de composante) et les encadrants à la prise en compte de l'égalité		X	
			2-2	Prendre en compte l'égalité dans les processus de recrutement	X	X	
			2-3	Prendre en compte l'égalité dans l'offre de formation	X		
			2-4	Prendre en compte l'égalité dans l'information RH et communiquer	X		
			2-5	Favoriser la mixité au sein des emplois les plus rémunérés	X		
			2-6	Faciliter les conditions et temps de recherches pour les EC	X		
	3	Mettre en place des mesures de prévention et de traitement des écarts dans l'accès au financement de la recherche et aux bourses	3-1	Analyser, par sexe, les écarts dans l'accès au financement de la recherche et l'octroi des bourses et identifier les causes	X		
			3-2	Mettre en place les actions correctives pour le financement de projets			X
			3-3	Mettre en place les actions correctives pour l'accès aux bourses et mesurer les montants			X
			3-4	Identifier les écarts liés au sexe dans les dépenses pour la recherche (missions, matériel, documentation, locaux…) et mettre en place des mesures correctives			X

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

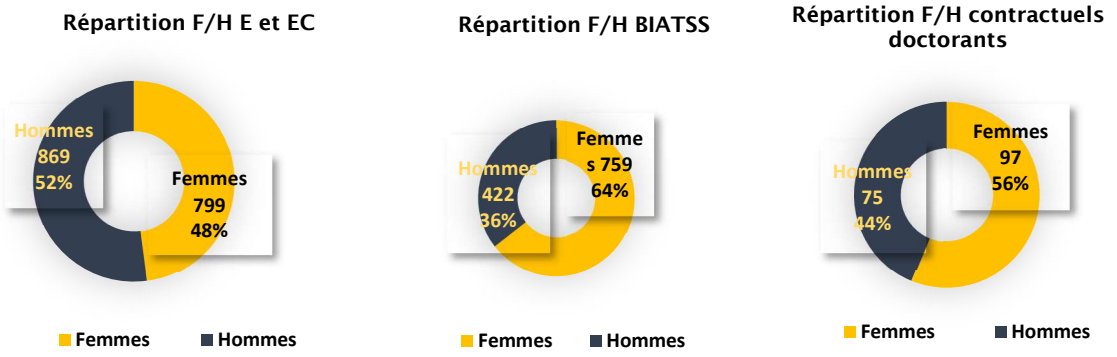
Objectif : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois

INDICATEURS : RSU généralisant l'étude sexuée et l'analyse comparée des données

- Taux de représentation des femmes dans les emplois de direction, taux de représentations dans les emplois les plus rémunérés et dans les emplois les moins rémunérés, taux d'accès aux promotions…
- Taux de représentation des femmes de passage MCF à PR, taux de promotion, demandes et obtention de la PEDR, des CRCT et des délégations CNRS, pourcentage des femmes et des hommes MCF et HDR

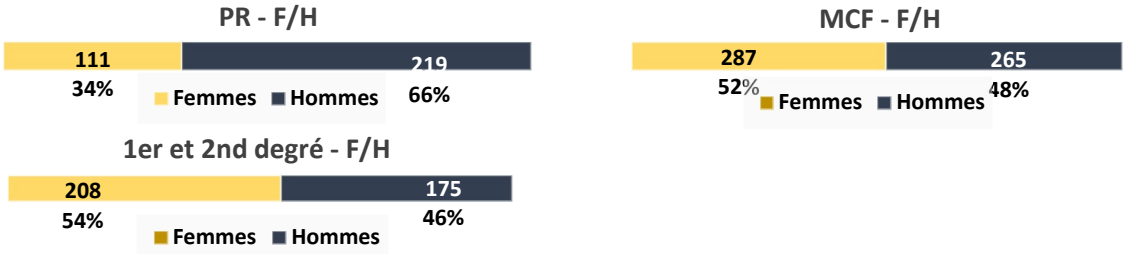
Action 4 : Identifier et analyser les causes de l'inégal accès aux corps, grades et emploi

1/ Effectifs physiques au 31 décembre 2023 par population



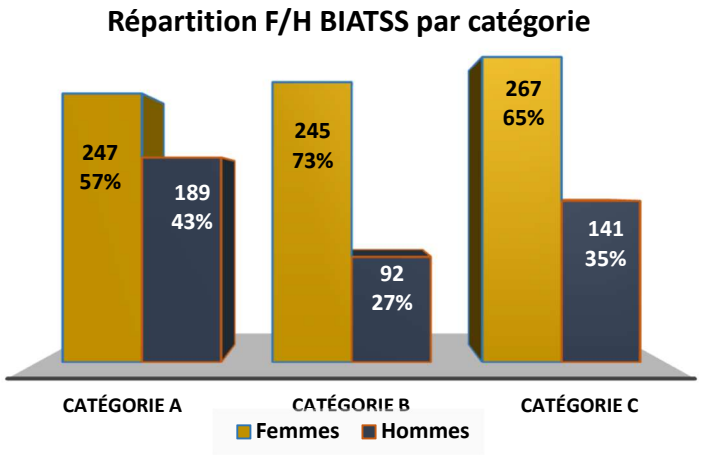
Les femmes sont majoritaires chez les BIATSS et les contractuels, et légèrement minoritaires chez les enseignants et enseignants-chercheurs.

2/ Répartition des enseignants titulaires F/H



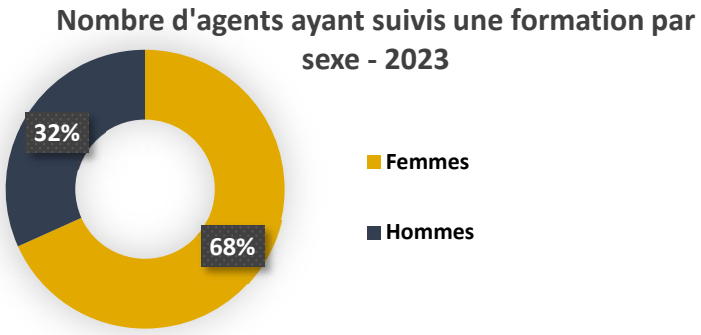
Au sein du corps enseignant, une disparité existe. Si les corps des MCF et des PRAG-PRCE sont équilibrés, le corps des professeurs des universités reste majoritairement masculin.

3/ Répartition des BIATSS F/H



Pour le personnel BIATSS, la catégorie A est la moins déséquilibrée. Pour les deux autres, les femmes sont majoritaires.

Action 5 : Former et informer l'ensemble des personnels

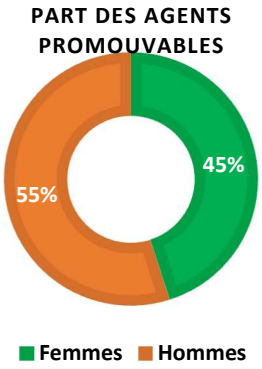


L'obsolescence du logiciel de gestion des formations n'a pas permis de rassembler la totalité des données pour la période 2020-2022. Le renforcement du Pôle pilotage et SIRH de la Direction des ressources humaines permettra désormais, en coordination avec le service de formation des personnels, d'analyser cet indicateur sur plusieurs années. Pour 2023, les deux tiers des personnes formées sont des femmes.

Action 6 : Améliorer le processus de recrutement et de promotion

L'amélioration du processus de recrutement a été abordé en action 2, nous nous centraliserons ici sur les questions de carrières et de promotions.

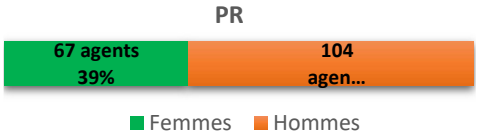
1/ Avancement et promotion des enseignants et enseignants-chercheurs en 2023

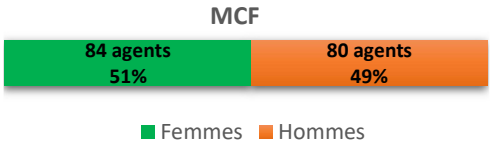


PR/MCF	Femmes	Hommes	Total
Nombre d'agents promouvables	151	184	335
Nombre de candidats	58	52	110
Nombre de promus	29	20	49
Rapport promus/candidats	50%	38%	45%

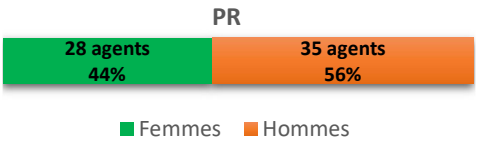
335 agents étaient promouvables à l'avancement de grade en 2023 au sein de la population enseignante, dont une majorité d'hommes (55%). Près de la moitié des agents ayant candidaté à l'avancement de grade ont été promus (45%) et la moitié des femmes ayant candidaté ont été promus (50%).

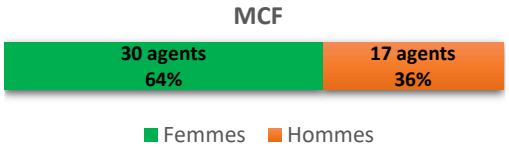
Promouvables



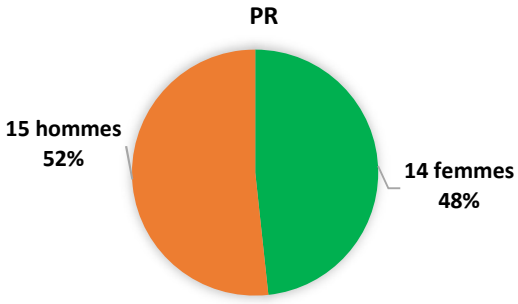


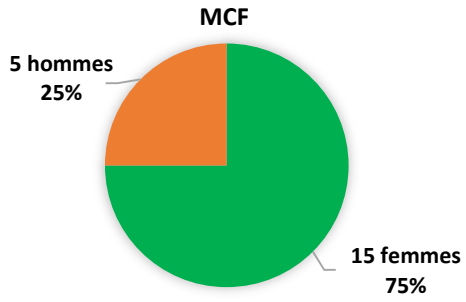
Candidats





Promus

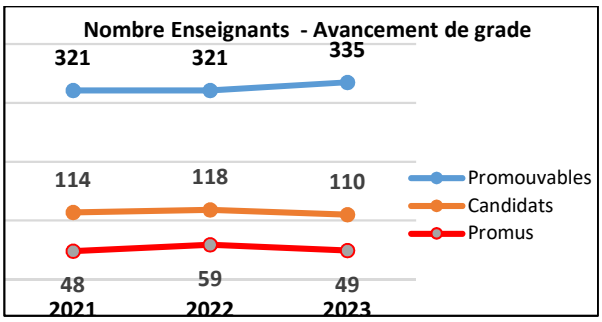


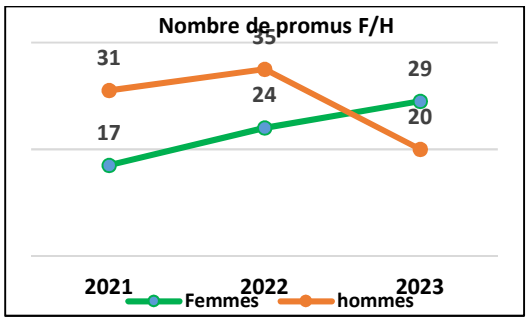


Le nombre de promouvables est équilibré entre MCF et PR. Chez les PR, il y a plus d'hommes que de femmes alors que le nombre est similaire chez les MCF. En ce qui concerne les candidatures, il y

a plus de candidates que de candidats chez les MCF et les proportions sont équilibrées chez les PR. Enfin, les proportions de femmes et d'hommes promus vont dans le même sens que les candidatures.

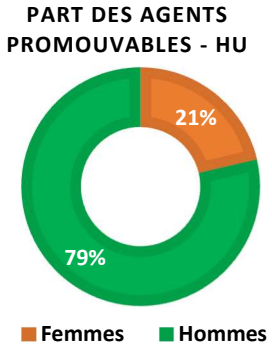
Evolution des promotions entre 2021 et 2023





Les nombres de promouvables, candidats et promus n'ont pas tellement évolué entre 2021 et 2023, excepté une légère augmentation des promouvables en 2023. En revanche, la proportion femmes-hommes chez les promus a évolué : les hommes étaient majoritaires chez les promus en 2021 et 2022 alors qu'ils sont devenus minoritaires en 2023.

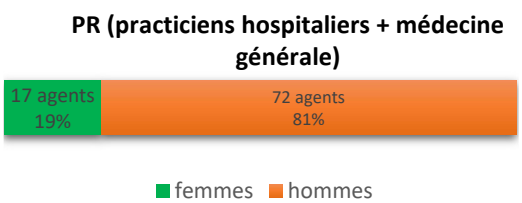
2/ Nombre d'agents promouvables à l'avancement de grade – PU-PH et MCF-PH et médecine générale

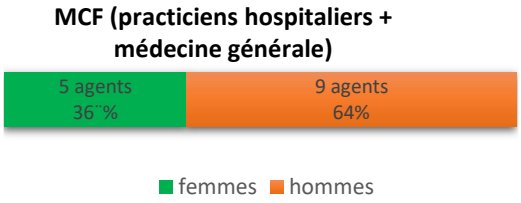


Personnel hospitalo-universitaire	Femmes	Hommes	Total
Nombre d'agents promouvables	22	81	103
Nombre de candidats	9	27	36
Nombre de promus	5	14	19
Rapport promus/candidats	56%	52%	53%

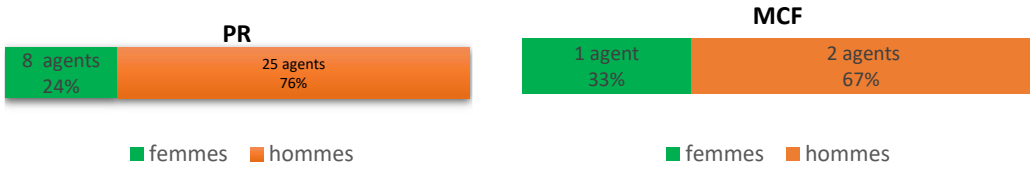
103 agents étaient promouvables à l'avancement de grade en 2023 au sein de la population enseignante hospitalo-universitaire. En grande majorité, les hommes étaient ceux qui remplissaient les conditions de promotion à l'avancement de grade (79% des agents). Plus de la moitié des agents ayant candidaté ont été promus (53%). Plus de la moitié des femmes ayant candidaté ont été promues (56%).

Pomouvables

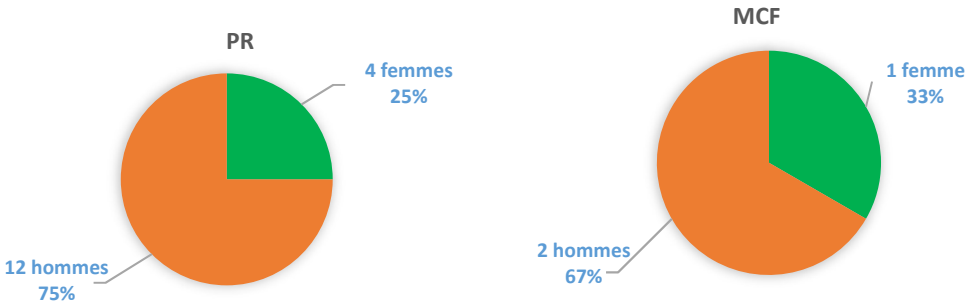




Candidats

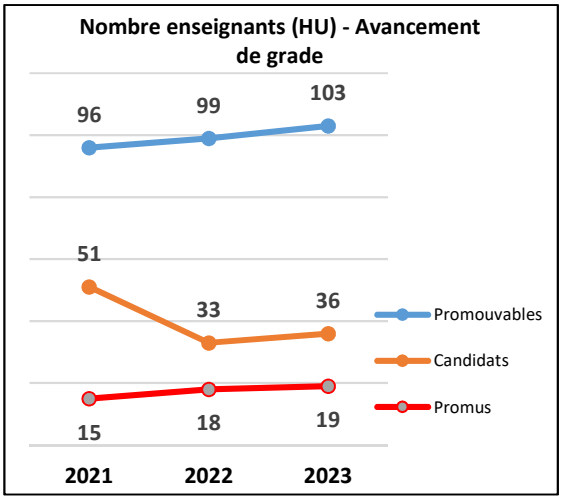


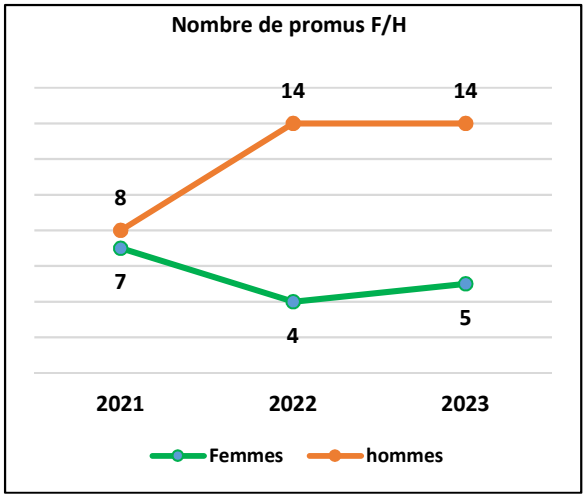
Promus



Les promouvables sont majoritairement des hommes chez MCF comme chez les PR (PH et médecine générale). On retrouve ce fort déséquilibre au niveau des candidatures et au niveau des promotions.

Evolution des promotions 2021/2023





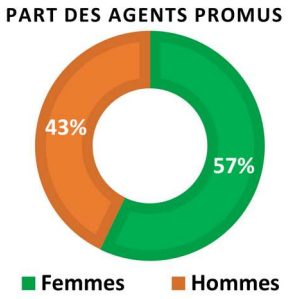
Les nombres de promouvables et de promus sont en légère augmentation depuis 2021. Le nombre de candidats a chuté entre 2021 et 2022, et est plutôt stable depuis. En revanche, la proportion femmes-hommes chez les promus a évolué : elle était plutôt équilibrée en 2021, puis en 2022, la proportion d'hommes a quasiment doublé alors que la proportion de femmes a été quasiment divisé par deux. Ces nombres sont restés stables depuis.

3/ Avancement de corps par repyramidage LPR

Une mesure liée à la LPR (Loi de programmation pluriannuelle) a créé une voie de promotion interne temporaire d'accès au corps des professeurs des universités (PR).

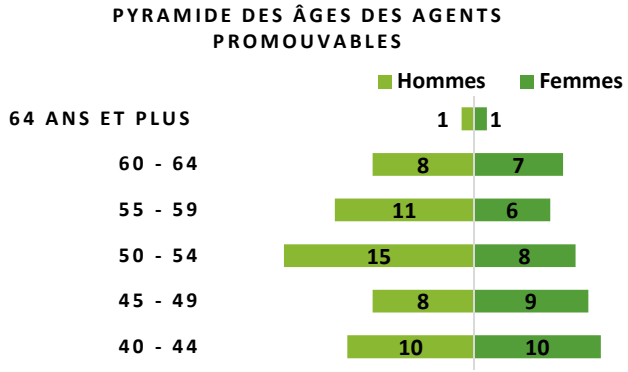
Nombre d'agents promus à l'avancement de corps par repyramidage LPR

Nombre d'agents promus		
Tranche d'âge	Femmes	Hommes
40-44	3	1
45-49	1	2
Total	4	3



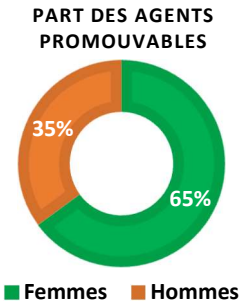
Le nombre de femmes promus et d'hommes promus est équilibré.

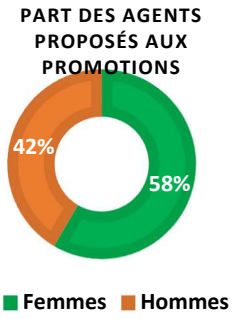
Nombre d'agents promouvables à l'avancement de corps (repyramidage LPR) – Enseignants chercheurs (Professeurs des universités) – 2023

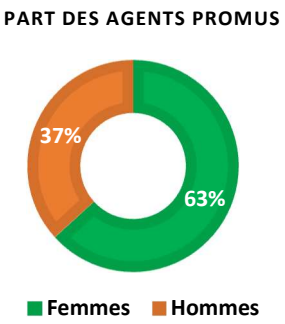


Il y a plus d'hommes que de femmes promouvables tout âge confondu.

4/ Avancement des BIATSS







La part des femmes dans les agents promouvables, proposés aux promotions et promus est plus importante que celle des hommes, ce qui est conforme à la répartition femmes-hommes observée chez les BIATSS.

Action 7 : Accompagner les parcours professionnels

Cette action a été difficile à appréhender. En effet, si la période concernée par le plan d'actions ne permet pas d'identifier la mise en œuvre d'actions spécifiques visant l'amélioration des carrières, du recrutement ou l'égal accès à, il semble pour autant que cela soit d'ores et déjà un fait en termes de procédures et d'actes.

Action 8 : Favoriser la mixité et l'égal accès aux responsabilités professionnelles

Concernant les BIATSS et les fonctions administratives, on relève que l'équipe de direction générale des services est composée de 3 femmes et 2 hommes actuellement.
Par ailleurs, les fonctions de directions ou de RAC (responsable administrative de composante) sont majoritairement occupées par des femmes.

Concernant les responsabilités politiques et administratives occupées par des enseignants et enseignants chercheurs, elles sont occupées autant par des hommes que par des femmes.

Au total, on décompte 59 hommes pour 53 femmes occupant des fonctions à responsabilités politiques ou administratives.

AXE II				Liste Des actions	Fait	En cours	A faire ou à revoir
GARANTIE DE L'EGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE	4	Identifier et analyser des causes de l'inégal accès aux corps, grades et emplois	4-1	Affiner l'analyse des causes de l'inégal accès aux corps, grades et emplois			x
			4-2	Organiser un entretien avec les personnels en partance			X
			4-3	Analyser la carrière des personnels partis en retraite			X
			4-4	Organiser des réunions de partage de bonnes pratiques et d'expériences			X
	5	Former et informer l'ensemble des personnels	5-1	Former les personnels RH			X
			5-2	Former les encadrantes et les encadrants			X
			5-3	Former les personnels		X	
	6	Améliorer le processus de recrutement et de promotion	6-1	Mettre en évidence les lignes directrices de gestion		X	
			6-2	Communiquer à l'écrit et à l'oral sur les métiers sans stéréotypes de genre pour favoriser la mixité des métiers.		X	
			6-3	Accompagner les Responsables RH de composante		X	
			6-4	Mise en oeuvre d'un dispositif de nominations équilibrées			
			6-5	Elaborer un guide de l'entretien de recrutement		X	
	7	Accompagner les parcours professionnels	7-1	Informer et communiquer sur la politique RH: communiquer sans stéréotype de genre, animer et médiatiser les actions RH		X	
			7-2	Faciliter l'accès aux formations professionnelles et au développement de compétences		X	
			7-3	Actions spécifiques en faveur des personnels enseignants et enseignants-chercheurs : améliorer le recrutement et l'accompagnement en cours de carrière			X
			7-4	Actions spécifiques en faveur des personnels BIATSS : améliorer les procédures d'accès aux corps, grades et emplois, l'accès à la formation professionnelle et au développement de compétences			X
	8	Favoriser la mixité et l'égal accès aux responsabilités professionnelles	8-1	Améliorer la parité au sein des emplois de direction et d'encadrement supérieur	X		
			8-2	Améliorer l'égal accès aux responsabilites professionnelles	X		
			8-3	Définir et mettre en œuvre une politique de développement et d'accompagnement de viviers pour l'accès aux emplois de direction et dirigeants			X

III- Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

Objectif ; Concilier les temps de vie personnelle, conjugale, familiale et professionnelle

INDICATEURS : mettre en place une enquête annuelle qualité de vie au travail abordant le sujet de l'équilibre des temps de vie

L'évaluation de l'équilibre des temps de vie (personnelle, conjugale, familiale et professionnelle) est en cours de construction via un projet de sondages « qualité de vie et des conditions de travail » à destination des personnels de l'UPEC. Ce projet est mené en concertation avec l'ensemble des acteurs concernés dont les représentants du personnel. Dans ces sondages, plusieurs thématiques sont abordées comme celle de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle. En l'attente de ce projet, un bilan de l'existant a été réalisé.

Action 9 : Adapter l'organisation du travail et du temps de travail

L'organisation des temps de travail à l'UPEC passe par un ensemble de dispositifs destinés aux agents pour lesquels une communication est assurée. Le guide des personnels, l'intranet des personnels (rubriques "Ressources humaines" et "Vie des personnels") ainsi que la newsletter hebdomadaire constituent une base d'informations des droits et des dispositifs en faveur de l'équilibre des temps de vie et plus généralement de la qualité de vie au travail des personnels de l'UPEC.

Les personnels ont accès à de l'information sur les formations (plan de développement des compétences), le conseil mobilité-carrière (évolutions et changements de carrière), le dispositif de congés maladie, l'organisation du temps de travail (charte télétravail, nombres de jours télétravaillables, jours de congés annuels), la médecine de prévention (visite périodique, Résus +), la sécurité sociale et la complémentaire en fonction de son statut, l'accompagnement des personnels en situation de handicap (référente handicap), l'accompagnement social (les prestations sociales gérées par le service vie des personnels, l'assistante sociale des personnels), la restauration du personnel, les activités culturelles, les loisirs et les sports (service vie des personnels, SUAPS), les outils numériques (messagerie, intranet des personnels), l'accès aux outils de communication (UPEC Hebdo, Magazine), la mobilité internationale et les ateliers en langue étrangère, l'accès au service commun de documentation via la carte multiservice.

L'amélioration des supports de communication et le développement de l'information sont en cours de réflexion, de nombreuses questions se posent : quelles informations présentes sur l'intranet peut-on ajouter au guide des personnels (l'organisation du temps de travail, prestations sociales PIM ASIA, l'aide au logement…) ? Quel développement de l'information autour de thématiques spécifiques (la parentalité, les mobilités douces, l'égalité professionnelle, la lutte contre les discriminations, la qualité de vie au travail…) ? Quel(s) support(s) de communication utiliser ?

Action 10 : Soutenir la parentalité

Le soutien à la parentalité s'opère autour de trois actions principales : le bilan du partenariat de l'UPEC pour les gardes d'enfants (places en crèches), l'extension de l'information sur cette thématique (*cf item III. 9)* et la mise en place d'événements et d'activités en faveur des familles.

Un travail est mené autour d'une nouvelle prestation de mode de garde d'enfants car le dispositif actuel (partenariat avec des crèches) ne permet pas de répondre aux besoins d'une majorité d'agents parents (nombre de berceaux trop limité). En l'attente de ce changement, les personnels de l'UPEC ont accès à des informations sur certains autres modes de garde : le dispositif CESU et les places crèches de la SRIAS.
Par ailleurs, l'UPEC communique sur la circulaire du temps de travail qui informe sur les droits à congés pour motif familial (enfants malades, congés paternité, aménagement horaire femmes enceintes, jours en cas de naissance ou d'adoption).
Comme évoqué dans l'item précédent, le développement de la communication sur certaines thématiques, dont la parentalité, est en cours de réflexion.

Le soutien de toutes les formes de parentalité est également favorisé par des événements et des propositions en termes d'action culturelles et sportives en faveur des familles (par exemple l'arbre de noël, tarifs préférentiels pour des parcs d'attraction comme Disney, pour des spectacles familiaux grâce à des partenariats avec des théâtres, cinémas, musées locaux : MAC, la Cartoucherie, UGC, MK2...).

Action 11 : Accompagner les carrières duales

Aucune action n'a été déployée sur ce thème.

AXE III				Lise des actions	Fait	En cours	A faire ou à revoir
Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle	9	Adapter l'organisation du travail et du temps de travail	9-1	Former, informer et améliorer la communication RH	X		
			9-2	Former les personnels encadrants au management en présentiel et au management en distanciel et à l'entretien de reprise à l'issue d'un congé pour motif familial	X		
			9-3	Former et accompagner les équipes	X		
			9-4	Faciliter la flexibilité et l'individualisation des horaires de travail	X		
			9-5	Développer le télétravail et le travail en site distant	X		
			9-6	Favoriser la mobilité interne inter-sites quand elle permet d'améliorer la qualité de vie au travail		X	X
	10	Soutenir la parentalité	10-1	Former les personnels RH aux mesures de soutien à la parentalité			X
			10-2	Faciliter la prise de congés familiaux et la reprise à l'issue (compenser les interruptions de carrière par des dispositifs de rattrapage,par exemple CRCT pour les EC)			X
			10-3	Sécuriser la situation des femmes enceintes	X		
			10-4	Développer les dispositifs en faveur de la parentalité : autorisation d'absence garde d'enfant, action sociale pour les familles dont les familles monoparentales…	X		
	11	Accompagner les carrières duales	11-1	Former les personnels RH aux mesures de soutien à la vie en couple et aux carrières duales			X
			11-2	Prendre en compte et faciliter les situations de carrières duales			X
			11-3	Communiquer sur l'engagement de l'UPEC en faveur des personnels en carrière duale			X

IV- Lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Objectif : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

INDICATEURS : rapport annuel anonymisé de l'activité de la Cellule Stop Violences. Le bilan annuel de la cellule stop violences comparera le taux de prévalence et le nombre de saisine du dispositif (nombre de saisines, mesures d'accompagnement, nombres de sections disciplinaires déclenchées…). Il constituera l'indicateur de mesure principal.

Pour l'année 2023, la cellule Stop Violence de l'UPEC a enregistré **5 signalements** de harcèlement moral provenant de 3 hommes et 2 femmes, toutes et tous relevant de la sphère académique.

La loi de la transformation de la fonction publique (Titre V, chapitre 1er, article 80, loi 2019-828 du 6 août 2019) rappelle l'obligation pour tous les établissements de la fonction publique de se doter d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des VSS, des harcèlements et des discriminations. De même, les violences conjugales et des violences intrafamiliales doivent également être prises en compte par les employeurs.

Action 12 : Définir et améliorer les modalités de mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des VSS, des harcèlements et des discriminations

En réponse à l'obligation légale, la cellule « Stop violences » a été lancée en mars 2020 à l'UPEC puis officialisée en CHSCT en octobre 2021. Aujourd'hui deux personnes internes à l'UPEC sont en charge de cette cellule d'écoute et ont alerté sur plusieurs difficultés de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation des signalements.

Plusieurs points de blocages ont été identifiés : cellule peu sollicitée (peu de communication, manque de confiance), manque de temps des personnes en charge de la cellule ce qui empêche de répondre et de suivre rapidement les demandes, membres de la cellule qui ne sont pas des professionnels formés à l'écoute et au traitement des violences, difficulté de qualification des situations et d'orientation des victimes, bilan annuel non mutualisé et partiel.

Pour remédier à ces difficultés, un travail d'amélioration du dispositif est mené depuis 2023 via des groupes de travail pluriels. Une externalisation totale du dispositif est envisagée via un partenariat avec une association.
Ce dispositif sera destiné à l'ensemble des étudiants et des personnels de l'UPEC, victimes ou témoins. Il traitera tous les types de violences et de discriminations, sera assuré par des professionnels dédiés à l'UPEC, et formés à l'écoute et à l'accompagnement des victimes. Il permettra d'informer les victimes sur leurs droits, les procédures administratives, pénales, les associations partenaires spécialisées et les services de prévention de l'UPEC. Il favorisera la confiance grâce à une anonymisation des victimes, une transparence sur ses membres et le circuit de traitement des informations. Enfin, ce dispositif soutiendra la communication et la sensibilisation

sur les violences et des discriminations dans l'Université et permettra un bilan régulier quantitatif et qualitatif des signalements et de leur traitement.

Action 13 : Former et informer à la prévention des VSS et des harcèlements

1/ Former et sensibiliser l'ensemble des publics

- Document de référence pour l'ensemble des personnels : le plan de développement des compétences pour les personnels
- Pour les étudiants : VP formation *cf idem 18.1*)

En 2021, 32 stagiaires ont participé au module de réalité virtuelle intitulé "Prévenir et sensibiliser au sexisme ordinaire au travail".

En 2024, 11 stagiaires ont été formés sur une durée de 7h à la thématique "Prévenir et faire face aux agissements sexistes et au harcèlement sexuel au travail". D'autres sessions sont à programmer.

Répartition des stagiaires formés

Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
34	7	2
79%	16%	5%

Femmes	Hommes
27	16
63%	37%

Titulaires	Contractuels
34	9
79%	21%

2/ Communiquer sur la cellule

La pandémie n'a pas favorisé la communication autour de la cellule. Une réactivation de la communication de la cellule « Stop Violences » a donc été réalisée en septembre 2022 via l'actualisation de la page intranet ainsi que la diffusion d'affiches dans toutes les composantes. Sur l'actualité intranet plusieurs éléments importants ont été ajoutés : l'adresse générique pour signaler, le rappel de la gratuité et des règles de confidentialité, de réserve, d'objectivité, d'impartialité et de neutralité, sans stéréotype de genre.
Les missions de la cellule et le circuit de traitement sont également soulignés.
Plusieurs liens vers les pages ministériels et le défenseur des droits ont été intégrés pour donner accès aux numéros et plateformes d'aides au niveau national.

Un plan de communication plus large pour visibiliser le nouveau dispositif est en cours de construction. Sur la communication écrite particulièrement, il est envisagé de s'appuyer sur la communication existante de la cellule actuelle tout en apportant certains éléments manquants : de l'information plus précise sur le circuit d'écoute et de traitement et sur les personnes dédiées à la cellule, la garantie de la prise en compte de l'accord de la personne pour toutes les démarches, les contacts d'associations externes, les contacts des services de prévention en interne, le contact des permanences juridiques du CIDFF 94, un rappel des définitions juridiques des actes punissables par la loi.

Action 14 : Modalités d'accompagnement et de soutien des victimes

En parallèle du dispositif évoqué ci-dessus, d'autres canaux d'alerte sont utilisés par les étudiants et les personnels. Plusieurs acteurs en interne informent, accompagnent et parfois orientent des personnes victimes de violences et/ ou de discriminations : l'assistante sociale des personnels, le service de prévention universitaire, la direction des ressources humaines, le service hygiène et sécurité, le service vie de campus, le Crous.

La mise en place d'un nouveau dispositif a également pour objectif de faciliter la coordination de ces acteurs autour des situations de violences et de discriminations. Les modalités d'un comité de suivi pluridisciplinaire des situations de violences et de discriminations ont été exposées et validées dans la saisine validée en CHSCT en octobre 2021. Elles ont été reprises et améliorées lors de groupes de travail sur le dispositif.

Actuellement, le CIDFF 94 avec qui l'UPEC a un partenariat est l'un des acteurs principaux vers qui les services peuvent orienter dans des cas de situations de violences sexistes et sexuelles et de violences conjugales.
On compte également la présence d'un mouvement national de lutte contre les violences au niveau local via la création de l'association Nous Toutes UPEC par des personnels et des étudiantes. L'association est également sollicitée par des personnes victimes.

AXE IV				Liste des actions	Fait	En cours	A faire ou à revoir
Lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	**12**	Définir et améliorer les modalités du dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et des discriminations	12-1	Optimiser le fonctionnement de la cellule "stop-violences": charte, procédures et règlement		X	
			12-2	Mettre en place une instance de suivi semestrielle des signalements transmis et d'évaluation du dispositif			X
			12-3	Réaliser une enquête au début et à la fin du PAE			X
			12-4	Former et professionnaliser les membres de la cellule		X	
	13	Former et informer sur la prévention des violences sexuelles et sexistes et les harcèlements	13-1	Former à la prévention des violences sexuelles et sexistes et du harcèlement, en priorité les encadrantes et encadrants, les sercices RH, les représentantes et représentants du personnel, les assistantes et assistants sociaux, les élèves des écoles de service public		X	X
			13-2	Former, sensibiliser et communiquer à l'ensemble des personnels et des étudiantes et étudiants		X	
			13-3	Communiquer régulièrement sur la cellule stop violences		X	
			13-4	Développer le travail en collaboration avec les associations		X	
			13-5	Officialiser le conditionnement du conventionnement des associations étudiantes			X
			13-6	Indiquer dans les conventions de stages, que « L'UPEC s'engage dans la promotion de l'Egalité et de la Diversité et la Lutte contre les discriminations. L'employeur accueillant le stagiaire s'engage à garantir au stagiaire un environnement de travail sans harcèlement moral ou sexuel, ni agissements sexistes ou autres discriminant »			X
	14	Définir et améliorer les modalités d'accompagnement et de soutien des victimes	14-1	Définir la prise en charge et les modalités de soutien			X
			14-2	Informer sur les services de prévention proposés par l'UPEC et travailler en partenariat avec des associations spécialisées	X		
			14-3	Informer sur les droits des victimes		X	
			14-4	Informer sur les procédures administratives et pénales			X
			14-5	Prendre les mesures nécessaires à la protection des personnes (éloignement, interdiction de présence sur le site)			X

V- Promotion d'une culture de l'Egalité pour tous les publics et tous les personnels, dans toutes les composantes

Objectifs : Eduquer, instruire et préparer les étudiantes et les étudiants en tant que citoyens et citoyennes responsables et acteurs et actrices des enjeux sociétaux de l'égalité professionnelle femmes hommes

La promotion d'une culture de l'Égalité à l'UPEC s'est développée par la mise en place d'actions de sensibilisation à destination des étudiants et des personnels à partir de 2022. En effet, la pandémie n'a pas facilité la mise en place d'actions au cours des années 2020 et 2021.

Action 15 : Développer le recueil des données et préciser le diagnostic

Depuis 2018, l'UPEC s'est associée à une enquête nationale pour mesurer quantitativement et qualitativement les inégalités et les discriminations dans le monde académique. Conduite par un groupe de chercheurs, la première vague de l'enquête ACADISCRI a été lancée en 2018. L'UPEC a discuté ce projet dès 2018 et a participé à la seconde vague en avril 2024. Les premiers résultats devraient être présentés en juin 2025.

Action 16 : Actions spécifiques en faveur des étudiantes et des étudiants

Comme indiqué dans la partir introductive de cette partie la pandémie a ralenti la mise en place d'actions sur les égalités destinées aux étudiants sur la période 2020-2021.

En 2022 et 2023, le service de santé universitaire a proposé plusieurs ateliers à destination des étudiants sur les thématiques de lutte contre les inégalités homme-femme et les violences sexuelles et sexistes en partenariat avec des associations ancrées sur le territoire.

- Crips Ile-de-France **:** « Vie affective et sexuelle. Animer les espaces de réflexion avec les jeunes » (22 décembre 2022), « Prévention des violence sexistes et sexuelles » (9 mars 2023), « Body positivisme et bien-être » (11 mars 2023), « Santé sexuelle et consentement » (14 novembre 2023)
- Règles élémentaires : « Changeons les règles » lutte contre la précarité menstruelle et le tabou des règles » (12 octobre 2023)

Ces ateliers ont touché entre 100 et 150 étudiants en totalité.

Plusieurs associations étudiantes sont également engagées autour des violences sexistes et sexuelles. L'association "Penser le monde" créée par des étudiants en sciences politiques en 2018, s'est engagée dans la mise en place du programme "Changeons les règles" pour lutter contre la précarité menstruelle. En collaboration avec la Fédération des associations de Créteil et en partenariat avec l'entreprise Marguerite & Cie, l'association a inauguré les premiers distributeurs de protections périodiques en mai 2020 sur le campus de Créteil. L'IEP de Fontainebleau s'est également investi dans ce projet via les associations étudiantes N.O.U.S et Soligreen. C'est également le cas de l'IUT Sénart-Fontainebleau.

Parallèlement à ces initiatives, l'association des étudiants en médecine cristoliens met en place des actions de prévention notamment via le dispositif "Angel" qui permet d'assurer la sécurité lors d'événements festifs.

En ce qui concerne les doctorants il n'y a pas d'actions de sensibilisations de ses membres aux agissements sexistes et au harcèlement sexuel mais une orientation vers la cellule de signalement est possible en cas de situation de violences ou discriminations.
Tous les doctorants choisissent deux membres pour constituer leur comité de suivi de thèse au cours de leur première année de doctorat.

Action 17 : Être un acteur sociétal et environnemental, engagé et investi localement

La pandémie n'a pas créé un contexte favorable à la mise en place d'événements. Néanmoins, deux conférences en distanciel ont été organisées entre 2020 et 2022 par la chargée de mission projets-diversité avec l'association 100 000 entrepreneurs et la fondation « Le refuge ».

En 2023, trois conférences ont également été proposées par la référente égalité et diversité rattachée à la Vice-Présidente RSU :

- Le 08 mars 2023, « La reconnaissance du rôle des femmes dans le milieu associatif » (une vingtaine de participants)
- Le 25 mai 2023, « La protection et la défense des droits et personnes LGBTQ+ en France et dans le monde » (une quinzaine de participants)
- Le 24 novembre 2023, « Quelles coordinations pour les différents acteurs engagés contre les violences faites aux femmes ? », (une quarantaine de participants)

Entre mars et avril 2023, des ateliers de sensibilisation à destination des étudiants ont été animés par la référente racisme et antisémitisme et des enseignants de l'IUT Sénart-Fontainebleau dont une demi-journée de formation pour une vingtaine d'étudiants.

A cette même période le service « Vie des personnels » a lancé une campagne d'affichage à l'échelle de l'UPEC via l'envoi de quatre affiches ministérielles contre les violences sexistes et sexuelles (harcèlement sexuel, violences conjugales, agissements sexistes) dans chaque service et composante (70 au total avec message d'accompagnement pour expliquer la démarche).
Une conférence virtuelle a également été proposée le 26 avril 2023 : « Femmes célèbres de la Grèce antique » (une dizaine de participants).

Les outils de communication internes à l'UPEC (UPEC Hebdo, magazine, intranet) participent à la promotion de la culture d'égalité en relayant ces événements. Dans ce sens, la création d'une page RSU avec une rubrique "égalités" est en cours de travail.

Toutes ces initiatives ont alimenté la réflexion quant à la candidature au label Afnor diversité. Pour le moment il est envisagé de répondre au label DD&RS pour ensuite pouvoir se positionner. L'axe 5 portant sur la politique sociale concerne notamment le fait de "favoriser une politique humaine et sociale d'égalité et de diversité au sein des personnels".

AXE V				Liste des actions	Fait	En cours	A faire ou à revoir
Promotion d'une culture de l'égalité pour tous les publics et tous les personnels, dans toutes les composantes	**15**	Développer le recueil de données et préciser le diagnostic	15-1	Associer les représentantes et les représentants du personnel	X		
			15-2	Associer les représentantes et les représentants étudiants	X		
	16	Développer des actions spécifiques en faveur des étudiantes et étudiants	16-1	Former et sensibiliser les équipes enseignantes et le public étudiant	X		
			16-2	Encourager la mixité et favoriser la poursuite des études			
			16-3	Agir en faveur des doctorantes et des doctorants en lien avec la COMUE PARIS EST SUP			X
	17	Être un acteur sociétal et environnemental engagé et investi localement	17-1	Communiquer		X	
			17-2	Organiser des événements	X		
			17-3	Communiquer sur la convention d'engagement de l'UPEC avec le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes pour une communication publique sans stéréotype de sexe et veiller à son respect			X
			17-4	Communiquer à travers la toponymie et veiller à l'aménagement inclusif des espaces de vie			X
			17-5	Veiller à l'équilibre entre les sexes lors d'organisation d'événements		X	
			17-6	Travailler en partenariat avec les associations et les acteurs du territoire		X	
			17-7	Obtenir la certification du label AFNOR Egalité et d'autres labels			X

VI - Prise en compte de la dimension du genre dans l'enseignement, la recherche et l'innovation

Objectif : Participer aux recherches scientifiques sur le genre et contribuer à la promotion de l'égalité femmes-hommes

INDICATEURS :
- ☞ Taux/ évolution de la représentation féminine dans les filières auparavant peu représentées,
- ☞ Taux de poursuite des études en thèse,
- ☞ Nombre d'actions concrétisées,
- ☞ Suivi et mesure de la mobilisation générée, si nécessaire,
- ☞ Questionner la méthodologie ou l'organisation pour accroître la participation aux événements

Action 18 : Prendre en compte le genre dans les enseignements et communiquer sur le genre

1/ Le Graduate Programme « égalité, diversité et inclusion »

Les journées de lancement du Graduate programme « égalité, diversité et inclusion » ont été organisées les 17 et 18 novembre 2022 par Karine Bergès et Claire Hancock impulsant un nouveau diplôme universitaire autour des discriminations (DU égalité, diversité, inclusion). Cette formation a pour objectif de donner une vision d'ensemble des inégalités et d'apporter des outils théoriques et pratiques pour appréhender les enjeux d'égalité et de diversité.

L'intégration du genre aux enseignements permet également de valoriser la recherche sur ce sujet. Comme les journées de lancement, la journée de présentation du GPEDI qui a eu lieu le 20 décembre 2023 est un événement scientifique consacré à l'étude des égalités : l'état de la recherche sur ces thématiques, le rôle de la recherche dans les luttes contre les inégalités, la connexion entre la recherche et l'engagement militant…

2/ L'UE égalités femmes-hommes

L'unité d'enseignement « égalités femmes-hommes » est optionnelle et permet aux étudiants pendant le second semestre d'être initiés aux enjeux de l'égalité des sexes. Il est assuré par Claire Desaint, vice-présidente de l'association Réussir l'égalité femmes-hommes.

Durant l'année universitaire 2020-2021, 29 étudiants étaient inscrits. 26 en 2021-2022 et 25 en 2022-2023.

3/ Taux d'obtention de diplômes de doctorat par sexe

Soutenances par année civile	2021		2022		2023	
Sexe	**H**	**F**	**H**	**F**	**H**	**F**
	22	28	40	45	50	57
Taux d'obtention de diplômes	44%	56%	47%	53%	47%	53%

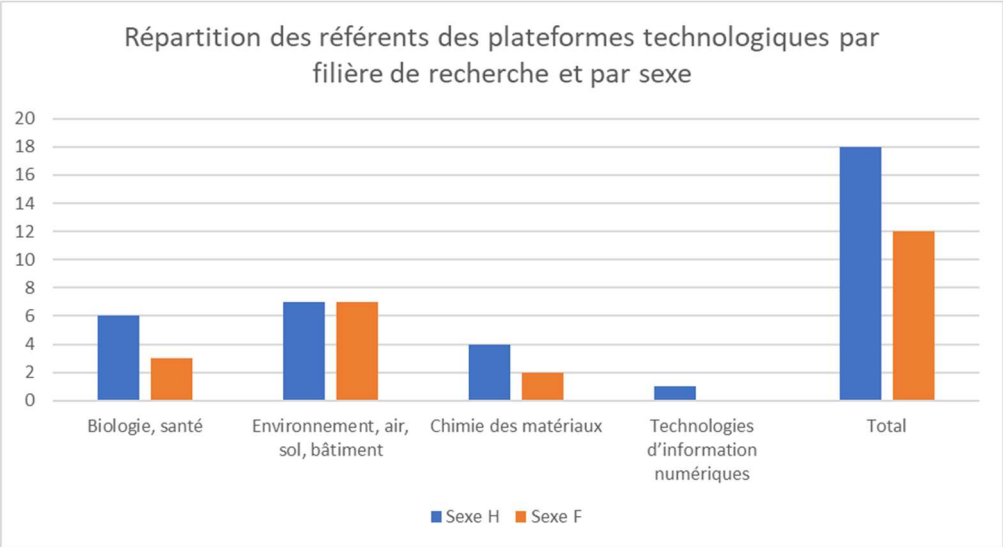
Pour chaque année, le nombre de femmes et d'hommes ayant obtenu leur diplôme est quasiment à l'équilibre.

***

Sur les deux prochaines parties, les données proviennent de la Direction de la Recherche et de la Valorisation et de cinq laboratoires qui ont communiqué leur bilan (TRePCa, Lab'Urba, LIPHA, MSME, CRHEC)**.** D'autres informations ont été recueillies sur le site de l'UPEC.

Action 19 : Former à la prise en compte du genre dans la recherche et l'innovation sur le genre

1/ Référents des plateformes technologiques par sexe



Filière de recherche	Sexe	
	H	F
Biologie, santé	6	3
Environnement, air, sol, bâtiment	7	7
Chimie des matériaux	4	2
Technologies d'information numériques	1	0
Total	18	12

Les femmes sont moins représentées dans les filières de recherche de "sciences dures" particulièrement en biologie ou en chimie.

2/ TRePCa :

Les membres permanents du laboratoire sont 4 hommes et 3 femmes. Il y a actuellement 2 doctorants, 1 femme et 1 homme et une post-doctorante. Ainsi, en termes d'égalité des sexes, l'équipe TRePCa est composée d'un ratio femmes/hommes de 1/1. En outre, sur les trois axes de recherche, deux sont dirigées par des hommes et une par une femme.
En termes de formation, tous les membres du personnel ont eu l'occasion de suivre une formation dans n'importe quelle spécialité requise ou demandée. En outre, les membres assistent régulièrement à des congrès nationaux et internationaux ainsi qu'à des ateliers de formation. Le laboratoire favorise fortement l'évolution de carrière des collègues.

Le laboratoire est vigilant à l'égalité femmes / hommes pour le recrutement des étudiants en stages (DUT, BUT2, BTS, L3, M1, M2, UTC). Au cours de ces 3 dernières années (2021 à 2023), il a recruté 12 femmes et 9 hommes. La différence observée est due au fait que dans la filière de la biologie, il y a beaucoup plus de candidatures féminines que masculines.

3/ LIPHA

Le laboratoire insiste sur une direction composée d'une femme et d'un homme**,** alternativement Directeur et Directrice adjointe puis Directrice et Directeur adjoint.

La question de l'usage de l'écriture inclusive a fait l'objet d'un solide débat au sein du laboratoire. Les statuts du LIPHA ont été rédigés en écriture inclusive en 2023, même si ce n'est pas un cheval de bataille pour la rédaction d'autres types de textes (articles, ouvrages).

Il y a une implication du LIPHA dans la Formation de lutte contre le sexisme au sein de l'ESR. L'association *Clasches* est intervenue le 19 novembre 2020 au sein du LIPHA.

4/ MSME

Deux sentinelles égalité ont été mises en place. Dans le cadre de l'évaluation HCERES, un bilan de leurs activités est en cours de rédaction.

5/CRHEC

La question du genre est une préoccupation en termes d'effectifs et dans les champs de recherche du CRHEC. Les effectifs des enseignants chercheurs /enseignantes chercheuses sont à parité, pour les titulaires un peu plus de femmes (13) que d'hommes (12) et pour les doctorants un peu plus d'hommes (12) que de femmes (9).

Le service commun de documentation est également engagé autour de cette notion via la série de focus « Zoom sur… » présents sur l'intranet qui permettent de mettre en valeur les fonds documentaires autour de thématiques actuelles : Zoom sur Colette (janvier 2023), Zoom sur la journée internationale des droits des femmes (mars 2023).

Action 20 : Développer et valoriser la recherche et l'innovation sur le genre

1/CRHEC

Le CRHEC participe financièrement à des recherches liées à l'histoire du genre représentée par les travaux de plusieurs des titulaires et des doctorants : histoire du pouvoir au féminin à l'époque moderne (organisation d'une journée d'études et d'un colloque en 2023) et histoire du travail féminin, des luttes ouvrières des femmes ou des objets de lutte féminins (organisation de plusieurs colloques et journées d'études sur ce thème.

Ci-dessous quelques exemples sur l'année dernière :

- 2023 : Journée des doctorants : (Re)connaître le travail : figures des travailleur·euses de l'Antiquité à nos jours
- 2023 : colloque co-organisé par une titulaire : « Solidarités ouvrières : pratiques militantes, enjeux sociaux et politiques. 19e-21e siècle » avec un panel sur Le genre de la solidarité ouvrière

Enfin, le CRHEC a accompagné l'initiative de 3 doctorantes du CRHEC qui depuis septembre 2023 ont monté un Atelier doctoral de lecture mensuel : faire de l'histoire féministe et queer à l'université en relation avec le Graduate Program Égalité Diversité Inclusion de l'UPEC. Dans ce cadre, une des doctorantes du CRHEC a obtenu un contrat doctoral dans le cadre du Graduate Programme : Egalité, diversité et inclusion sur le sujet suivant : « Famille en grève de 1963 à nos jours », qui s'intéresse aux épouses de grévistes.

2/ IMAGER, CRHEC

Journée d'étude « Genre et sexualités dans les établissements scolaires : une révolution féministe en cours ? », 17 et 18 juin 2022 : (IMAGER, CRHEC de la faculté LLSH)

3/ Lab'Urba

Au sein du laboratoire il y a des ateliers et des colloques qui s'inscrivent dans la thématique du genre.

En 2020 :
Institut des Amériques, webinaire et publication « Genre, urbanisme et politiques publiques ».
Réso Villes, centre de ressources Politique de la Ville Bretagne-Pays de Loire, conférence « Quelles places pour les femmes dans les espaces publics des quartiers Politique de la Ville ? ».

En 2021 :
Institut français de Jaipur et Alliance Française de Chandigarh, atelier « No City for women ? Gender and city planning ».
Festival international de géographie de St Dié, conférence « Corps et espace ».
Observatoire Régional de l'Intégration et de la Ville du Grand Est, conférence « Le genre dans les espaces publics, un enjeu de mixité ».

En 2022 :
Institut Wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique, conférence « Inégalités de genre dans l'espace public »

En 2023 :
Journées de Géopolitique de Reims, conférence « Géopolitiques féministes ».
Revue Urbanisme n°429, « Reconnaître les femmes comme actrices de la ville ? » .
Inspection académique à destination des enseignantes d'histoire-géographie de l'académie de Créteil, Serris, conférence « Géographie du genre : approche épistémologique et outils méthodologiques ».

4/ LIS

Journée d'étude « Analyser la réception au prisme du genre. Redécouvertes, réappropriations et relectures d'autrices (XIX-XXIème siècle) », 8 décembre 2023, (LIS faculté LLSH)

Par ailleurs, un travail de recensement des enseignants-chercheurs qui travaillent sur les égalités et les discriminations est en cours. Actuellement une dizaine a été identifié au sein de divers laboratoires : CRHEC, Lab'URBA, IMAGER, LIPHA, CEDITEC, LIRTES, LIS.

AXE VI				Liste des actions	Fait	En cours	A faire ou à revoir
Prise en compte la dimension du genre dans l'enseignement, la recherche et l'innovation	**18**	Prendre en compte genre dans les enseignements et communiquer sur le genre	18-1	Inscrire l'égalité dans l'offre de formation et de recherche à tous les niveaux et dans toutes les composantes		x	
			18-2	Valoriser les travaux de recherche à l'UPEC: publications, médiatisations, cycles de conférences, journée des masters ou des doctorats	X		
			18-3	Organiser des évènements scientifiques pour médiatiser les travaux relatifs au genre	X		
	19	Former à la prise en compte du genre dans la recherche et l'innovation sur le genre	19-1	Identifier les ressources internes et externes mobilisables		x	
			19-2	Proposer un annuaire des EC qui peuvent diriger des travaux sur le sexe et/ou le genre dans leur recherche		x	
			19-3	Former à la prise en compte du genre (colloques, genderacademy…) dans la recherche	x		
			19-4	Former les bibliothèques pour favoriser une politique d'achat d'ouvrages qui prend en compte la dimension du genre dans toutes les disciplines			X
			19-5	Sensibiliser les incubateurs au potentiel d'innovation lié à la prise en compte du sexe et du genre			X
	20	Développer et valoriser la recherche et l'innovation sur le genre	20-1	Valoriser les travaux de recherche de l'UPEC sur le genre : publications, médiatisations, cycles de conférences, journée des masters et des doctorats	x		
			20-2	Adhérer au GIS Genre			X
			20-3	Sensibiliser la DRV à la dimension du genre dans les appels à projets européens et faciliter l'accompagnement et le dépôt de propositions			X
			20-4	Construire une offre de formation continue (D.U. Egalité)	X		
			20-5	Développer les appels à projets en interne			X
			20-6	Développer les échanges et les synergies avec l'axe de recherche transformations inégalités résistance			X
			20-7	Convenir d'un budget pour financer des professeurs invités			X