

Plan égalité entre les femmes et les hommes de l'Université de Technologie de Troyes

2020-2024

Préambule

Prévues initialement par l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont été rendues obligatoires 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. Les universités, organismes de recherche et écoles publiques sous tutelle du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) sont engagés dans cette démarche.

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, qui a introduit la parité dans les jurys et comité de sélection et la loi Fioraso, qui a rendu obligatoire la création de mission Egalite dans chaque université. Par ailleurs, depuis 2017, le MESRI s'est engagé conjointement avec le ministère de l'Education nationale et de la Jeunesse dans une démarche projet, visant à obtenir les labels «Egalite professionnelle entre les femmes et les hommes» et «diversité» délivrés par l'AFNOR. Au niveau local, les chargé.e.s de mission Egalite ont développé dans les établissements une série de mesures en faveur d'une culture de l'Egalite et leur mise en réseau a été renforcée par la création, en 2011, de la CPED (Conférence Permanente des chargé.e.s de mission égalité et diversité).

L'égalité entre les femmes et les hommes est devenue un enjeu pour les universités françaises. La production de données quantitatives a mis en évidence les inégalités dans les carrières et le déroulé des études. La situation de l'université de Technologie de Troyes est comparable à la situation des autres universités.

L'état des lieux conduit à proposer la mise en place d'un certain nombre d'actions visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes parmi les personnels.

L'objectif principal est que le sexe n'influe plus sur les perspectives de carrière ou la qualité de vie au travail. L'objectif secondaire est de favoriser, dans les limites du périmètre de l'action de l'université, la mixité des filières et disciplines, tant au niveau du corps enseignant que de la population étudiante. Le présent plan vise ainsi à générer d'abord les conditions d'une moindre hiérarchisation et ensuite d'une moindre différenciation dans les positions occupées entre les femmes et les hommes à l'université.

Héritière d'une période où la non-mixité était la règle, notamment dans les carrières académiques, l'université est redevable, par ses actions présentes, de la situation future.

INTRODUCTION : MISSION EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, OBJECTIFS GENERAUX ET STRATEGIE

La première nomination d'une chargée de mission à l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'Université de technologie de Troyes date de 2016. Cette préoccupation de l'UTT de définir et mettre en œuvre une politique d'égalité entre les femmes et les hommes rejoint des incitations de plus en plus affirmées émanant du niveau national et européen.

L'idée qui a longtemps prévalu selon laquelle les universités françaises ne produisaient pas d'inégalités entre les femmes et les hommes, protégées par leur fonctionnement institutionnel (recrutement par concours, procédures d'avancement de carrière à l'ancienneté ou au mérite, etc.) a été battue en brèche au cours des années 2000¹ par la mobilisation de différentes catégories d'acteurs et d'actrices pour documenter les inégalités de genre à l'université : rapports publics nourris de données quantitatives, recherches académiques sur le « plafond de verre » et les inégalités de carrières dans l'enseignement supérieur et la recherche, incitations de l'Union Européenne à la création de missions égalité dans les universités, création d'une mission pour la place des femmes au CNRS, mobilisations associatives (en particulier la Conférence Permanente des chargé.e.s de mission Egalité et Diversité, le collectif CLASHES et l'Association Nationale des Etudes Féministes), du féminisme d'Etat et de la Conférence des Présidents d'Université (CPU).

En 2013, la question de l'égalité entre les femmes et les hommes à l'université est pleinement inscrite à l'agenda politique des universités. D'une part, le 28 janvier 2013 est signée une charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ESR (Enseignement supérieur et recherche) par le MESR (ministère de l'enseignement supérieur et recherche), le ministère des droits des femmes, la Conférence des Présidents d'Université (CPU), la Conférence des Grandes Ecoles (CGE) et la CDEFI (Conférences des Directeurs des Ecoles Françaises d'Ingénieurs). Transversale aux différentes catégories de personnels et d'usagers, cette charte englobe plusieurs aspects des inégalités entre les femmes et les hommes à l'université : inégalités de carrières et en particulier dans la recherche, mixité des filières, situations potentielles de violences sexistes et de harcèlement sexuel, etc. D'autre part, la loi ESR, promulguée le 22 juillet 2013, constitue un instrument davantage coercitif du point de vue de l'égalité entre les sexes avec l'introduction pour la première fois de la notion de « parité » pour une série d'instances représentatives au sein de l'université¹.

Au sein de l'UTT, la notion de genre est présente dans le bilan social annuel et fait l'objet d'un rapport de situation comparée produit en juin 2020. Ce rapport comme les discussions qui ont accompagné sa présentation alimentent le présent plan, à la fois pour la partie sur l'état des lieux (I), le plan d'action (II), les modalités de mise en œuvre (III).

¹ La loi du 22 juillet 2013 introduit ainsi la parité femmes/hommes dans la constitution des listes de candidats aux élections universitaires, la nomination de personnalités extérieures membres de ces conseils, les sections disciplinaires, les conseils académiques en formation restreinte au rang B, mais aussi au niveau national, dans le Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (CNESER), le conseil chargé d'administrer le Haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES) et dans le Conseil stratégique de la recherche, placé auprès du Premier ministre.

Des facteurs sociaux objectifs produisent les inégalités entre femmes et hommes au sein de l'université, en premier lieu l'inégale répartition (et leur anticipation) des contraintes familiales qui façonne le rapport au travail et à l'orientation. Mais l'établissement peut aussi contribuer à renforcer ces inégalités par son mode de fonctionnement, ses points aveugles, ses routines professionnelles. C'est pour ces raisons qu'une politique volontariste et transversale, aux catégories de personnels et d'usagers et aux problématiques des inégalités sexuées, s'impose comme levier de l'égalité entre les femmes et les hommes. L'objectif à terme est que le fait d'être un homme ou une femme n'ait pas d'impact sur le déroulé des carrières, l'exercice des responsabilités, les choix d'orientation, la qualité de vie au travail au sein de l'université de Technologie de Troyes.

I. Etat des lieux

Au niveau de la population salariée :

- 1/ Des statuts moins favorables pour les femmes, plus souvent contractuelles que les hommes, dans l'enseignement et la recherche comme pour les personnels BIATSS.
- 2/ Une forte spécialisation des emplois : les fonctions administratives sont occupées principalement par des femmes, les fonctions d'enseignement et de recherche par des hommes.
- 3/ Une hiérarchie professionnelle sexuée particulièrement marquée dans l'enseignement et la recherche avec une faible présence des femmes pour les responsabilités scientifiques et politiques les plus importantes.

Au sein de la population salariée, quelques problématiques communes (par exemple la plus forte précarité chez les femmes salariées, qu'elles soient Enseignantes-Chercheuses ou personnels BIATSS) ne doivent pas masquer des disparités importantes, par exemple dans le rapport au temps de travail et au temps partiel ou encore aux perspectives de carrière.

En termes d'égalité professionnelle entre les sexes, la situation n'est pas la même pour les BIATSS et pour les enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs, notamment quant à la capacité de l'un ou l'autre sexe à exercer significativement des responsabilités.

L'indicateur sans doute le plus flagrant des inégalités entre les femmes et les hommes réside dans l'écart de rémunération, car cet écart reflète la structure différenciée et hiérarchisée en fonction du sexe de la population salariée au sein de l'université de technologie de Troyes. En 2019, la rémunération brute moyenne mensuelle² s'élève à 2 766 € toutes populations confondues, la moyenne étant de 2 331 euros pour les femmes et 3 143 € pour les hommes (Bilan Social, 2019, p. 56). Cet écart considérable (34,8%) s'explique car les femmes appartiennent plus souvent aux catégories BIATSS qu'à celles des enseignants-chercheurs et dans chacune de ces catégories, elles sont surreprésentées dans les emplois au bas de la hiérarchie salariale. En outre, elles sont surreprésentées parmi les personnels à temps partiel (volontaire). Plus de 72% des temps partiels au sein de l'université sont occupés par des femmes. La structure des emplois, la fréquence des temps partiels comme l'inégal développement de carrière, en particulier pour les enseignants-chercheurs, éclairent ces inégalités salariales entre femmes et hommes.

Les deux catégories de métiers sont marquées par des inégalités sexuées, plus prégnantes pour les enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs que pour les personnels BIATSS.

1.1. Egalité numérique des salarié(e)s et spécialisation sexuée.

La population salariée de l'université est numériquement équilibrée entre les femmes et les hommes, avec un léger avantage pour les hommes (218 femmes : 46%, 254 hommes : 54%). Parmi les personnels de l'université, 35% sont enseignants-chercheurs, chercheurs ou enseignants (enseignants-chercheurs, enseignants ou chercheurs), 44% sont des personnels BIATSS et 20% sont des personnels recherche (doctorants, post-doc et personnels rémunérés sur contrat de recherche).

² Cette rémunération brute mensuelle tient compte de l'ensemble des rémunérations : salaires, primes, heures complémentaires etc.

Au sein de ces catégories de personnels, le rapport numérique entre les femmes et les hommes est inversée : 3/4 des enseignants-chercheurs sont des hommes, 1/3 des personnels BIATSS sont des hommes. Parmi les personnels enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs, 25% sont des femmes alors qu'elles représentent 64% de la population BIATSS.

La population des hommes salariés est particulièrement déséquilibrée au profit des hommes enseignants-chercheurs. Près de 49% des hommes salariés de l'UTT sont enseignants-chercheurs, enseignants ou chercheurs, un peu moins de 30% des hommes salariés relèvent de la catégorie BIATSS. A l'inverse, la population des femmes salariée est déséquilibrée au profit des personnels BIATSS. Plus de 61% des femmes en activité relèvent de la catégorie BIATSS, contre moins de 39% qui travaillent dans la recherche et/ou l'enseignement (même si des personnels BIATSS travaillent aussi dans la recherche et la formation).

Il y a bien une spécialisation sexuée des salarié(e)s de l'UTT. Le monde de l'administration est d'abord celui des femmes, celui de l'enseignement et de la recherche celui des hommes.

1.2. Des écarts de rémunération encore trop importants

Pour assister les établissements dans leur démarche d'identification et d'analyse des écarts de rémunération, la DGAFP met à disposition un outil de calcul. Cet outil de calcul est adapté pour les fonctionnaires (ou assimilés) dont la rémunération s'appuie sur une grille type corps-grade-échelon avec un indice pour le traitement et des compléments indemnitaires.

Résultats UTT année 2019



nombre de corps pris en compte		17			
emploi annuel moyen :		hommes	femmes	total	part des femmes (%)
effectifs annuels	117	95	213	44,9%	
équivalents temps plein employés	115	93	208	44,7%	
taux moyen de temps partiel	98,0%	97,4%	97,8%		
Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)					
	€/mois	€/mois	€/mois	% (F-H)/H	
Hommes	4 240 €	Femmes 2 979 €	écart -1 261 €	-29,7%	
Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein					
Hommes	4 325 €	Femmes 3 057 €	écart -1 267 €	-29,3%	
décomposition des écarts :					
		€/mois	% effet/(F-H par EQTP)		
effet temps partiel		7 €	-0,5%		
effet ségrégation des corps		-888 €	70,0%		
effet démographique au sein des corps		-282 €	22,3%		
<i>dont sur primes</i>		9 €	-0,7%		
effet primes à corps-Grade-échelon identique		-98 €	7,7%		
<i>dont</i>					
sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)		3 €	-0,3%		
temps ou aux cycles de travail		-29 €	2,3%		
géographie et aux mobilités non forcées		0 €	0,0%		
résultats / performance / engagement professionnel		-47 €	3,7%		
rémunérations accessoires		0 €	0,0%		
fonctions / sujétions indexées sur le traitement		0 €	0,0%		
fonctions / sujétions non indexées sur le traitement		-19 €	1,5%		
restructurations ou mobilités forcées		0 €	0,0%		
autres primes et écarts résiduels sur traitement		-5 €	0,4%		

1.3. Des femmes plus souvent contractuelles que les hommes pour toutes les catégories de personnels.

Les femmes sont moins souvent fonctionnaires que les hommes et plus souvent contractuelles, c'est vrai pour les personnels BIATSS mais pas pour les enseignants-chercheurs, les enseignants et les chercheurs. Parmi la population des femmes salariées de l'université, un peu plus de la moitié est fonctionnaire (48% pour les BIATSS, 71% pour les enseignants et/ou chercheurs). Parmi la population des hommes salariés, 60% sont fonctionnaires (57% pour les BIATSS, 61% pour les EC).

L'écart parmi les hommes et les femmes EC contractuel(le)s atteint 10 points, il est de 9 points pour les personnels BIATSS.

➤ Femmes salariées en activité de l'Université de technologie de Troyes, 2019. (Hors personnels financés par la recherche)

	Fonctionnaires	Contractuelles	Tout statut confondu
BIATSS	64 (48%)	69 (52%)	133
EC, E & C	30 (71%)	12 (29%)	42
Ensemble	94 (54%)	81 (46%)	175

➤ Hommes salariés en activité de l'Université de technologie de Troyes, 2019.

	Fonctionnaires	Contractuels	Tout statut confondu
BIATSS	43 (57%)	33 (43%)	76
EC, E & C	76 (61%)	48 (39%)	124
Ensemble	119 (60%)	81 (40%)	200

Toutefois, il est important de constater que parmi la population BIATSS contractuelle la part des CDD par rapport aux CDI est non seulement importante mais également plus importante pour les femmes que pour les hommes, en particulier pour la catégorie B. Il y a donc une sur-précarité pour les femmes. Toutefois, les femmes BIATSS contractuelles sont un peu plus souvent que les hommes en situation de CDI, pour les catégories A.

➤ **Contractuels BIATSS en fonction du sexe, du type de contrat, de la catégorie (hors contrats de recherche)**

	CDD	CDI	Ensemble
F. Cat A	14 (45%)	17 (55%)	31
H. Cat A	7 (35%)	13 (75%)	20
F. Cat B	22 (73%)	8 (27%)	30
H. Cat B	8 (89%)	1 (11%)	9
F. Cat C	6 (75%)	2 (25%)	8
H. Cat C	2 (50%)	2 (50%)	4

1.1.1. **Personnels BIATSS : des problématiques d'inégalité professionnelle en voie de résorption ?**

Toutes catégories confondues, (fonctionnaires et contractuels), la situation des BIATSS paraît a priori favorable à l'égalité professionnelle des femmes par rapport aux hommes. Au sein de ces métiers, où les fonctions administratives et médico-sociales sont nombreuses, la catégorie A est composée par exemple pour 61% de femmes et 39% d'hommes.

Pour autant, l'université de technologie de Troyes n'échappe pas, pour sa population BIATSS, notamment fonctionnaire, aux mécanismes bien renseignés sur le plafond de verre et le plancher collant, caractéristiques des carrières professionnelles des femmes. La population des femmes BIATSS connaît un déséquilibre (sur-représentation de la catégorie C et B), sous-représentation de la catégorie A) inversé pour la population des hommes BIATSS (sur-représentation de la catégorie A et répartition plus équilibrée entre catégorie B et C).

Les femmes BIATSS connaissent en 2019 une plus forte précarité que les hommes, un moindre accès aux fonctions de direction, une sur-représentation dans la catégorie C.

1.1.1.1. **Des inégalités professionnelles chez les personnels BIATSS : précarité, surreprésentation à la base, « plafond de verre » plus marqués pour les femmes.**

1.1.1.1.1. **Les contractuel(le)s BIATSS : une Catégorie C fortement féminisée**

Si les femmes BIATSS sont plus souvent contractuelles, elles sont aussi plus souvent catégorie B ou C. C'est, parmi la population des BIATSS, pour les catégories B et C, que la population des contractuel(le)s est la plus fortement déséquilibrée du point de vue du sexe, pour les CDD, comme pour les CDI.

Les effectifs contractuels des personnels BIATSS catégorie B en CDD sont composés pour 73% de femmes et à 89% pour les CDI.

➤ Les agents contractuels (Bilan social 2019)

			2019					
			Femmes		Hommes		Total	
			Eff	% F	Eff	% H	Eff	%
Personnels enseignants, chercheurs et Enseignants- chercheurs		ATER	-		-		-	
		Chercheur	3	30%	7	70%	10	4.2%
		Enseignant-Chercheur	5	14%	31	86%	36	15.3%
		Enseignant	6	27%	16	73%	22	9.4%
		Doctorant contractuel	29	44%	37	56%	66	28%
Sous-total			43	32%	91	68%	134	57%
BIATSS	CDD	Cat. A	13	65%	7	35%	20	8.5%
		Cat. B	22	73%	8	27%	30	12.8%
		Cat. C	6	75%	2	25%	8	3.4%
	CDI	Cat. A	17	57%	13	43%	30	12.8%
		Cat. B	8	89%	1	11%	9	3.8%
		Cat. C	2	50%	2	50%	4	1.7%
Sous-total			68	67%	33	33%	101	43%
Total			111	47%	124	53%	235	100%

1.1.1.1.2. Les hommes : minoritaires dans la catégorie A, proportionnellement plus souvent catégorie A

La structure par catégorie A, B, C, de la population salariée contractuelle de l'UTT, révèle des différences selon les sexes. Indifféremment du type de contrat de travail, parmi les femmes BIATSS contractuelles, 30 relèvent de la catégorie A (44% des femmes contractuelles), 30 relèvent de la catégorie B et 8 de la catégorie C (12% des femmes contractuelles) alors que parmi les hommes contractuels, on constate une sur-représentation de la catégorie A : 20 relèvent de la catégorie A (61% des hommes contractuels), 9 relèvent de la catégorie B (27%) et 4 de la catégorie C soit 12%.

Les hommes sont plus souvent A et moins souvent C, alors même que les femmes sont majoritaires dans la catégorie A.

Quand on raisonne sur les seuls fonctionnaires, l'écart est identique : La population des femmes fonctionnaires BIATSS est composée pour 19% de catégorie A, la même population pour les hommes comprend 56% de catégorie A. La population des femmes fonctionnaires BIATSS comprend 44% de catégorie C, alors que la population des hommes fonctionnaires BIATSS comprend 21% de cette même catégorie C. La structure sexuée de la population des fonctionnaires BIATSS signale que les hommes appartiennent proportionnellement plus souvent que les femmes à la catégorie A et moins souvent à la catégorie C.

Compte tenu des effectifs plus masculinisés, la population des fonctionnaires BIATSS catégorie A est composée pour 33% des femmes et 66% d'hommes et celle des fonctionnaires catégorie C pour 76% de femmes et 24% d'hommes.

➤ **Effectifs BIATSS fonctionnaire selon le sexe.**

	Femmes	Hommes	Ensemble
Catégorie A	12 (33%)	24 (66%)	36
Catégorie B	24 (71%)	10 (29%)	34
Catégorie C	28 (76%)	9 (24%)	37
Total	64 (60%)	43 (40%)	107

1.1.1.1.3. **La prise de temps partiel : une écrasante majorité de femmes BIATSS**

Parmi les 18 temps partiels au sein de l'Université de Technologie de Troyes, 89% sont le fait de personnels BIATSS, et d'abord des femmes. Plus de 81% des temps partiels exercés par des BIATSS sont le fait de femmes.

Les temps partiels chez les Enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs, sont plus rares (ils représentent 11% de l'ensemble).

➤ **Effectifs des agents à temps partiel selon le sexe.**

		Femmes	Hommes	Ensemble
Catégorie A		6 (75%)	2 (25%)	8
	BIATSS	5 (83%)	1 (17%)	6
	Enseignants-chercheurs	-	1 (100%)	1
	Enseignants	1	-	1
Catégorie B		5 (100%)	-	5
Catégorie C		3 (60%)	2 (40%)	5
Total		14 (78%)	4 (22%)	18

1.1.1.1.4. **Un « petit » plafond de verre**

Les postes de direction administrative dans les services centraux sont plutôt occupés par des femmes, même si les hommes y sont bien représentés. Elles occupent 60% des emplois de direction (alors qu'elles représentent 49% de la catégorie A, fonctionnaires et contractuelles réunies).

Si on intègre les universitaires exerçant des fonctions de direction administrative, la proportion de femme a tendance à diminuer (55%).

➤ Répartition sexuée des postes de direction administrative (services généraux et communs)

Sans EC	Hommes	Femmes
DGS	1 (100%)	-
Directeurs/trices	3 (43%)	4 (57%)
Ensemble	4 (50%)	4 (50%)

Avec EC	Hommes	Femmes
DGS	1 (100%)	-
Directeurs/trices	5 (55%)	4 (45%)
Ensemble	6 (60%)	4 (40%)

Cette inégale répartition des postes de direction se traduit dans les salaires des personnels BIATSS. L'écart est le plus grand entre les femmes et les hommes pour la catégorie A+, pour les titulaires comme pour les contractuels.

➤ Rémunération brute moyenne mensuelle des personnels BIATSS par catégorie et par sexe.

		Femmes	Hommes	Moyenne
Titulaires	Catégorie A+	3331 €	4522 €	3926 €
	Catégorie A	2693 €	2635 €	2664 €
	Catégorie B	1979 €	1945 €	1962 €
	Catégorie C	1650 €	1696 €	1673 €
Contractuels	Catégorie A+	3263 €	4100 €	3681 €
	Catégorie A	2361 €	2293 €	2327 €
	Catégorie B	1655 €	1646 €	1650 €
	Catégorie C	1605 €	1576 €	1590 €
Moyenne globale		2317 €	2551 €	2434 €

1.1.1.2. Une action favorable à l'égalité entre les sexes en 2019 : plus de titularisation, promotion, formation chez les femmes BIATSS

Si la situation professionnelle des femmes BIATSS peut sembler plus dégradée que celle des hommes en 2019, des actions menées cette même année favorisent une tendance à la résorption de ces inégalités.

Les recrutements ont également d'abord concerné des femmes ;

➤ **Recrutements 2019 des personnels BIATSS par catégorie et par sexe**

		Femmes	Hommes	Ensemble
Titulaires	Catégorie A+			0
	Catégorie A	2 (100%)		2
	Catégorie B			0
	Catégorie C	1 (100%)		1
Contractuels	Catégorie A+	1 (100%)		1
	Catégorie A	5 (83%)	1 (17%)	6
	Catégorie B	5 (55%)	4 (45%)	9
	Catégorie C	1 (50%)	1 (50%)	2
Ensemble		15 (71%)	6 (29%)	21

Les promotions ont également d'abord concerné les femmes, au-delà de leur part dans la population BIATSS. Elles sont 67% parmi les promu(e)s.

➤ **Promotions 2019 (tous statuts, grades, toutes filières : AENESR/ITRF/BIB)**

Femmes	Hommes	Ensemble	% femmes
6	3	9	67%

Il faut dire que les femmes BIATSS ont davantage bénéficié de formations que les hommes BIATSS en 2019. 69% des journées de formation ont concerné des femmes BIATSS. Au sein de l'UTT, toutes catégories de personnels confondues, 44.5% des hommes et 56% des femmes n'ont suivi aucune formation en 2019.

➤ **Formation chez les personnels BIATSS en 2019 en fonction du sexe.**

Genre	Nombre	
	Personnes	Jours
Femmes	85	286
Hommes	62	129
Total	147	415

Au total, l'emploi BIATSS au sein de l'UTT, du point de vue de l'égalité des sexes, est caractérisé par les tendances générales qui sont celles de l'emploi des femmes, notamment dans la fonction publique. Surreprésentation dans les catégories les plus basses de la hiérarchie, dans les formes précaires d'emploi, dans les temps partiels, difficulté à accéder au niveau le plus important des cadres de la fonction publique. Au regard de ces caractéristiques, l'année 2019 est marquée par des tendances à l'amélioration : davantage de promotions pour les femmes (qui se forment davantage).

1.1.2. LES EC, E & C : DES FEMMES MINORITAIRES ET EN POSITION SUBALTERNE

La hiérarchie sexuée est particulièrement prégnante dans la population des EC, E & C où les femmes sont minoritaires. Toutes catégories confondues, les hommes représentent 72% des E-C, E & C fonctionnaires, les femmes 28%. Parmi les EC, E & C fonctionnaires, la part des femmes est minoritaire tant pour les enseignants du second degré (25%) que pour les E-C et chercheurs (28% de femmes). La hiérarchie universitaire est aussi (et peut-être d'abord) une hiérarchie sexuée.

➤ Répartition sexuée des E-C, E & C fonctionnaires.

	Femmes	Hommes	Ensemble
Enseignants chercheurs	26 (29%)	64 (71%)	90
Ens. 2nd degré	4 (25%)	12 (75%)	16
Ensemble	30 (28%)	76 (72%)	106

Au sein de la population des enseignants et enseignants-chercheurs contractuels, la population féminine est encore plus faible puisqu'elles représentent 25% de la population totale et seulement 14% chez les enseignants-chercheurs.

➤ Répartition sexuée des E-C, E & C contractuels.

	Femmes	Hommes	Ensemble
Enseignants chercheurs	5 (14%)	31 (86%)	36
Enseignants	37 (28%)	93 (72%)	130
Ensemble	42 (25%)	124 (75%)	166

Au-delà du constat des inégalités sexuées dans l'exercice des responsabilités scientifiques et politiques au sein de l'UTT, reste à tenter d'en déterminer les causes.

1.1.2.1. Une quasi-disparition des femmes au niveau supérieur de la hiérarchie

1.1.2.1.1. Rang A, rang B : une distribution sexuée

Les femmes constituent 28% des EC et E & C titulaires de l'université de technologie de Troyes (total : 30). Elles représentent 37% des MCF, 26% des professeurs en 2019.

Au niveau national, le taux de féminisation des PR en 2019 est de 24,4%. Le taux de femmes professeurs à l'UTT est en deçà du niveau national de plus de 2 points. Il faut toutefois signaler que les

disciplines en lettres et langues, davantage féminisées que d'autres disciplines, sont peu représentées à l'UTT. Le taux de féminisation des MCF au niveau national est de 43,5% (37 % à l'UTT).

MCF		PR		ENSEMBLE	
F	H	F	H	F	H
22	59	9	35	31	94

Compte tenu de la pyramide des âges chez les EC, E & C, on constate une dégradation des taux de féminisation au fur et à mesure du déroulé de la carrière et des promotions. (Moins de 15% de femmes parmi les MCF HC, aucune femme parmi les PR classe EX 2 par exemple).

➤ Les effectifs enseignants titulaires par grade

		Femmes	% de femmes	Hommes	% d'homme
Maitres de conférences	MCF CN	21	28%	53	72%
	MCF HC	1	14%	6	86%
Professeurs des universités	PR1C	1	9%	10	91%
	PR2C	7	37%	12	63%
	PREX1	1	10%	9	90%
	PREX2	0	0%	4	100%
Total		31	25%	94	75%

A l'université de technologie de Troyes, sur les 13 Sections du CNU représentées, 8 ne comportent aucune femme et 11 n'ont aucune femme PR en 2019.

1.1.2.1.2. Des recrutements en 2019 qui n'inversent pas la tendance

Alors que pour les personnels BIATSS, les tendances intervenues en 2019 sont plutôt favorables à une réduction des inégalités sexuées enregistrées, ce n'est pas le cas pour les Enseignants-Chercheurs. Les recrutements intervenus chez les E.C. en 2019 viennent faiblement compenser le déficit de femmes pour atteindre l'égalité numérique, venant affaiblir la thèse du rattrapage spontané avec le temps. Ils ont plutôt eu tendance à renforcer la présence des hommes chez les Professeurs des universités. Le taux de féminisation des nouveaux recrutés est égal au taux de féminisation des personnes déjà en poste, mais reste inférieur à 30%.

➤ Répartition sexuée des candidatures.

Corps	Postes publiés	Candidatures recevables		
		Hommes	Femmes	Total
PR	2	15	1	16
MCF	2	53	37	90
Total	4	68	38	106

Enfin, dernier point sur les recrutements, les comités de sélection en 2019 ont été composés de 46% de femmes, au-delà donc de l'obligation d'un tiers de personnes de chaque sexe (décret du 3 mai 2002)

et un peu au-delà des règles en vigueur à partir d'avril 2015 (avec une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe).

1.1.2.2. Un quasi-monopole des hommes sur les responsabilités scientifiques et politiques

A l'université de technologie de Troyes, 3 femmes dirigent une équipe de recherche sur les 8 existantes.

➤ Comité de direction selon le sexe (2019)

Fonctions	Hommes	Femmes
Directeur	1	
DGS	1	
Directeurs.trices de départements	2	1
Directeurs.trices fonctionnels	3	
Directrice de la communication		1
Directeur Ecole doctorale	1	
Directeur des relations internationales	1	
Directeurs d'instituts	2	

Un comité de direction élargi à d'autres fonctions a été créé en 2019 dont la composition tend à résorber la forte représentation masculine.

Fonctions	Hommes	Femmes
Directeur	1	
DGS	1	
Directeurs.trices de départements	2	1
Directeurs.trices fonctionnels	3	
Directrice de la communication		1
Directeur Ecole doctorale	1	
Directeur des relations internationales	1	
Directeurs d'instituts	2	
Directeurs.trices de services support		

1.1.2.3. Des femmes moins spécialisées dans les fonctions d'encadrement pédagogique

➤ Répartition sexuée des primes chez les EC, E & C.

Enseignants	Intitulé Prime/indemnité	Nombre de bénéficiaires			% F
		H	F	Total	
	Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche	34	12	46	26%
	Prime de Recherche Enseignement Supérieur	64	27	91	30%
	Prime de Charges Administratives	59	14	73	19%
TOTAL		157	53	210	25%

S'agissant de la PEDR, en 2019, les données nationales laissent voir un certain retrait féminin. Parmi la population des enseignants-chercheurs prise dans sa globalité, la proportion de candidates à la PEDR (33 % ; contre 31 % en 2017 et 2018 ; et 29 % de 2014 à 2016) est voisine de celle des lauréates (32 %). Cette absence d'écart significatif entre les proportions de candidates et de lauréates s'observe pour tous les corps et grades des universitaires.

Cela signifie que les femmes ont dans l'ensemble une réussite équivalente à celle des hommes.

Les écarts entre la proportion de femmes parmi le vivier des enseignants-chercheurs éligibles à la PEDR et celle parmi les candidats sont en revanche davantage prononcés, notamment au niveau des MCF de classe normale. La proportion de femmes MCF de classe normale éligibles à la PEDR est en effet supérieure de près de dix points à la proportion de femmes MCF de classe normale candidates à la PEDR.

Au final, 41 % des candidates MCF (et assimilées) ont obtenu la PEDR contre 43 % des hommes, soit un écart statistiquement non significatif. Ce taux d'attribution de la PEDR pour les PR (et assimilés) est de 45 % tant pour les femmes que pour les hommes.

A l'université de technologie de Troyes 31.5% des candidatures émanent de femmes, alors qu'elles représentent 14% des EC et assimilés. Au sein de UTT les lauréats de la PEDR sont composés pour 73% d'hommes et 27% de femmes.

➤ **MCF avec HDR en fonction du sexe, UTT (2019)**

	Nombre de MCF avec HDR	Population totale MCF	% HDR /total des HDR
Femmes	6	20	50%
Hommes	6	37	50%
Total	12	57	100%

La moitié des titulaires de l'HDR sont des femmes alors qu'elles ne représentent que 35 % de la population des Maitres de conférences.

1.1.2.4. Les promotions : pas d'autocensure chez les femmes mais des succès différenciés selon le grade.

La faiblesse numérique des femmes candidates aux postes de PR mis au concours par l'université de technologie de Troyes en 2019 (2 postes, 1 femme candidate, 16 hommes) invite à interroger l'hypothèse d'un plus grand retrait féminin à se porter candidates (à des promotions, primes, recrutement, etc...).

Pour les PR candidats à la première classe, la proportion des femmes promouvables et candidates est à peu près équivalente mais aucune n'a été promue, elles représentent environ la moitié des promouvables, et des candidat.e.s et aucune n'a été promu, contingent local et CNU confondus. Elles ne semblent pas manifester de réticence particulière à solliciter une promotion, leur taux de candidature parmi les promouvables étant identique à celui des hommes (3 femmes candidates sur 7 femmes promouvables, soit 43% ; 3 hommes candidats sur 6 hommes promouvables soit 50%. Le dossier (scientifique et d'exercice de responsabilités) de ces femmes candidates semble particulièrement solide.

Pour les PR candidats à la classe exceptionnelle 1 et 2, la faiblesse des effectifs de femmes invite à la prudence. Il semble pour autant qu'elles soient davantage réticentes à solliciter une promotion que

les hommes, soit qu'elles jugent leur dossier insuffisant, soit qu'elles se tiennent volontairement en retrait. Pour la classe exceptionnelle aucune femme n'est promouvable. Pour la classe exceptionnelle 2, une seule femme est promouvable et candidate, sans succès.

C'est parmi les femmes MCF qu'on trouve en 2019 une réticence forte à se porter candidates à une promotion à la hors-classe : elles sont 4 promouvables mais aucune candidate. Ils sont 10 hommes pour 14 promouvables (71%).

➤ Promouvables, candidat.e.s à la promotion et promu.e.s parmi les EC en fonction du sexe.

Grade d'accès	Promouvables			Candidat.e.s			Promu.e.s		
	F	H	Total et % de femmes	F	H	Total et % de femmes	F	H	Total et % de femmes
MCF HC	4	10	40%	-	2	-%	-	-	-%
PR 1C	7	6	54%	3	3	50%	-	2	-%
PR EX1	-	9	-%	-	1	-%	-	1	-%
PR EX2	1	7	12%	-	1	-%	-	-	-%

Au total, parmi les EC promus, il n'y a aucune femme, tous grades confondus.

➤ Promu.e.s EC en fonction du sexe.

Grade d'accès	CNU			LOCAL			Total général	% de femmes
	F	H	Ensemble	F	H	Ensemble		
MCF HC	-	-	-	-	-	-	-	-%
PR 1C	-	1	1	-	1	-	2	-%
PR EX1	-	1	1	-	-	-	1	-%
PR EX2	-	-	-	-	-	-	-	-%
Total	-	2	2	-	1	-	3	-%

1.1.2.5. Le poids des contraintes familiales sur les carrières : qui garde les enfants des enseignants-chercheurs ?

L'inégale répartition des responsabilités familiales est identifiée, au niveau national et pour tous les secteurs, comme le facteur principal de l'inégalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les charges de la « conciliation » pesant avant tout sur les femmes et entrant particulièrement en conflit avec le modèle de la vocation scientifique.

Pour prendre en compte l'effet de la vie familiale sur les carrières des femmes et des hommes, il n'est pas inutile de constater que les hommes PR ont un nombre d'enfants plus élevé en moyenne (2,1) que les femmes PR (1,6). Sans excès d'interprétation, jusqu'à présent, les enfants n'entravent pas la carrière des hommes EC, alors que les femmes EC seraient davantage amenées à opérer des arbitrages entre carrière et enfants. Chez les MCF, le nombre d'enfants moyen par homme et femme est identique (1,4). En l'état actuel, ces enfants « pèsent » davantage sur la carrière des MCF femmes qu'hommes, au vu des taux de succès sexués à la promotion hors-classe.

A l'UTT, nous constatons la même tendance qu'au niveau national à savoir que les femmes PR ont un nombre d'enfants moins élevé (1.6) et identique qu'au niveau national alors que les hommes PR ont un nombre supérieur (1.9) quoique plus faible qu'au niveau national.

Chez les MCF de l'UTT, le nombre d'enfants moyen par homme et femme est sensiblement identique. Pour ce qui concerne les enseignants chercheurs contractuels, la différence se creuse davantage (1 pour les femmes et 1.5 pour les hommes).

➤ **Situation parentale des EC par grade**

Corps	Nombre		Nombre d'enfants		Nombre moyen d'enfants par corps	
	F	H	F	H	F	H
PR	8	28	13	55	1.6	1.9
MCF	18	36	27	52	1.5	1.4
ECC	5	31	5	48	1.0	1.5

Au total, au sein de l'UTT, le faible taux de féminisation de l'attribution de la PEDR, comme le plus faible taux de féminisation des promotions (en particulier pour les MCF), invitent à être particulièrement attentif à la carrière scientifique des jeunes femmes MCF. Si l'université peut offrir des conditions de conciliation qui sont saisies comme une chance par des femmes de la catégorie BIATSS, la souplesse qu'offre le statut d'EC peut jouer comme un piège en termes d'égalité professionnelle pour des femmes davantage sommées de concilier vie familiale et professionnelle.

Le « plafond de verre » dans les carrières, pour les EC, E & C, dont des logiques de production se mettent en place dès la thèse, et, dans une moindre mesure, pour les personnels BIATSS, produit mécaniquement une sous-représentation des femmes dans les postes à responsabilité. Cette sous-représentation trouve un prolongement dans la gouvernance de l'université, d'abord masculine, alors que des instances représentatives de l'université ont connu une féminisation accélérée.

ETAT DE LIEUX : CONCLUSION

La photographie de la situation comparée des femmes et des hommes à l'université de technologie de Troyes en 2019 révèle des inégalités entre les femmes et les hommes transversales aux statuts. Quelle que soit la position occupée, chaque membre de l'Université y voit son sort en partie façonné par le fait d'être un homme ou une femme. Le rapport entre les hommes et les femmes est social et traverse la société. Mais l'institution universitaire peut consolider et reconduire ces inégalités entre les femmes et les hommes par son fonctionnement, notamment pour l'enseignement et la recherche.

Dès lors, la politique d'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'UTT doit être transversale et concerner l'ensemble des acteurs, structures et pôles qui la composent.

Les causes de l'inégalité étant variées et complexes, la voie vers l'égalité suppose l'implémentation de mesures variées, à tous les niveaux de l'université. Héritière d'une période où la non-mixité était la règle, notamment dans les carrières académiques, l'université est redevable, par ses actions présentes, de la situation future.

II. Plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'UTT

L'état des lieux effectué en 2020 conduit à proposer la mise en place d'un certain nombre d'actions visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes parmi les personnels (EC, E&C et personnels BIATSS). L'objectif principal est que le sexe n'influe plus sur les perspectives de carrière ou la qualité de vie au travail.

L'objectif secondaire est de favoriser, dans les limites du périmètre de l'action de l'université, la mixité des filières et disciplines, tant au niveau du corps enseignant que de la population étudiante.

Ce plan d'action vise ainsi à générer d'abord les conditions d'une moindre hiérarchisation et ensuite d'une moindre différenciation dans les positions occupées entre les femmes et les hommes à l'université.

Transversales aux statuts, nombre d'actions visent à poursuivre des initiatives déjà engagées ou à en promouvoir de nouvelles. Elles s'attachent autant aux pratiques, formelles et informelles, qu'à agir sur les représentations.

Elles s'attachent à promouvoir l'égalité professionnelle au travail avec des mesures communes aux personnels BIATSS et aux EC, E&C et des mesures spécifiques à chacune des catégories de la population salariée. La situation étant particulièrement défavorable aux femmes dans les carrières académiques, ce point fait l'objet d'une attention particulière.

Les actions envisagées concernent également l'école doctorale, la vie universitaire et la formation, la politique d'établissement, la politique de site, les recherches, documentation, enseignements sur le genre.

L'article 6 septies de la loi du 13 juillet 1983 tel qu'introduit par la loi de transformation de la fonction publique prévoit que le plan d'action comporte obligatoirement des mesures sur les quatre axes suivants :

- Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps et emplois
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Au-delà de ces quatre axes obligatoires, il est également conseillé d'intégrer la gouvernance de la politique d'égalité, ou encore les actions à destination des usagers

Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle

Rôle et missions des différents acteurs de la politique d'égalité professionnelle

Portage politique par la gouvernance de l'établissement

La gouvernance de l'établissement est pleinement engagée dans l'élaboration et la mise en œuvre du plan d'action, et plus généralement de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Acteurs et actrices en charge du pilotage de la politique

Une articulation avec les acteurs ayant à connaître de la politique égalité (direction des ressources humaines, services médicaux, encadrement, etc.) est nécessaire. Il est indispensable d'impliquer tous ces acteurs dans la construction et la mise en œuvre des plans d'action.

De manière générale, les personnes responsables des missions égalité ont besoin d'un soutien institutionnel fort pour mener à bien leurs actions (lettre de mission, moyens humains et financiers).

Au sein de l'établissement, une « commission égalité », est mise en place pour soutenir l'élaboration et la mise en œuvre des politiques d'égalité et du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle.

Cette commission composée de dix membres (Directeur adjoint de l'UTT, chargé de mission égalité femmes/hommes, Directeur Général des Services, Directeur des ressources humaines, responsable des affaires juridiques, un représentant du pôle santé, correspondants handicap personnels et étudiants, un représentant du CHSCT, un représentant étudiant).

Modalité de pilotage, de suivi et d'évaluation du plan d'action

Organisation du suivi et de l'évaluation

L'UTT met en place un suivi du plan d'action afin de corriger éventuellement les conditions de sa mise en œuvre. L'observation et l'analyse des effets du plan prendront la forme d'indicateurs simples relatifs aux objectifs.

Le plan d'action fera également l'objet d'une présentation par la direction de l'établissement, d'un rapport d'étape devant le conseil d'administration chaque année.

Modalités d'organisation du dialogue social sur la mise en œuvre de l'accord, le suivi et son évaluation

Le dialogue social s'effectue non seulement au moment du suivi et de l'évaluation du plan d'action, mais également tout au long du processus d'élaboration et de mise en œuvre des mesures qui le composent.

Modalité d'information des agents sur le plan d'action et la politique d'égalité

Communication interne et modalités

L'établissement communique en interne au sujet de l'élaboration et de la mise en œuvre de son plan d'action, à travers une publication dédiée sur l'intranet.

Communication externe

L'établissement organise également une communication externe, à travers la mise en ligne du plan d'action sur son site internet.

Diagnostic de la situation des femmes et des hommes dans l'établissement

Le rapport de situation comparée et le bilan social de l'établissement présentés annuellement sont des outils RH qui permettent d'apprécier la situation respective des femmes et des hommes. Ils comportent des éléments chiffrés de diagnostic susceptibles d'alimenter le plan d'action égalité.

Axe 1 Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

Identification et analyse des écarts de rémunérations

Les causes des écarts de rémunération sont multiples et doivent être clairement identifiées et analysées au niveau le plus proche des personnels, titulaires et contractuels :

- Écarts liés à la quotité de temps de travail
- Écarts liés à la différence de représentation des sexes dans les corps
- Écarts liés à la différence de structure démographique au sein de chaque corps (par grade, échelon)
- Écarts liés à la composante indemnitaire, dont écarts liés aux heures supplémentaires ou complémentaires, rachats de jours de compte épargne-temps et sur-rémunération temps partiels (80 % et 90 %)
- Écarts de rémunérations entre les personnels contractuels

Renforcer l'égalité en matière de statuts et de rémunération

L'étude sur l'égalité salariale (Page 6) montre que la rémunération brute des femmes était inférieure à celle des hommes de 29% en 2019 (parmi les agents titulaires présents toute l'année). Ceci s'explique principalement par une moindre représentation des femmes sur les métiers et grades les mieux rémunérés, ainsi que par une plus forte proportion de femmes parmi les agents à temps partiel et à temps non complet. Cet écart nous amène à vouloir en poursuivre la diminution, ce qui s'inscrit nécessairement dans la durée, mais passe par un objectif volontariste. La démarche d'égalité amène aussi à poursuivre nos actions en matière de résorption de l'emploi précaire, sachant que les femmes sont surreprésentées sur ces statuts, et donc principales bénéficiaires des mesures.

Afin de poursuivre la réduction des écarts de rémunération entre femmes et hommes (parmi les agents titulaires), l'UTT s'engage à réduire d'au moins 10 % les écarts de rémunération sur la période 2021-2024 (soit un taux cible de 19 %).

Pour y parvenir, les mesures qui seront prises en termes de carrière et de régime indemnitaire devront bénéficier au moins à 75% aux femmes et à titre indicatif.

Les mesures s'inscriront notamment dans le cadre du RIFSEEP et dans le réexamen des possibilités de déroulement de carrière, sur la base d'une classification de l'ensemble des postes, en veillant à une harmonisation des critères entre filières, dans un objectif d'égalité.

Cet objectif fera l'objet d'un suivi annuel sur la base d'indicateurs issus de l'étude sur l'égalité salariale et du bilan social, afin de vérifier l'impact des mesures et de les adapter si besoin.

Axe 2 Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois

Mixité des métiers

Sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations par le biais de formations à l'égalité professionnelle ou d'actions de communication dédiées

Former et sensibiliser les services à l'égalité professionnelle femmes – hommes et lutter contre les comportements sexistes

L'égalité professionnelle nécessite l'implication au quotidien du plus grand nombre, ce qui passe par une prise de conscience des mécanismes et stéréotypes qui entretiennent certaines inégalités. Pour cela, des actions de sensibilisation et de formation sont mises en place, elles s'inscrivent dans le cadre plus global de la lutte contre les discriminations (âge, sexe, origine, handicap...).

Renforcer la formation et la sensibilisation :

- Déployer plus largement les conférences relatives à l'égalité et la diversité déjà expérimentées (en visant au moins 3 séances par an).
- Mettre en place en complément des actions plus ciblées sur l'égalité professionnelle (notamment sur le sexisme et le harcèlement sexuel).
- Élaborer un dépliant sur l'égalité professionnelle qui sera diffusé à tous les agents et nouveaux arrivants.
- Continuer à renforcer la prise en compte de l'égalité dans la communication interne et externe.

Développement de la mixité des métiers

Le développement de la mixité, qui est souvent vécu positivement dans les équipes, permet à chacun d'élargir ses horizons professionnels, contribue à l'égalité dans les parcours, et constitue un signe visible d'une culture d'égalité.

Nos institutions souhaitent utiliser les leviers à leur disposition pour contribuer davantage à cet objectif.

Lutter contre les stéréotypes et favoriser la mixité dans les choix d'orientation.

En complément des sensibilisations évoquées ci-dessus (1), des actions à destination de l'interne et à l'externe continueront à être développées : communication sur certains métiers, y compris pour des accueils en apprentissage, sensibilisation des recruteurs, etc.

Favoriser la mixité dans le cadre de la mobilité interne

La mobilité interne est le levier sur lequel l'employeur a le plus de prise pour développer la mixité. Le développement de la mixité sera un axe fort des actions qui continueront à être mises en place :

- Mieux faire connaître les métiers et possibilités de passerelles en interne.
- Favoriser les passerelles vers certains métiers très sexués, en mettant notamment en place des parcours de formation avec pré recrutement.

Adapter les conditions de travail pour les rendre plus propices à la mixité, notamment par les actions suivantes :

- Traiter la question du temps de travail des cadres afin de favoriser la mixité à tous les niveaux de responsabilité.

Communication sur les métiers sans stéréotypes de genre

L'établissement organisera des campagnes de communication visant à déconstruire les stéréotypes de genre dans la représentation de certains métiers notamment en valorisant la place des femmes dans les métiers scientifiques.

Accompagnement des parcours et égal accès aux responsabilités professionnelles

Procédures de recrutement

Le respect du principe d'égalité professionnelle doit être intégré à la formation des membres des jurys et des comités de sélection constitués pour le recrutement ou la promotion des personnels, notamment à travers la mise à disposition d'outils et de kits de lutte contre les discriminations.

Des recommandations seront faites aux présidents et présidentes des comités de sélection, des comités ad hoc et des jurys de recrutement, afin de les sensibiliser à l'égalité femmes-hommes lors de l'étude des dossiers et des auditions.

Procédures de mobilité

La loi de transformation de la fonction publique a rendu obligatoire l'édition de lignes directrices de gestion relatives à la mobilité des personnels. Ces lignes directrices, adoptées en octobre 2020 comportent des mesures visant à garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination dans la politique de mobilité de l'UTT.

Procédures de promotion, en particulier d'avancement au choix

Afin de garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux avancements et promotions de grade, l'information relative à la part des femmes et des hommes dans le grade d'avancement par rapport à cette même part dans le vivier des agents promouvables sera communiquée lors de chaque campagne de promotion.

Les lignes directrices de gestion en matière de politique de promotion et de valorisation des parcours professionnels doivent également contribuer à garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination dans les procédures de promotion.

Mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées

La loi du 12 mars 2012, dite loi Sauvadet, a mis en place un système de nominations équilibrées entre les hommes et les femmes parmi les personnes nommées pour la première fois aux principaux emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'Etat, des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière, sous peine de sanctions financières.

Au ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, cette disposition trouve à s'appliquer en administration centrale aux postes de directeur d'administration centrale, chef de service, sous-directeur, expert de haut-niveau et directeur de projet.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a en outre étendu le dispositif des nominations équilibrées aux dirigeants d'établissements publics nommés en conseil des ministres, ce qui concerne en particulier les établissements de la recherche.

Même lorsqu'il n'y a pas de «quotas» obligatoires en vertu d'une disposition légale ou réglementaire, l'UTT veillera à tous les niveaux de nomination à l'équilibre de la représentation de chaque sexe.

Renforcer l'égalité dans l'accès à la formation

- Poursuivre le déploiement du Compte Personnel de Formation (CPF) afin d'élargir l'accès aux formations liées à un projet professionnel ainsi qu'à la maîtrise des savoirs de base, y compris pour les services à fortes contraintes de fonctionnement (pour certains très féminisés).

- Adapter certaines règles et modalités d'accès à la formation.

Parmi les décisions déjà actées on peut citer le nouveau circuit de demande de formation liée à un projet professionnel dans le cadre du Compte Personnel de Formation et la mise en place d'une commission formation permettant de suivre régulièrement les actions menées dans ce cadre.

Axe 3 Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail

L'établissement porte une attention particulière à l'aménagement de l'organisation du travail et du temps de travail, pour permettre à ses agentes et agents une articulation optimale entre vie personnelle et vie professionnelle.

En effet, l'un des freins à l'égalité professionnelle est la répartition déséquilibrée entre les femmes et les hommes des tâches liées à la famille, ce qui se traduit pour les femmes par un recours accru au temps partiel et par un moindre accès à certains postes, à responsabilité notamment. L'UTT souhaite favoriser un meilleur équilibre et un meilleur partage des temps de vie professionnelle et de vie personnelle, quelle que soit la situation familiale ou personnelle des agents.

Flexibilité et individualisation des horaires de travail

Agir sur la question du temps de travail et sur ses incidences dans la carrière

Les femmes sont très nettement majoritaires parmi les agents à temps partiel, ce qui explique en partie les écarts de rémunération, avec des incidences au cours de la carrière et lors de la retraite.

L'UTT souhaite offrir aux agents qui le souhaitent des alternatives au temps partiel, par une organisation différente du temps de travail : pour cela, le dispositif de la « semaine aménagée » déjà applicable fera l'objet d'une promotion notamment envers les cadres de l'UTT sous réserve que le fonctionnement du service le rende possible.

La poursuite de la résorption du nombre de postes à temps non complet s'intègre également dans cet objectif.

Des horaires de travail flexibles et individualisés à destination des parents de jeunes enfants ou d'enfants présentant un handicap sont mis en place à l'UTT. En effet, chaque agent définit conjointement avec son responsable hiérarchique, en début d'année son planning de travail.

Élargir la semaine aménagée aux cadres.

Favoriser les horaires variables et renforcer l'autonomie des équipes dans l'adaptation des horaires de travail, quand cela n'est pas incompatible avec le service rendu.

Télétravail et travail en site distant

L'établissement prévoit des aménagements spécifiques en matière d'organisation du travail, à travers la mise en place de télétravail et de travail en site distant.

Soutien à la parentalité

Facilitation de la prise des congés familiaux et de la reprise à l'issue des congés

L'établissement veille à soutenir les agentes et les agents dans l'articulation entre leur vie professionnelle et leur vie familiale, à travers des dispositifs de facilitation de la prise de congés familiaux et de la reprise à l'issue des congés.

Sécurisation de la situation des femmes enceintes

Pour rappel, l'article 84 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 vise à ne plus appliquer aux agents publics en situation de grossesse le jour de carence pour maladie, s'agissant des congés de maladie prescrits postérieurement à la déclaration de grossesse faite par l'agent auprès de son employeur et jusqu'au congé pour maternité.

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

Modalités de mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations.

L'établissement devra formaliser le circuit d'alerte visant notamment à lutter contre les comportements sexistes.

Promouvoir et renforcer le dispositif d'alerte qui vise notamment à traiter les situations de sexisme et plus globalement toutes les situations de discrimination (exemple : racisme)

L'UTT intégrera dans le rapport annuel sur l'égalité professionnelle un bilan non nominatif des situations et suites données et s'engage à mettre en avant les suites données, y compris les possibilités de sanctions.

L'établissement s'engage à élaborer une charte de fonctionnement précisant notamment les garanties apportées et le suivi de l'agent (interlocuteur identifié pour les démarches).

Plus globalement, l'établissement poursuivra le travail sur la discrimination en s'appuyant en particulier sur le groupe de suivi égalité professionnelle.

Communication et formation à la prévention des violences sexuelles et sexistes et les harcèlements en particulier des publics prioritaires (encadrant.es, services RH, représentants du personnel, etc.)

Information sur l'existence du dispositif

Il est nécessaire de prévoir une information large et récurrente sur l'existence du dispositif : affichage, communication régulière via l'intranet, information systématique aux personnes nouvellement recrutées et aux nouveaux étudiant.e.s.

Un dépliant de communication relatif au dispositif peut être joint à l'envoi des relevés de notes des étudiants et étudiantes ainsi qu'à l'envoi de la feuille de paie pour tous les agents.

Information sur le suivi du dispositif

Un bilan annuel du dispositif est élaboré (nombre de saisines, mesures d'accompagnement, nombres de sections disciplinaires déclenchées suite à une saisine du dispositif, etc.) et présenté devant le CT et le CHSCT de l'établissement.

Campagnes de communication sur les Violences Sexistes et Sexuelles et les discriminations

L'UTT s'engage à relayer les deux kits de communication ministère sur les violences sexistes et sexuelles :

- La campagne nationale «Stop aux violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur» lancée en 2018 par le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation et le secrétariat d'État aux droits des femmes, réalisée en partenariat avec les organisations étudiantes et soutenu par conférences d'établissements.

- La campagne réalisée par le groupe de travail « communiquer » regroupant la CPED, l'association femmes&maths, le ministère de la culture et plusieurs établissements de l'ESR.

Modalités d'accompagnement et de soutien des victimes

Accompagnement médical et psychologique

Le dispositif oriente les agents victimes ou témoins vers les services et professionnels compétents en matière d'accompagnement et de soutien. Ces professionnels sont, en interne, intégré au pôle santé. Les victimes ou témoins peuvent également être orienté-es vers une structure extérieure si l'établissement a prévu un partenariat avec une association spécialisée sur l'accompagnement des victimes.

Mesures de protection et traitement des faits signalés

Le dispositif oriente les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection appropriée et pour assurer le traitement des faits signalés.

Pour rappel, l'établissement doit, dans les délais les plus brefs, en fonction de la nature des faits signalés :

→ Faire cesser les faits en prenant toute mesures conservatoires, y compris l'éloignement de l'auteur supposé des faits ou, le cas échéant, de la victime. Une mesure conservatoire n'est pas une sanction disciplinaire et a un caractère immédiat.

→ L'administration diligente une enquête administrative interne permettant d'établir l'exactitude des faits. Lors de cette enquête, la personne désignée pour la conduire peut auditionner les victimes des faits litigieux, ses auteurs présumés, les collègues et d'autres éventuels témoins.

→ Les personnes s'estimant victimes ayant la qualité d'agent public peuvent demander la protection fonctionnelle telle que mentionnée à l'article 11 alinéa 3 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires³⁰. La protection fonctionnelle comprend l'obligation de prévention, d'assistance juridique et de réparation.

→ Les membres du dispositif peuvent, avec l'accord de la victime, solliciter le directeur de l'UTT ou son représentant pour lui demander de déclencher une procédure disciplinaire. Le recteur ou la rectrice peut également être sollicité-e pour le déclenchement d'une telle procédure.

→ Pour les faits pouvant relever d'un crime ou d'un délit, porter les faits, sans délai, à la connaissance du Procureur de la République, avec à l'appui de sa saisine les éléments matériels recueillis lors de l'enquête interne.

III. Modalités de mise en œuvre

Synthèse des principales mesures (initiées au titre de l'égalité ou rejoignant cet objectif), avec calendrier prévisionnel :

Principales actions prévues à ce jour	Calendrier prévisionnel
<p>1- Former et sensibiliser les services à l'égalité professionnelle femmes – hommes</p> <p>Déploiement des conférences Dépliant sur l'égalité professionnelle.</p>	3 séances par an 1 ^{ère} semestre 2021
<p>2- Prévenir et traiter les discriminations, violences, harcèlement et agissement sexistes</p> <p>Charte de fonctionnement de la cellule « Discrimination » 1er bilan du fonctionnement</p>	Printemps 2021 Fin 2021
<p>3- Renforcer l'égalité en matière de statuts et de rémunération</p> <p>RIFSEEP, carrières Bilan sur l'évolution des écarts de rémunération. Résorption de l'emploi précaire</p>	
<p>4- Développer la mixité au sein de notre organisation</p> <p>Questionnaire sur le temps de travail des cadres Autres actions (ex : communication sur certains métiers...)</p>	
<p>5- Assurer l'égalité dans les parcours professionnels</p> <p>Information sur les passerelles entre métiers, avec un accent sur la mixité et la prévention de l'usure professionnelle. Développement de dispositifs de formation visant à faciliter les réorientations, notamment pour les agents exerçant des métiers pénibles. Développement de de dispositifs d'accompagnement à la mobilité : entretiens individuels, ateliers collectifs... Accès pour tous à l'ENT</p>	
<p>6- Favoriser la conciliation entre vie privée et vie professionnelle</p> <p>1er bilan sur le télétravail et poursuite du travail pour le favoriser (ex : travail sur l'accès aux ressources à distance) Extension de la semaine aménagée aux cadres</p>	Automne 2020 Année 2020-2021
<p>7- Renforcer l'égalité en matière de santé et de qualité de vie au travail</p> <p>Mettre en place un plan d'action pour réduire les absences pour raisons de santé. Développer les démarches de prévention des Risques Psychosociaux (RPS) et des Troubles Musculo-squelettiques (TMS), qui concernent majoritairement des femmes.</p>	2020-2022 2021-2022

Modalités de validation et de suivi

- 9 décembre 2020 : Comité technique.
- 16 décembre 2020 : Conseil d'administration
- Comité de suivi égalité professionnelle associant la référente égalité femmes/hommes, la DRH, des agents et représentants syndicaux : instance de consultation et de proposition qui se réunit au minimum 4 fois par an.
- Bilan annuel en Comité Technique (mars) sur la base d'indicateurs enrichis, notamment sur l'égalité salariale. Rencontre préalable avec le directeur, le directeur général des services et la direction des Ressources Humaines.
- Bilans dans le cadre du Plan Egalité : à mi-parcours (2 ans) puis à la fin de la période (2024).