

Le Conseil d'Administration de l'Université réuni en formation plénière le 07 mars 2025

DÉLIBÉRATION – CA-2025-RESSOURCES HUMAINES-18

RENDUE EXÉCUTOIRE LE : 25 MARS 2025

Date de transmission : 25 MARS 2025

Date de réception rectorat : 25 MARS 2025

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

**PORTANT APPROBATION DU PLAN D'ACTIONS POUR L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES DE L'UPEC 2025-2028**

- 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 plan d'actions pour l'égalité professionnelle femmes-hommes de l'université Paris-Est Créteil Val de Marne (UPEC) 2025-2028, 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 plan d'actions pour l'égalité professionnelle femmes-hommes de l'université Paris-Est Créteil Val-de-Marne (UPEC) 2025-2028, 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.

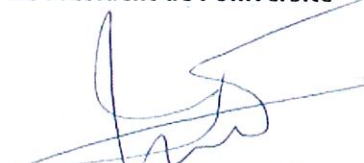
Fait à Créteil, le 07 mars 2025

Le Vice-Président du Conseil d'Administration



Amílcar BERNARDINO

Le Président de l'Université



Jean-Luc DUBOIS-RANDÉ

Le Conseil d'Administration de l'Université réuni en formation plénière le 07 mars 2025

**ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ DES 25
MEMBRES PRÉSENTS ET 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.*

Plan d'actions pour l'égalité professionnelle femmes-hommes de l'Université Paris-Est Créteil 2025-2028

Table des matières

Préambule	3
Introduction	3
Méthodologie	4
Les grandes données de l'UPEC	5
Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération.....	6
ACTION 1) IDENTIFIER ET ANALYSER LES ECARTS DE REMUNERATION POUR L'ENSEMBLE DES PERSONNELS.....	7
ACTION 2) METTRE EN PLACE DES MESURES DE PREVENTION ET DE TRAITEMENT DES ECARTS DE REMUNERATION RELEVANT DE LA COMPETENCE DE L'EMPLOYEUR.....	8
ACTION 3) METTRE EN PLACE DES MESURES DE PREVENTION ET DE TRAITEMENT DES ECARTS DANS L'ACCES AU FINANCEMENT DE LA RECHERCHE ET DES BOURSES	8
Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la Fonction Publique	10
ACTION 4) IDENTIFIER ET ANALYSER LES CAUSES DE L'INEGAL ACCES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS	11
ACTION 5) FORMER ET INFORMER L'ENSEMBLE DES PERSONNELS	11
ACTION 6) AMELIORER LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT ET DE PROMOTION	12
ACTION 7) ACCOMPAGNER LES PARCOURS PROFESSIONNELS	12
ACTION 8) FAVORISER LA MIXITE ET L'EGAL ACCES AUX RESPONSABILITES PROFESSIONNELLES	12
Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale	14
ACTION 9) ADAPTER L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET DU TEMPS DE TRAVAIL	15
ACTION 10) SOUTENIR LA PARENTALITE ET LES PROCHES AIDANTS	16
Lutte contre les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes	18
ACTION 11) DEFINIR ET AMELIORER LES MODALITES DU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT, DE TRAITEMENT ET DE SUIVI DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES, DE HARCELEMENT ET DES DISCRIMINATIONS	19
ACTION 12) FORMER ET INFORMER SUR LA PREVENTION DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES ET LE HARCELEMENT	20
ACTION 13) DEFINIR ET AMELIORER LES MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT ET DE SOUTIEN DES VICTIMES.....	21
Promotion d'une culture de l'égalité pour tous les publics, dans toutes les composantes (enseignement, recherche et innovation)	23
ACTION 14) ÊTRE UN ACTEUR SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL ENGAGE ET INVESTI LOCALEMENT	24
ACTION 15) PRENDRE EN COMPTE LE GENRE DANS LES ENSEIGNEMENTS ET COMMUNIQUER SUR LE GENRE.....	24
ACTION 16) CREER LES CONDITIONS DE LA PRISE EN COMPTE DU GENRE DANS LA RECHERCHE ET L'INNOVATION SUR LE GENRE.....	24

➤ Préambule

L'UPEC, université engagée en faveur de l'inclusion, de la justice sociale et de la responsabilité sociétale, a fait de l'égalité professionnelle femmes-hommes un enjeu important. Elle a ainsi été la première université en France à mettre en œuvre un plan pour l'égalité en 2013 lors de sa participation au projet de recherche européen Gender Time (2013-2016).

Le bilan du plan d'actions 2020-2023 a été présenté aux administrateurs et administratrices en 2024. Ce plan a permis de nous engager dans de nombreuses actions parmi lesquelles améliorer le processus de recrutement à travers l'élaboration d'un guide de l'entretien de recrutement. Nous avons aussi facilité la flexibilité et l'individualisation des horaires de travail à travers la mise en œuvre de la circulaire temps de travail (cf. B – Organisation du travail - page 3), et développé le télétravail (cf. Charte sur le télétravail des personnels BIATSS). La circulaire temps de travail a également permis de sécuriser la situation des femmes enceintes (cf. Annexe 3 – Autorisations d'absence – page 21). Nous avons optimisé le fonctionnement de notre cellule stop violences et discriminations. Ainsi, elle a été externalisée depuis septembre 2024 vers un partenariat avec France victimes afin d'améliorer les services attendus par les présumées victimes. Elle permet toujours de signaler toute situation de violences, qu'il s'agisse de harcèlement, de violences sexistes ou sexuelles, homophobes, transphobes, racistes ou antisémites. Nous avons aussi proposé de nombreuses actions de sensibilisation et formation, et valorisé la recherche et l'innovation sur le genre. Une offre de formation continue a été construite à travers la création du Diplôme Universitaire « Égalité, diversité, inclusion ». Les actions de l'année 2024, année de transition entre nos deux plans, seront observées à l'aune des indicateurs du plan 2020-2023 pour plus de cohérence. Enfin, depuis 2023, une personne est en charge des questions relatives à l'égalité au sein du service vie des personnels.

Notre principale ambition avec ce nouveau plan est de faciliter la multiplication des actions conduites grâce à un plan réalisable, explicitant les indicateurs relatifs à chacune des actions, accessible à l'ensemble du personnel et qui prend en compte la diversité des identités de l'université.

➤ Introduction

L'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'actions 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 Sauvadet¹, qui a introduit l'obligation d'un bilan social et la parité dans les jurys et comités

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>

de sélection et la loi Fioraso², qui a rendu obligatoire la création de missions égalité dans chaque université.

Pour l'élaboration de ce nouveau plan, nous avons pris en compte la volonté du législateur dans la loi Rixain du 24 décembre 2021 (augmentation des femmes dans les postes de direction), celle de la loi du 20 juillet 2023 concernant le renforcement de l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique et la loi Rixain de décembre 2023 avec son décret du 19 décembre 2023 sur les modalités de publication des indicateurs relatifs à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Méthodologie

Pour organiser la conception de ce nouveau plan d'actions, nous avons fait le bilan des actions proposées dans le plan précédent, afin de noter si elles avaient été réalisées, si elles étaient toujours d'actualité ou à relancer. Nous avons ensuite réuni un groupe de travail pour élaborer et rédiger le nouveau plan. Ce groupe de travail était constitué de la Vice-Présidente Responsabilité sociétale de l'université, la référente égalité-diversité de l'établissement, la directrice des ressources humaines, la directrice du service vie des personnels et la chargée de mission Qualité de Vie au Travail – Référente Egalité et Diversité. Nous avons également bénéficié des apports d'un stagiaire en formation continue du service RH.

La méthodologie mise en place a permis un travail sur la version 2020-2023 avec une volonté de clarifier les actions afin qu'elles puissent se traduire facilement de manière opérationnelle, et en données quantifiables. Nous avons souhaité nous orienter vers la présentation d'un PAE qui puisse répondre dans les trois ans aux exigences d'une égalité femmes-hommes réalisable au sein de l'UPEC et, avoir un PAE qui prend en compte la dimension sexe-genre dans la recherche, qui développe des phases d'action pour une égalité inclusive et qui répond à la volonté des différentes lois et décrets précités pour l'égalité femmes-hommes dans l'ESR.

Le plan d'actions pour l'égalité femmes-hommes 2025-2028 est structuré autour des quatre mêmes premiers axes que ceux du plan précédent, ils constituent le socle réglementaire avec l'intégration de la notion « familiale » dans l'axe 3 (« Articulation vie professionnelle et personnelle & familiale »), afin de tenir compte des situations de proches-aidants. Dans ce plan 2025-2028, les axes 5 et 6, présents dans le plan 2020-2023, sont fusionnés afin d'optimiser les actions et faire valoir la promotion de la culture Diversité menée au sein de l'UPEC (notamment en termes de marque employeur). Enfin, nous avons explicité les indicateurs relatifs à chacune des actions afin de permettre un meilleur suivi des actions réalisées.

Il sera piloté par la Vice-Présidente Responsabilité sociétale de l'université, qui travaillera avec les parties prenantes impliquées, essentiellement la Direction des Ressources Humaines et la Direction du Service Vie des Personnels.

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.

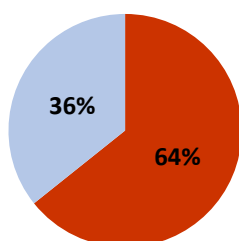
https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2013/7/22/ESRJ1304228L/jo/article_46

➤ Les grandes données de l'UPEC

Ces données sont issues du Rapport Social Unique de 2023.

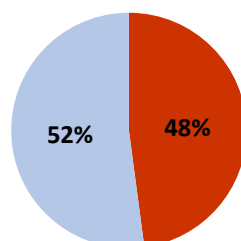
Effectifs

Répartition F/H BIATSS



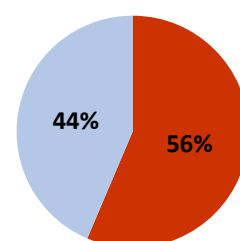
■ Femmes ■ Hommes

Répartition F/H EC et E



■ Femmes ■ Hommes

Répartition F/H contractuels doctorants

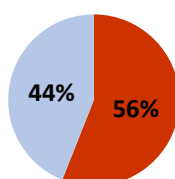


■ Femmes ■ Hommes

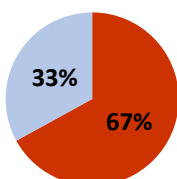
Recrutement

Au cours de l'année 2023, l'UPEC a recruté majoritairement des femmes, tout statut confondu.

Répartition F/H des recrutements 2023

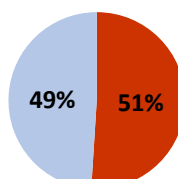


Répartition F/H des recrutements BIATSS 2023



■ Femmes ■ Hommes

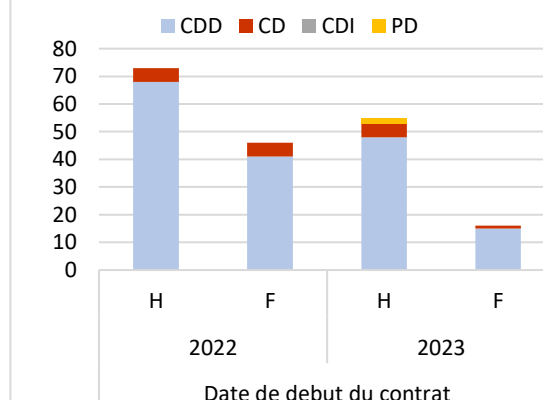
Répartition F/H des recrutements Enseignants 2023



■ Femmes ■ Hommes

L'accès au financement de projets de recherche atteint la parité (44 hommes et 45 femmes), bien que l'écart se creuse lors des recrutements sur contrat de recherche (48 hommes et 15 femmes).

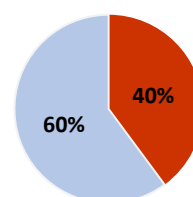
Personnels engagés sous contrat de recherche



Rémunération

Le rapport social unique de 2023 souligne que les femmes sont majoritaires à l'UPEC, en termes d'effectif mais également parmi toutes les tranches de rémunération, sauf la plus élevée (supérieure à 60 000€). Elles sont globalement de moins en moins représentées à mesure que les tranches de rémunération augmentent.

Rémunération supérieure à 60 000€



■ Femmes ■ Hommes

**Évaluation,
prévention et
traitement des
écarts de
rémunération**

01

Enjeu majeur de l'égalité professionnelle, cet axe tend à analyser et réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de l'UPEC, ainsi que des disparités d'évolution de carrière impactant la rémunération. L'objectif est de déterminer et développer des nouveaux leviers pour palier à ces écarts.

➤ ACTION 1) IDENTIFIER ET ANALYSER LES ECARTS DE REMUNERATION POUR L'ENSEMBLE DES PERSONNELS

1.1) Affiner l'analyse des écarts de rémunération par sexe

Objectif : poursuivre la production des données du Rapport Social Unique

Chaque année, à travers un Rapport Social Unique (RSU), l'UPEC propose un état des lieux de la répartition femmes-hommes des agents. Le RSU permet de repérer les écarts de rémunération et d'en identifier les causes.

1.2) Fixer des objectifs chiffrés pour résorber les écarts de rémunérations identifiés

Objectifs : veiller à l'attribution égale des primes et de promotion entre les femmes et les hommes

⇒ Prendre en considération le temps et la qualité de travail effectués lors de l'attribution des primes, à temps de travail équivalent (temps plein/temps partiel)

1.3) Organiser un partage des résultats

Objectifs : garantir une transparence des données et du diagnostic

⇒ Informer la communauté universitaire des résultats à travers l'intranet (ajout d'un index, du plan d'action, et du bilan égalité professionnelle)

Pour accéder au Rapport Social Unique sur l'intranet des personnels :



➤ ACTION 2) METTRE EN PLACE DES MESURES DE PREVENTION ET DE TRAITEMENT DES ECARTS DE REMUNERATION RELEVANT DE LA COMPETENCE DE L'EMPLOYEUR

2.1) Prendre en compte la thématique de l'égalité dans l'offre de formation

Objectif : renforcer le nombre de formations sur les questions d'égalité professionnelle dans le catalogue de formations

⇒ Lors de ces actions de formation, prendre en considération et anticiper les questionnements des agents relatifs à la carrière et à l'évolution de la rémunération

2.2) Favoriser la mixité au sein des emplois les plus rémunérés

Objectif : assurer une information transparente sur l'évolution des rémunérations et sur les modalités d'attribution des primes

D'après l'enquête de rémunération (RSU) réalisée en 2023, 3 femmes faisaient partie des 10 agents ayant les plus hautes rémunérations à l'UPEC (contre une seule en 2022). Cette situation s'améliore, bien qu'elle reste déséquilibrée. Le manque de candidatures féminines pour les postes à responsabilités et rémunérateurs peut être en partie responsable de ce déséquilibre, en raison d'un manque d'informations des politiques de qualité de vie au travail et de conciliation des temps de vie.

2.3) Faciliter les conditions et temps de recherche pour les Enseignantes Chercheuses et les Enseignants-Chercheurs

Objectifs : veiller à ce que les Enseignantes-Chercheuses et les Enseignants-Chercheurs disposent de bonnes conditions d'exercice et de recherche (moyens matériels, financiers, temps)

⇒ Respecter l'application des heures d'enseignement pendant les congés maternités (circulaire Duwoye du 7/11/2001)

⇒ Veiller à l'application des procédures permettant de décharger les heures d'enseignement pour se consacrer à des activités annexes

➤ ACTION 3) METTRE EN PLACE DES MESURES DE PREVENTION ET DE TRAITEMENT DES ECARTS DANS L'ACCES AU FINANCEMENT DE LA RECHERCHE

3.1) Analyser par sexe, les écarts dans l'accès au financement de la recherche et identifier les causes

Objectif : Mettre en place des indicateurs de suivi

AXE 1. Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération			
Actions	Numéro	Sous-actions	Indicateurs
Identifier et analyser les écarts de rémunération pour l'ensemble des personnels	1.2	Affiner l'analyse des écarts de rémunération par sexe	Publication du RSU
	1.2	Fixer des objectifs chiffrés pour résorber les écarts de rémunérations identifiés	Enveloppe budgétaire Répartition des primes par sexe
	1.3	Organiser un partage des résultats	Mise à jour de l'intranet RH
Mettre en place des mesures de prévention et de traitement des écarts de rémunération relevant de la compétence de l'employeur	2.1	Prendre en compte la thématique de l'égalité dans l'offre de formation	Nombre de formations sur l'égalité professionnelle dans le catalogue de formations Nombre de participant.es
	2.2	Favoriser la mixité au sein des emplois les plus rémunérés	Nombre de candidatures femmes-hommes sur les postes les plus rémunérateurs
	2.3	Faciliter les conditions et temps de recherche pour les Enseignants-Chercheurs et Enseignantes-Chercheuses	Répartition femmes-hommes dans les heures complémentaires
Mettre en place des mesures de prévention et de traitement des écarts dans l'accès au financement de la recherche	3	Analyser par sexe les écarts dans l'accès au financement de la recherche et identifier les causes	Répartition femmes-hommes des contrats de recherche et nombre de contrats doctoraux et post-doc par sexe et section

**Garantie de l'égal
accès des femmes et
des hommes aux
corps, cadres
d'emplois, grades et
emplois de la
Fonction Publique**

02

Cet axe a pour objectif de réduire les inégalités liées à l'accès à différents postes de l'Université, à travers des sensibilisations relatives aux biais de genre dans le recrutement ou à l'accès aux responsabilités professionnelles. Le but est d'encourager des actions de valorisation et d'accompagnement des parcours des femmes au sein de l'UPEC.

➤ ACTION 4) IDENTIFIER ET ANALYSER LES CAUSES DE L'INEGAL ACCES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS

4.1) Affiner l'analyse des causes de l'inégal accès aux corps, grades et emplois

Objectifs :

- ⇒ Analyser les candidatures non retenues afin d'en évaluer les causes (questions de compétences, d'expériences)
- ⇒ Analyser la répartition dans les viviers (nombre d'Habilitation De Recherche) et le nombre de candidatures pour les avancements

➤ ACTION 5) FORMER ET INFORMER L'ENSEMBLE DES PERSONNELS

Objectifs :

- ⇒ Développer et assurer la continuité des formations professionnelles relatives à la communication sans stéréotypes de genre, à la prévention des discriminations, des préjugés, stéréotypes et biais de genre
- ⇒ Rendre obligatoires les formations à l'égalité entre les femmes et les hommes pour les Responsables des recrutements

Les personnels RH

aux procédures de recrutement, de promotion, et à l'analyse sexuée

Les membres du personnel

Mobiliser les membres du personnel à travers divers formats de sensibilisations ludiques et pédagogiques (ateliers, animations, conférences, théâtre forum, webinaires ...) dont les thématiques touchent l'ensemble du personnel

Les encadrantes et encadrants

Intégrer une formation des encadrantes et encadrants aux outils de lutte contre les inégalités en prévision des entretiens professionnels annuels

Les encadrantes et encadrants doivent s'engager à informer les membres du personnel sur l'offre de formations à disposition et à communiquer sur les formations liées à l'égalité professionnelle.

Les élus des instances

Sensibiliser les élus lors des réunions de bureau et Conseils d'Administration

➤ ACTION 6) AMELIORER LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT ET DE PROMOTION

6.1) Intégrer dans les fiches d'évaluation des jurys un rappel du principe de la non-discrimination dans le cadre du déroulement du concours « Tous les commentaires/décisions du jury, lors de l'évaluation, seront tenus dans le respect de la non-discrimination des candidats ».

➤ ACTION 7) ACCOMPAGNER LES PARCOURS PROFESSIONNELS

7.1) Informer et communiquer sur la politique RH sans stéréotype de genre

Objectifs :

- ⇒ Médiatiser régulièrement les actions RH en matière d'égalité professionnelle sur l'intranet RH (avoir une page dédiée aux thématiques de l'égalité professionnelle)
- ⇒ Vulgariser les informations relatives aux droits et dispositifs d'évolution de carrière des agents

➤ ACTION 8) FAVORISER LA MIXITE ET L'EGAL ACCES AUX RESPONSABILITES PROFESSIONNELLES

8.1) Améliorer la parité au sein des emplois de direction et d'encadrement supérieur

Objectifs :

- ⇒ Féminisation des postes de direction : réaliser des actions de promotion et de mise en avant des femmes dans les postes de direction, d'encadrement et de recherche
- ⇒ Accompagnement des carrières des femmes : déployer des politiques d'accompagnement de viviers pour l'accès aux emplois de directions et dirigeants

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

Actions	Numéro	Sous-actions	Indicateurs
Identifier et analyser les causes de l'inégal accès aux corps, grades et emplois	4	Affiner l'analyse de l'inégal accès aux corps, grades et emplois	Nombre de candidatures femmes-hommes pour chaque poste
Former et informer l'ensemble des personnels	5.1	Former les personnels RH	Nombre de modules de formation Nombre de participants
	5.2	Former les encadrantes et les encadrants	Nombre de modules de formation Nombre de participants
	5.3	Former les personnels	Nombre de modules de formation Nombre de participants
	5.4	Former les élus des instances	Nombre de modules de formation Nombre de participants
Améliorer le processus de recrutement et de promotion	6	Intégrer dans les fiches d'évaluation des jurys un rappel du principe de la non-discrimination dans le cadre du déroulement du concours « Tous les commentaires / décisions du jury, lors de l'évaluation, seront tenus dans le respect de la non-discrimination des candidats ».	Mise à jour des fiches d'évaluation des jurys
Accompagner les parcours professionnels	7	Informier et communiquer sur la politique RH sans stéréotype de genre, animer et médiatiser les actions RH	Communication sur l'intranet RH
Favoriser la mixité et l'égal accès aux responsabilités professionnelles	8	Améliorer la parité au sein des emplois de Direction et d'encadrement supérieur	Nombre de femmes au sein de la Direction Générale, de la RAC, de la gouvernance, de l'équipe politique de direction de l'établissement, de la direction des composantes et des laboratoires

**Articulation entre
vie professionnelle
et vie personnelle et
familiale**

03

Cet axe vise à favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des agents de l'UPEC, à travers la mise en œuvre d'outils et de pratiques permettant d'aménager l'organisation du travail. Le sujet de l'articulation des temps de vies repose sur des dimensions tant individuelles que collectives (droit et répartition du travail, droit aux aides sociales, égalité entre les femmes et les hommes).

➤ ACTION 9) ADAPTER L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET DU TEMPS DE TRAVAIL

9.1) Créer des conditions nécessaires pour faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale

Objectifs :

- ⇒ Former les encadrantes et encadrants au management en présentiel et en distanciel, aux outils numériques facilitant le travail à distance
- ⇒ Assurer un accompagnement des agents lors d'une reprise de fonction à l'issu d'un congé pour motif familial ou d'une longue maladie afin de faciliter les transitions
- ⇒ Faire figurer sur la prochaine Charte d'organisation du temps de travail des personnels BIATSS :
 - Pas de réunion après 18h
 - Veiller à la continuité de service en cas d'absence pour motif familial
 - Favoriser la mobilité interne géographique entre inter-sites pour diminuer les temps de trajet
 - Engager une réflexion sur le congé menstruel pour les personnes souffrant de dysménorrhée invalidante et d'endométriose

➤ ACTION 10) SOUTENIR LA PARENTALITE ET LES PROCHES AIDANTS

Lors de la mise en place de ce plan à l'égalité professionnelle, de nouvelles réflexions ont été apportées sur la notion de « proches aidants », à la suite de la nouvelle stratégie nationale de mobilisation et de soutien 2023-2027 pour les aidants, lancée par les ministères en charge des Solidarités et du Handicap.

Le proche aidant est une « personne qui vient en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne d'une personne en perte d'autonomie, du fait de l'âge, de la maladie ou d'un handicap³».

Une approche genrée de ce statut est à souligner car les femmes sont majoritaires parmi les proches aidantes, ce qui impacte leur carrière et leur santé.

10.1) Créer des conditions nécessaires pour soutenir la parentalité et les proches aidants

Objectifs :

- ⇒ Intégrer la notion de « proches aidants » à la Charte d'organisation du temps de travail des personnels BIATSS
- ⇒ Informer sur les droits à congés pour motif familial (maternité, paternité, parentale, adoption, proche aidant, enfant malade ...)
- ⇒ Proposer des dispositifs favorisant le retour au travail pour les parents

10.2) Développer les dispositifs en faveur de la parentalité

Objectif :

- ⇒ Engager une réflexion sur les différentes situations de parentalité
- ⇒ Communiquer sur les dispositifs existants : sur les autorisations d'absence de garde d'enfant, les actions sociales pour les familles dont les familles monoparentales (modes de garde, centre de loisirs, aide aux études, allocations aux parents d'enfant en situation de handicap ...)

10.3) Adapter l'organisation du travail pour tenir compte des situations familiales

Objectif : mettre à jour la charte sur le temps de travail et le télétravail : ajouter une dérogation pour les situations d'enfant gravement malade et proches aidants

³ Guide ministériel du proche aidant (2021), Ministère de l'économie, des finances et de la relance

AXE 3. Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale			
Actions	Numéro	Sous-actions	Indicateurs
Adapter l'organisation du travail et du temps de travail	9	Créer des conditions nécessaires pour faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale	Modification de la prochaine Charte d'organisation du temps de travail des personnels BIATSS
			Création d'un guide des bonnes pratiques des encadrantes et encadrants
Soutenir la parentalité et les proches aidants	10.1	Créer des conditions nécessaires pour soutenir la parentalité et les proches aidants	Modification de la prochaine Charte d'organisation du temps de travail des personnels BIATSS
			Création d'un guide des bonnes pratiques des encadrantes et encadrants
	10.2	Développer les dispositifs en faveur de la parentalité	Newsletter sur les actions de la QVT
	10.3	Adapter l'organisation du travail pour tenir compte des situations familiales	Mise à jour de la Charte sur le temps de travail et le télétravail

**Lutte contre les
discriminations, les
actes de violence, de
harcèlement moral
ou sexuel, ainsi que
les agissements
sexistes**

04

La loi de la transformation 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 d'instaurer un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violence, de discrimination et de harcèlement.

Depuis la création de la cellule d'écoute pour violences et harcèlement en 2020, l'UPEC est engagée dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) et contre toute forme de discrimination ou de harcèlement. En 2024, la cellule « Stop violences et discriminations » a été restructurée grâce à un partenariat avec l'association France Victimes. L'externalisation de la cellule garantit l'accès à des professionnels formés à l'écoute active et à l'accompagnement des victimes.

Cet axe permet à l'UPEC de renforcer ses actions dans la lutte contre les violences et le harcèlement et perfectionner le fonctionnement de la cellule « stop-violences et discriminations ».

➤ ACTION 11) DEFINIR ET AMELIORER LES MODALITES DU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT, DE TRAITEMENT ET DE SUIVI DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES, DE HARCELEMENT ET DES DISCRIMINATIONS

11.1) Optimiser le fonctionnement de la cellule

Objectif : établir un suivi de la cellule « Stop violences et discriminations »

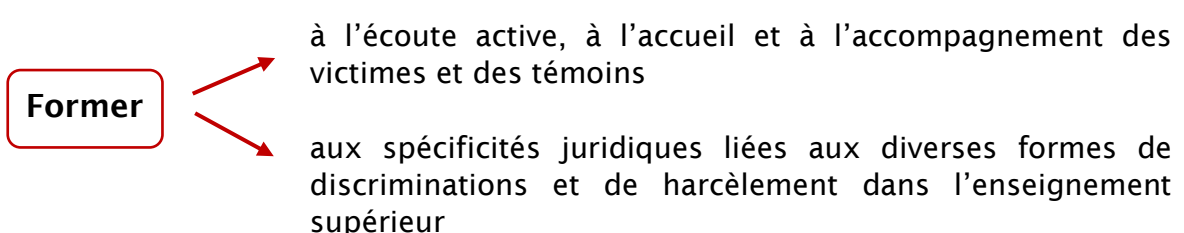
- ⇒ Configurer la charte, les procédures et le règlement
- ⇒ Définir un suivi régulier et un bilan annuel avec France Victimes et les différents acteurs de l'université dans le traitement et suivi des violences : déterminer la fréquence, les types de violences, les acteurs des violences, le périmètre

11.2) Réaliser une enquête intégrant les sujets autour de la Qualité de Vie au Travail

Objectif : définir les besoins du personnel afin de mettre en place des mesures correctives

Actuellement, une enquête relevant des enjeux de santé et de bien-être au travail des membres du personnel est en cours de réalisation. Plusieurs questionnaires seront partagés au personnel afin de mesurer et analyser l'organisation et l'environnement de travail, l'évolution de leur carrière et l'équilibre entre leur vie professionnelle et personnelle et familiale.

11.3) Former et professionnaliser les membres de la Commission harcèlement



➤ ACTION 12) FORMER ET INFORMER SUR LA PREVENTION DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES ET LE HARCELEMENT

12.1) Former à la prévention des violences sexistes et sexuelles et du harcèlement

Objectif : former à l'identification des actes de harcèlement, de VSS, de discrimination dans le cadre du travail, former aux droits des victimes, aux recours et aux sanctions administratives et pénales encourues

Cibles des formations : les directeurs et directrices de service / composante, les encadrantes et encadrants, les représentantes et représentants du personnel, les représentantes et représentants syndicaux

12.2) Communiquer régulièrement sur la cellule « Stop violences et discriminations »

Objectifs :

- ⇒ Informer les nouveaux personnels de l'existence de la cellule « Stop violences et discriminations » et de son fonctionnement et l'intégrer dans le Guide pratique des personnels
- ⇒ Informer sur le suivi des signalements et communiquer sur les mesures existantes pour protéger la victime déclarée
- ⇒ Informer l'externalisation de la cellule et le recours à l'association France Victimes
- ⇒ Effectuer une campagne de communication : affichage sur les panneaux, sur les réseaux sociaux et les espaces numériques (intranet des personnels et intranet étudiant), sur la newsletter UPEC-hebdo, confectionner un fascicule sur la cellule

12.3) 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. Elle s'engage à garantir au stagiaire un environnement de travail sans harcèlement moral ou sexuel, ni agissements sexistes ou autres discriminants* »

➤ ACTION 13) DEFINIR ET AMELIORER LES MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT ET DE SOUTIEN DES VICTIMES

13.1) Définir les prises en charge et les modalités de soutien, et informer sur les services de prévention proposés par l'UPEC

Objectifs :

- ⇒ Communiquer sur les garanties fournies par le dispositif (confidentialité, écoute active, accompagnement, orientation, mesures de protection)
- ⇒ Rédiger un guide pratique à destination des personnes alertées par une situation de violence sexiste et sexuelle, et de harcèlement

13.2) Prendre les mesures nécessaires à la protection des personnes

Objectif : garantir les mesures d'éloignement, d'interdiction de présence sur le site ...

AXE 4. Lutte contre les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes

Actions	Numéro	Sous-actions	Indicateurs
Définir et améliorer les modalités du dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexistes et sexuelles, de harcèlement et des discriminations	11.1	Optimiser le fonctionnement de la cellule "Stop violences et discriminations"	Rendre la cellule plus visible Mise en place d'un suivi annuel
	11.2	Réaliser une enquête intégrant les sujets autour de la QVT	Mise en place d'un groupe de travail Lancement de l'enquête
	11.3	Former et professionnaliser les membres de la Commission harcèlement	Nombre de modules de formation Nombre de participants
Former et informer sur la prévention des violences sexistes et sexuelles et le harcèlement	12.1	Former à la prévention des violences sexistes et sexuelles et du harcèlement	Nombre de modules de formation Nombre de participants
	12.2	Communiquer régulièrement sur la cellule "stop-violences"	Prévoir un calendrier annuel de communication
	12.3	Indiquer dans les conventions de stages que « <i>L'UPEC s'engage dans la promotion de l'Egalité et de la Diversité et la Lutte contre les discriminations. Elle s'engage à garantir au stagiaire un environnement de travail sans harcèlement moral ou sexuel, ni agissements sexistes ou autres discriminants</i> »	Mise à jour des trames des conventions de stage
Définir et améliorer les modalités d'accompagnement et de soutien des victimes	13.1	Définir la prise en charge et les modalités de soutien Informar sur les services de prévention proposés par l'UPEC	Rédaction d'un Guide pratique à destination des personnes alertées par une situation de harcèlement sexuel / violence sexuelle
	13.2	Prendre les mesures nécessaires à la protection des personnes	Nombre de traitements de signalement

**Promotion d'une
culture de l'égalité
pour tous les
publics, dans toutes
les composantes
(enseignement,
recherche et
innovation)**

05

L'enjeu de cet axe est de permettre aux agents de devenir acteurs et actrices des enjeux sociaux relatifs à l'égalité femmes-hommes dans le domaine professionnel, en proposant des événements culturels sur ces thématiques et en intégrant la dimension de genre dans la recherche scientifique et l'enseignement.

➤ **ACTION 14) ÊTRE UN ACTEUR SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL ENGAGÉ ET INVESTI LOCALEMENT**

14.1) Organiser des événements d'une culture de l'égalité

Objectif : poursuivre la programmation d'événements (expositions, colloques, conférences, spectacles, théâtre forum, débats) notamment lors des dates historiques (8 mars, 25 novembre ...)

- ⇒ Renforcer la communication des événements : affichage sur les panneaux, mise à jour du site internet de l'UPEC et de l'intranet, partage sur les réseaux sociaux

➤ **ACTION 15) PRENDRE EN COMPTE LE GENRE DANS LES ENSEIGNEMENTS ET COMMUNIQUER SUR LE GENRE**

15.1) Valoriser les travaux de recherche à l'UPEC

Objectif : Soutenir financièrement et médiatiser les projets, publications, cycles de conférence, journées des masters ou des doctorats, événements scientifiques en lien avec cette thématique

➤ **ACTION 16) CREER LES CONDITIONS DE LA PRISE EN COMPTE DU GENRE DANS LA RECHERCHE ET L'INNOVATION SUR LE GENRE**

16.1) Proposer un annuaire des Enseignantes-Chercheuses et Enseignants-Chercheurs qui peuvent diriger des travaux sur les questions de genre dans leur recherche

AXE 5. Promotion d'une culture de l'égalité pour tous les publics, dans toutes les composantes (enseignement, recherche, innovation)

Actions	Numéro	Sous-actions	Indicateurs
Être un acteur social et environnemental engagé et investi localement	14	Organiser des événements de promotion d'une culture de l'égalité	Calendrier annuel de communication Nombre d'événements et de participants Nombre de partenariats
Prendre en compte le genre dans les enseignements et communiquer sur le genre	15	Valoriser les travaux de recherche à l'UPEC	Nombre de publications Nombre d'événements et de participants Nombre de communications
Créer les conditions de la prise en compte du genre dans la recherche et l'innovation sur le genre	16	Proposer un annuaire des Enseignantes-Chercheuses et des Enseignants-Chercheurs qui peuvent diriger des travaux sur les questions de genre dans leur recherche	Recensement des Enseignantes-Chercheuses et Enseignants-Chercheurs et diffusion de l'annuaire