

**Le Président,**

- Vu le code de l'éducation ;
- Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
- Vu l'Accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ;
- Vu les statuts de l'Université Polytechnique Hauts-de-France (UPHF) ;
- Vu l'avis favorable du comité technique du 24 juin 2021,

**arrête,**

- Article 1** Le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est adopté selon l'annexe du présent arrêté pour les années 2021 à 2023.
- Article 2** Le présent arrêté est soumis à publicité : il est affiché de façon permanente sur le portail numérique de l'Université et publié au recueil des actes réglementaires tenu par le Direction Générale.
- Article 3** Les dispositions du présent arrêté prennent effet immédiatement.
- Article 4** Le Directeur Général des Services est chargé de l'application du présent arrêté.

Fait à Valenciennes, le 1<sup>er</sup> septembre 2021

Le Président de l'Université Polytechnique Hauts-de-France

Professeur Abdelhakim ARTIBA



## **PLAN D' ACTIONS RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2021 - 2023**

### **INTRODUCTION**

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 prévoit l'élaboration d'un plan d'action sur l'égalité professionnelle pour tous les établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Cette nouvelle obligation pour l'employeur public vient renforcer les principes déjà pris par notre constitution depuis 1946, principes qui ont été affirmés par des dispositifs législatifs successifs.

L'élaboration du plan d'action de l'UPHF et de son établissement composante (INSA HdF) s'inscrit dans le référentiel proposé par le MESRI et a été élaboré en associant les agents via la mise en place d'un groupe de travail spécifique. Une diversité d'acteurs est en effet concernée par cette thématique relativement à sa mise en œuvre notamment (DRH, service SST, pilotage, encadrement, gouvernance, composantes etc.)

Le comité technique sera consulté afin de garantir un dialogue social de qualité quant aux mesures retenues, à leur suivi et à leur calendrier de mise en œuvre.

### **I : Premiers éléments de diagnostic à l'UPHF**

Depuis plusieurs années, l'UPHF compile de nombreuses données sexuées dans le cadre de son bilan social. Les données de l'établissement sont systématiquement comparées à la moyenne nationale quand l'information existe. Le nouveau Rapport Social Unique (RSU) viendra confirmer cette volonté de l'établissement de mieux maîtriser l'information relative à l'égalité professionnelle Femme / Homme. Les premiers éléments de diagnostic en annexes 1 sont en partie issus du Bilan Social 2019. Ils ont été complétés par des requêtes plus fines permettant d'obtenir une photographie plus précise de l'établissement.

- Nombre et part des femmes par la qualité statutaire, catégorie de personnel
- Nombre et part des femmes dans les comités, instances et gouvernance
- Nombre et part des femmes dans les fonctions de responsabilité dans les structures de l'UPHF
- Nombre et part des femmes parmi les Enseignants-Chercheurs et les enseignants
- Nombre total d'enseignants et part des femmes selon le groupe disciplinaire
- Nombre et part des femmes parmi les PR, MCF et ES selon la section CNU ou la discipline de second degré
- Nombre total de personnes BIATSS et part des femmes par catégorie selon la filière professionnelle
- Nombre et part des femmes ITRF par BAP

### **II : Evolutions programmées du système d'information pour intégrer la dimension de l'égalité professionnelle et la mesure des écarts de rémunération**

Cependant une analyse plus poussée de l'information relative à l'égalité professionnelle Femmes / Hommes nécessite de faire évoluer notre système de pilotage. Avec la mise en place de la base de données sociales<sup>1</sup>, l'établissement va se doter de nouvelles données sexuées qui permettront d'être dans la continuité des indicateurs déjà existants et de mesurer de nouveaux indicateurs de caractérisation.

1 Voir Décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique

Le plan d'actions développé ci-après s'appuiera sur les nouveaux indicateurs suivants :

- Indice d'avantage masculin (IAM)
- Indice plafond de verre (GCI)
- % de candidatures féminines dans le recrutement des PR et MCF
- % des candidatures féminines dans les concours ouverts à l'UPHF et à l'INSA
- % de femmes dans les comités de sélection (PR, MCF)

Pour le calcul des index-indicateurs de rémunération, l'établissement s'appuiera sur les tableaux opérationnels de la plateforme de la DGSIP et la méthodologie mise en place par la DGAFP. En effet, pour assister les établissements dans leur démarche d'identification et d'analyse des écarts de rémunération, un outil de calcul a été mis au point.

Le suivi des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes s'appuiera notamment sur :

- La rémunération annuelle brute globale par genre
- Les écarts de rémunération sur les traitements indiciaires
- Les écarts de rémunération sur les primes
- Les écarts par tranches d'âge
- Les écarts par corps

Les premières requêtes produites quant aux écarts de rémunération doivent être analysées avec précaution (voir en annexe 2). Un groupe de travail spécifique sera mis en place pour en comprendre les causes.

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

- Ecarts liés à la quotité de temps de travail
- Ecarts liés à la différence de représentation des sexes dans les corps
- Ecarts liés à la différence de structure démographique au sein de chaque corps (par grade, échelon)
- Ecarts 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 %)
- Ecarts de rémunérations entre les personnels contractuels
  
- **Action 1** : Mettre en œuvre les évolutions du système d'information et de pilotage de l'établissement de sorte à mieux traiter les questions d'égalité professionnelle
  
- **Action 2** : Mettre en place un groupe de travail spécifique pour l'analyse des écarts de rémunération

### **III : Les actions en faveur de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emploi**

De nombreuses situations professionnelles témoignent de la persistance de stéréotypes de genres qu'il s'agisse de la mixité des métiers, du recrutement ou de l'accès aux responsabilités. L'établissement entend lutter contre ces stéréotypes par des opérations de communication et de formation. De plus il mettra en place des nouveaux outils pour prendre pleinement en compte la dimension de l'égalité professionnelle dans les promotions.

### ***IUT – Image des sciences et techniques***

L'IUT de Valenciennes organise régulièrement une journée « Filles et Sciences », en partenariat avec l'association Femmes & Mathématiques. L'objectif est de questionner les jeunes filles sur leur image des sciences et techniques et de leur faire découvrir des métiers scientifiques, en leur faisant rencontrer des femmes qui les exercent. Ces journées permettent autour de différentes activités d'évoquer notamment les stéréotypes sur les femmes et les études vers les métiers scientifiques et techniques. Lors de la dernière édition, ce sont plus de 100 jeunes filles de collèges et lycées du territoire qui ont été accueillies.

### ***INSA – Promotion des métiers scientifiques et techniques***

La promotion des métiers scientifiques et techniques, et en particulier les métiers des ingénieurs, est un des objectifs portés par la Cordée de la Réussite « ingénieur, je veux, je peux ». Chaque année, le métier d'ingénieur est présenté auprès des 300 jeunes en classes de troisième et de seconde du Grand Hainaut. Une vidéo présentant ce métier exercé par des femmes permet de montrer que ces métiers sont destinés tant aux jeunes hommes qu'aux jeunes femmes. A l'issue des rencontres, des jeunes filles décident de s'orienter vers de telles filières.

Durant leurs études, tous les élèves ingénieurs sont sensibilisés à l'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde professionnel dans le cadre de l'enseignement de la santé et de la sécurité au travail.

### ***LAMIH – Egal accès aux métiers scientifiques***

Le LAMIH a une représentation féminine à tous les niveaux. Cependant, nous reconnaissons que les chiffres pourraient être améliorés surtout sur le plan des activités scientifiques. Des actions spécifiques de diffusion, de promotion et de valorisation du travail des femmes à tous les niveaux sans planifier dans ce but. Nous avons défini, comme action principale dans notre politique de parité-égalité, établir une passerelle pour le passage des étudiantes en licence vers la recherche. Pour cela nous prévoyons : (i) Communiquer auprès des étudiantes pour des stages au LAMIH ; (ii) Communiquer auprès des étudiantes pour l'apprentissage ; (iii) Soutenir les actions concernant les collégiennes / lycéennes vers la science.

De plus, nous prévoyons d'organiser en 2021 un événement valorisant l'implication des femmes en recherche et développer des outils de type capsule vidéo qui seront présentés aux étudiants de licence et dans les différents lycées de la région afin de sensibiliser et de promouvoir le travail des femmes dans la recherche.

**1. Les actions de communication dédiées visant à déconstruire les stéréotypes de genre.**

- **Action 3** : Promouvoir les sciences en direction des filles et des femmes (Mardi des chercheurs / Fête de la science)
- **Action 4** : Communiquer globalement en faveur de la mixité des métiers
- **Action 5** : Promouvoir la thèse et l'habilitation à diriger des recherches (HDR) auprès des femmes (en lien avec l'Ecole doctorale de l'établissement)

**2. La sensibilisation et la formation du personnel pour lutter contre les stéréotypes de genre.**

La lutte contre les stéréotypes de genre doit être portée institutionnellement au plus haut niveau de gouvernance de l'établissement. Chaque composante de formation ou de recherche doit prendre en compte les questions d'égalité professionnelle dans son fonctionnement quotidien et dans les décisions qui lui reviennent.

- **Action 6** : Désigner pour chaque composante de recherche ou de formation un référent égalité professionnelle femmes / hommes et l'inviter une fois par an à présenter un bilan au conseil de composante

La Direction des Ressources Humaines de l'UPHF respecte la parité pour tous les jurys de recrutement et concours conformément à la réglementation en vigueur. Dans le cadre du plan de formation 2021, il est d'ores et déjà proposé une sensibilisation à la lutte contre les discriminations, dont l'égalité professionnelle Femmes / Hommes:

Cette formation d'une journée, permet de construire un socle commun de connaissances et de références mais aussi de comprendre les mécanismes et les enjeux.

Identifier les ressources juridiques, institutionnelles et personnelles est aussi un objectif permettant la mise en œuvre de moyens individuels et collectifs pour mieux prévenir les situations de discriminations.

Cette action de formation sera programmée annuellement en direction de divers publics.

- **Action 7** : Programmer la formation des encadrants, membres des jurys et des comités de sélections
- **Action 8** : Programmer dans la formation des Néo-MCF les modules adéquats

**A. Lutter contre les biais de recrutement**

La neutralisation des biais de recrutement est un objectif qui repose sur la composition des commissions de recrutement, la rédaction des fiches de postes ou des profils ainsi que le suivi des données sexuées ex post et ex ante.

- **Action 9** : Etendre le principe d'équilibre femmes / hommes dans toutes les commissions de recrutement (y compris les commissions locales) ou à défaut, respecter une proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe (sauf dérogation prévue par les textes)
- **Action 10** : Désigner un membre référent dans chaque commission de recrutement Es, EC, BIATSS. Il est chargé de faire un rappel des principes d'égalité femmes / hommes à chaque étape du recrutement et de réaliser un bilan à l'issue du recrutement

- **Action 11** : Organiser le suivi ex ante et ex post des données sexuées des recrutements (COS et autres jurys de recrutement)
- **Action 12** : Produire un kit de recrutement permettant de rappeler les principes d'égalité professionnelle et la réglementation en vigueur
- **Action 13** : Inscrire de façon systématique une mention dans chaque profil et fiche de poste

Dans le cadre de son projet et de l'attention qu'elle (ils) porte(ent) à l'égalité, l'UPHF/INSA accueille(ent) favorablement les candidatures des personnes du genre le moins représenté dans le secteur ou la discipline concerné.

### **B. Procédures de promotions et d'avancement de grade :**

Pour connaître les freins à un égal accès aux responsabilités, l'établissement va désormais produire deux nouveaux indicateurs.

L'IAM, indice d'avantage masculin, résume la disparité entre les femmes et les hommes sur l'accessibilité aux plus hautes fonctions.

- *Interprétation de la mesure :*
- Si  $IAM < 1$ , les femmes sont avantagées pour l'accès aux fonctions les plus hautes
- Si  $IAM = 1$ , il n'y a pas de différence entre les femmes et les hommes quant à la chance d'être dans la situation donnée.
- Si  $IAM > 1$ , les femmes sont désavantagées pour l'accès aux fonctions les plus hautes.

L'indice de plafond de verre, *Glass ceiling index* (GCI), permet de constater l'existence de freins dans la progression de carrière pour les femmes et pour les hommes.

- *Interprétation de la mesure :*
- Si  $GCI < 1$ , il y a plus de chance que l'autre sexe d'accéder à un poste de position supérieure
- Si  $GCI = 1$ , il n'y a pas de différence entre les femmes et les hommes quant à la chance d'être promu
- Si  $GCI > 1$ , il existe des freins dans la progression de carrière par rapport à l'autre sexe

- **Action 14** : Produire l'indice d'avantage masculin

- **Action 15** : Produire l'indice de plafond de verre

(Voir annexe 3)

Hormis la production de ces deux indices, l'établissement veille à l'équilibre dans les nominations en se référant à la moyenne nationale ainsi qu'à l'équilibre dans l'accès aux responsabilités.

- **Action 16** : Produire préalablement à chaque commission de promotion les données (notamment la maîtrise de la moyenne nationale et la caractérisation de la population de l'établissement concernée) permettant de veiller à l'équilibre dans les nominations
- **Action 17** : Veiller à l'égalité professionnelle pour l'accès aux postes à responsabilité (BIATSS, gouvernance, etc.)

## IV : L'articulation des temps de vie personnelle et professionnelle

En matière de QVT, l'établissement a mis en œuvre ces dernières années plusieurs possibilités d'aménagement en faveur d'une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Cela se traduit dans le régime du temps de travail pour le personnel BIATSS adopté en 2015 et la mise en place du télétravail cette année.

### Dispositifs d'aménagement du temps de travail :

- **Action 18** : Permettre la flexibilité et l'individualisation du temps de travail
- **Action 19** : Faciliter le Télétravail
- **Action 20** : Affirmer le droit à la déconnexion numérique
- **Action 21** : Renforcer la solidarité par un dispositif de don des jours de congés

En matière de SST, l'établissement prend en compte la grossesse et la situation de la femme enceinte.

L'établissement incite la femme enceinte à déclarer sa grossesse le plus rapidement possible afin de lui proposer systématiquement une consultation auprès du médecin de prévention. Cette visite permet d'écarter les risques majeurs encourus au cours du premier trimestre de grossesse (agents chimiques de catégorie 1A et 1B ou biologiques ou à des rayonnements ionisants...) et de préconiser des aménagements de poste de travail (port de charges lourdes, station debout prolongée...).

- **Action 22** : Prolonger le contrat des doctorantes en congés maternité
- **Action 23** : Eloigner la femme enceinte des situations d'exposition aux manipulations dangereuses
- **Action 24** : Inciter au signalement des grossesses le plus précocement possible de sorte à protéger la femme enceinte
- **Action 25** : Systématiser la proposition de consultation du médecin de prévention dès la déclaration de grossesse
- **Action 26** : Systématiser une visite de reprise auprès du médecin de prévention à l'issue du congé de maternité
- **Action 27** : Prévoir les modalités de mise à disposition d'une salle d'allaitement

### C. Le soutien à la parentalité

La parentalité peut bouleverser la vie professionnelle des femmes comme des hommes. L'établissement entend soutenir la parentalité des deux parents.

- **Action 28** : Sécuriser la situation de la femme enceinte (jour de carence) (Loi 2019-828 du 06/08/2019)  
Accorder un aménagement d'horaire ou des autorisations d'absence (circulaire FP4/1864 du 9/08/1995) en concertation avec la composante ou le service  
Anticiper le redéploiement de ses activités au sein des composantes ou services durant le congé maternité

- **Action 29** : Sécuriser la reprise à l'issue du congé parental
- **Action 30** : Promouvoir le congé paternité et le CRCT après maternité
- **Action 31** : Etablir un partenariat avec une Crèche sur le campus

Dans le cadre de sa politique d'amélioration de la qualité de vie au travail, l'Université Polytechnique Hauts-de-France a réservé trois berceaux auprès de l'opérateur « L'il ô Marmots » qui va ouvrir une crèche implantée sur le Technopole Transalley au premier trimestre 2023. Les conditions d'accès à ces places seront établies avec l'opérateur de la crèche puis soumis à validation auprès du CT et du CA de l'établissement.

- **Action 32** : Réaliser un guide des parents (communication sur les différents dispositifs)

## V : Lutter contre les violences sexistes et les discriminations

Depuis fin 2018, l'UPHF initie une réflexion pour la lutte contre les risques psychosociaux, les violences sexistes et toute forme de discriminations. Dès l'année 2019, pour sensibiliser aux violences sexistes, une formation par le collectif CLASCHEs (Collectif de Lutte contre le harcèlement sexuel) a été proposée afin d'informer les acteurs internes ciblés par cette thématique. Une cellule d'alerte et d'écoute a été créée avec 3 écoutants joignables à une adresse mail afin de déclarer et accompagner toute situation de violences sexistes et sexuelles. Plusieurs actions de communication ont été menées auprès du personnel, d'autres auprès des étudiants sont en construction.

- **Action 33** : Mettre en place une cellule d'écoute et une adresse de signalement

Le dispositif de formation sera renforcé de sorte à sensibiliser la communauté universitaire à cette problématique et à les former à y trouver une réponse adaptée.

- **Action 34** : Sensibiliser la communauté au sens large par une action de formation
- **Action 35** : Former les membres de la commission disciplinaire et les responsables de composantes

L'établissement suit les mesures de protection et le traitement des faits signalés :

- **Action 36** : Présenter un état des lieux annuel et les mesures d'accompagnement proposées

## VI : Composition et fonctionnement du GT

- a) Liste des membres du groupe de travail :

**Présidence** : Isabelle Kustos (Vice-Présidente déléguée aux ressources Humaines), Dorothee Callens-Debavelaere (Vice-Présidente déléguée à la réussite étudiante et à la vie étudiante), Philippe Pudlo (Vice-Président délégué pour une université inclusive et solidaire), Olivier Birembaux (Chargé de mission QVT).

**Etablissement Composante** : Arnel De La Bourdonnaye (INSA), Marie-Line Monnier (SG INSA).

**Composantes** : Frédéric Attal (ISH), Christian Courtois (LMCPA), Laurent Dubar (LAMIH), Amos Fergombe (ISH), Stéphane Lambrecht (CRISS), Isabelle Massa-Turpin (IUT), Sylvie Merviel (DE VISU), Serge Nicaise (LAMAV), Kathia Oliveira (LAMIH), Mohammadi Ouafthouh (IEMN DOAE), Luc Vrancken (LMI).

**Représentants élus du personnel :** Nadège Druba, Jean-Philippe Duboc (CT)

**Administration :** Philippe Dulion (DGS UPHF), François Delcroix, Karine Wiart, Valérie Braem (DRH), Ghislaine Denisselle (DDRS), Caroline Simon (Pôle partenariats et Développements), Rodolphe Urbaniak, Karine Girard (DGS CAP), Cécile Dutilleul (Mission Hygiène Sécurité).

b) **Fonctionnement :**

Le groupe de travail s'est réuni à 5 reprises pour préparer le plan d'action :

Le 16 mars, le 30 mars, le 13 avril, le 11 mai et le 4 juin 2021.

Ce groupe continuera à se rassembler deux fois par an pour faire le suivi et l'évaluation du plan d'action. Il pourra aussi fonctionner en sous-groupe si besoin selon les actions à opérationnaliser (un sous-groupe pour l'analyse des écarts de rémunération notamment).

Des sous-groupes de travail opérationnels auront plus particulièrement la charge d'étudier les ressources organisationnelles et financières nécessaires à la mise en œuvre de chaque action.

En plus des données objectives et quantifiables recueillies via le système de pilotage de l'établissement, des enquêtes qualitatives davantage tournées vers la perception des personnels seront régulièrement produites. (tous les 3 ans)

- **Action 37 :** Réaliser une enquête qualitative sur la perception des personnels en direction des personnels de laboratoires spécifiquement
- **Action 38 :** Réaliser une enquête qualitative sur la perception des personnels pour l'ensemble de l'établissement (UPHF/INSA)

## **VII : Mise en œuvre, suivi et évaluation**

Objectifs	Actions	Pilote	Calendrier	Indicateur de Suivi
Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération	<b>Action 1</b> : Mettre en œuvre les évolutions du système d'information et de pilotage de l'établissement de sorte à mieux traiter les questions d'égalité professionnelle	DGS CAP	2021	OUI /NON
	<b>Action 2</b> : Mettre en place un groupe de travail spécifique pour l'analyse des écarts de rémunération	DRH	2021	OUI /NON
Garantie de l'égal accès des hommes et des femmes aux corps, grades et emploi	<b>Action 3</b> : Promouvoir les sciences en direction des filles et des femmes (Mardi des chercheurs / Fête de la science)	COMPOSANTES	2022	Nombre d'actions réalisées
	<b>Action 4</b> : Communiquer globalement en faveur de la mixité des métiers	COMPOSANTES	2022	Nombre d'actions réalisées
	<b>Action 5</b> : Promouvoir la thèse et de l'habilitation à diriger des recherches HDR auprès des femmes	Ecole doctorale	2022	Nombre d'actions réalisées
	<b>Action 6</b> : Désigner pour chaque composante de recherche ou de formation un référent égalité professionnelle femmes /hommes et l'inviter une fois par an à présenter un bilan au conseil de composante	COMPOSANTES	2021	OUI /NON
	<b>Action 7</b> : Programmer la formation des encadrants, membres des jurys et des comités de sélections	DRH	2022	OUI /NON
	<b>Action 8</b> : Programmer dans la formation des Néo-MCF les modules adéquats	DRH	2022	OUI /NON
	<b>Action 9</b> : Etendre le principe d'équilibre hommes/femmes dans toutes les commissions de recrutement (y compris les commissions locales) ou à défaut, respecter une proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe (sauf dérogation prévue par les textes)	DRH	2022	OUI /NON
	<b>Action 10</b> : Désigner un membre référent dans chaque commission de recrutement E, EC, BIATSS. Il est chargé de faire un rappel des principes d'égalité femmes/hommes à chaque étape du recrutement et de réaliser un bilan à l'issue du recrutement	DRH	2021	OUI /NON
	<b>Action 11</b> : Organiser le suivi ex ante et ex post des données sexuées des recrutements (COS et autres jurys de recrutement)	DRH	2021	OUI /NON
	<b>Action 12</b> : Produire un kit de recrutement permettant de rappeler les principes d'égalité professionnelle et la réglementation en vigueur	DRH	2022	OUI /NON
	<b>Action 13</b> : Inscire de façon systématique une mention dans chaque profil et fiche de poste	DRH	2022	OUI /NON
	<b>Action 14</b> : Produire l'indice d'avantage masculin	DGS CAP	Déjà réalisé	

		DGS CAP	Déjà réalisé	
	<b>Action 15</b> : Produire l'indice Plafond de verre			
	<b>Action 16</b> : Produire préalablement à chaque commission de promotion les données (notamment la maîtrise de la moyenne nationale, et la caractérisation de la population de l'établissement concernée) permettant de veiller à l'équilibre dans les nominations	DRH	2021	OUI /NON
	<b>Action 17</b> : Veiller à l'égalité professionnelle pour l'accès aux Postes à responsabilité (BIATSS, gouvernance, etc.)	GOUVERNANCE	2021	Indicateurs du Bilan Social
	<b>Action 18</b> : Permettre la flexibilité et l'individualisation du temps de travail	DRH	Déjà réalisé	
	<b>Action 19</b> : Faciliter le Télétravail	DRH	Déjà réalisé	
	<b>Action 20</b> : Affirmer le droit à la déconnexion numérique	Service Juridique DRH	2021	OUI /NON
	<b>Action 21</b> : Renforcer la solidarité par un dispositif de don des jours de congés	DRH	2023	OUI /NON
	<b>Action 22</b> : Prolonger le contrat des doctorantes en congés maternité	DRV - DRH	Déjà réalisé	
	<b>Action 23</b> : Eloigner la femme enceinte des situations d'exposition aux manipulations dangereuses	SST	Déjà réalisé	
	<b>Action 24</b> : Inciter au signalement des grossesses le plus précocement possible de sorte à protéger la femme enceinte	SST	2022	OUI /NON
	<b>Action 25</b> : Systématiser la proposition de consultation du médecin de prévention dès la déclaration de grossesse	DRH	2022	OUI /NON
	<b>Action 26</b> : Systématiser une visite de reprise auprès du médecin de prévention à l'issue du congé de maternité.	DRH	2022	OUI /NON
	<b>Action 27</b> : Prévoir les modalités de mise à disposition d'une salle d'allaitement	COMPOSANTES ET SERVICES	Déjà réalisé	
	<b>Action 28</b> : Sécuriser la situation de la femme enceinte	DRH	Déjà réalisé	
	<b>Action 29</b> : Sécuriser la reprise à l'issue du congé parental	COMPOSANTES ET SERVICES	2022	OUI /NON
	<b>Action 30</b> : Promouvoir le congé paternité et le CRCT après maternité	DRH	2022	OUI /NON
	<b>Action 31</b> : Etablir un partenariat avec une Crèche sur le campus	DDRS	2023	OUI /NON
	<b>Action 32</b> : Réalisation d'un guide des parents (communication sur les différents dispositifs)	DRH	2022	OUI /NON
	<b>Action 33</b> : Mettre en place une Cellule d'écoute et une adresse de signalement	CHARGES DE MISSION QVT	Déjà réalisé	
<b>Articulation des temps de vie personnel et professionnel</b>				
<b>Lutte contre les violences sexuelles et</b>				

<b>sexistes, les harcèlements et les discriminations</b>	<b>Action 34</b> : Sensibiliser la communauté au sens large par une action de formation	CHARGES DE MISSION QVT	2021/2022	OUI /NON
	<b>Action 35</b> : Former les membres de la commission disciplinaire et les responsables de composantes	DRH	2022	OUI /NON
	<b>Action 36</b> : Présenter un état des lieux annuel et les mesures d'accompagnement proposées	CHARGES DE MISSION QVT	2022	OUI /NON
	<b>Action 37</b> : Réaliser une enquête qualitative sur la perception des personnels en direction des personnels de laboratoires spécifiquement	COMPOSANTES DE RECHERCHE	2022	OUI /NON
	<b>Action 38</b> : Réaliser une enquête qualitative sur la perception des personnels pour l'ensemble de l'établissement (UPHF/INSA)	VPRH	2023	OUI /NON

Annexe 1

Premiers éléments de diagnostic UPHF-2019

Source SI<sup>2</sup> : SIHAM

Sources autres : DRH-Tableaux de gestion/DG-Tableaux de gestion

Extraits : Bilan social 2019/Requêtes BI-SAP

Parmi les personnels en activité dont la carrière est gérée par l'UPHF, 46% sont des femmes.

Cependant il existe des disparités selon la catégorie de personnel et les fonctions selon la structure de l'établissement.

Le positionnement de l'établissement avec les données nationales est indiqué lorsque les données sont disponibles.

**Tableau I-1 : Nombre et part des femmes par qualité statutaire, catégorie de personnel :**

Effectifs recensés au 31 décembre 2019			Total effectifs	Part des femmes [France <sup>3</sup> ]
	Femmes	Hommes		
Personnel titulaire	451	519	<b>970</b>	46% [50%]
Personnel non titulaire	106	146	<b>252</b>	42% [56%]
Personnel BIATSS	352	197	<b>549</b>	64% [64%]
Personnel enseignant	205	468	<b>673</b>	30% [39%]
<b>Personnels BIATSS</b>				
Filière administrative, sociale et de santé	99	15	<b>114</b>	88% [83%]
Filière ITRF	224	170	<b>394</b>	57% [60%]
Filière des bibliothèques	29	7	<b>36</b>	81% [70%]
Apprenti		5	<b>5</b>	0% [38%]
catégorie A	88	112	<b>200</b>	44% [56%]
catégorie B	75	40	<b>115</b>	65% [68%]
catégorie C	189	40	<b>229</b>	83% [70%]
<b>Personnels EC/Es</b>				

<sup>1</sup> SI : Système d'Information

<sup>2</sup> Bilan social Enseignement Supérieur Recherche et Innovation-année 2017-2018.

Effectifs recensés au 31 décembre 2019			Total effectifs	Part des femmes [France <sup>3</sup> ]
	Femmes	Hommes		
Enseignants-chercheurs (PR, MCF, ATER)	113	284	<b>397</b>	28% [40%]
Enseignants du second degré	58	96	<b>154</b>	38% [46%]
Doctorants contractuels/allocataires de thèse	18	48	<b>66</b>	27% [44%]
Autres EC non permanents (Lecteur, Enseignants associés, invités, Contractuels L.954-3)	16	40	<b>56</b>	29% [36%]
Droit, économie, gestion	45	65	<b>110</b>	41% [46%]
Lettres - pluridisciplinaires	92	103	<b>195</b>	47% [55%]
Sciences	68	300	<b>368</b>	18% [28%]

**Tableau I-2 : Nombre et part des femmes dans les comités, instances et gouvernance :**

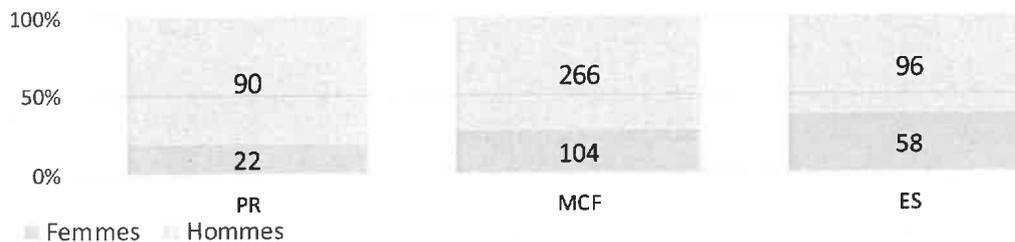
	Femmes	Hommes	Total effectifs	% de femme
Représentation du personnel CPE	18	10	<b>28</b>	64%
Le Comité Technique CT	8	12	<b>20</b>	40%
Bureau de la Présidence	5	9	<b>14</b>	36%
Conseil d'Administration <sup>4</sup>	15	19	<b>34</b>	44%
Conseil de la Recherche <sup>2</sup>	16	21	<b>37</b>	43%
Conseil de la Formation et de la Vie Etudiante <sup>2</sup>	16	20	<b>36</b>	44%

<sup>3</sup> Recensement des membres élu(e)s et des personnalités extérieures. Elections d'octobre 2019.

**Tableau I-3 : Nombre et part des femmes dans les fonctions de responsabilité dans les structures de l'UPHF :**

Structure de l'établissement	Femmes	Hommes	Total effectifs	% de femme
STRUCTURE COMPOSANTE DE FORMATION :				
Direction	1	7	8	13%
Responsable administratif et financier	4	3	7	57%
STRUCTURE COMPOSANTE DE RECHERCHE : Direction	1	6	7	14%
STRUCTURE SERVICES COMMUNS/PÔLES : Direction	6	11	17	34%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>27</b>	<b>39</b>	<b>31%</b>

**Tableau I.4 : Nombre et part des femmes parmi les Enseignants-Chercheurs (EC)<sup>5</sup> et des Enseignants du second degré (ES) :**



**Tableau I.5 : Nombre total d'enseignants et part des femmes selon le groupe disciplinaire :**

	gr. 1	gr. 2	gr. 3	gr. 4	gr. 12	gr. 5	gr. 6	gr. 7	gr. 9	gr. 10
% de femmes	45,5%	39,0%	59,4%	27,5%	38,9%	27,5%	25,0%	39,1%	12,9%	50,0%
effectif total	33	77	101	40	54	91	4	23	248	2
% de femmes (national) <sup>6</sup> [France]	45	45	63	48	45	23	23	38	19	48

<sup>5</sup> EC : PR +MCF

<sup>6</sup> Cf. Vers l'égalité femmes-hommes ? 2021 CHIFFRES CLÉS ; p. 39



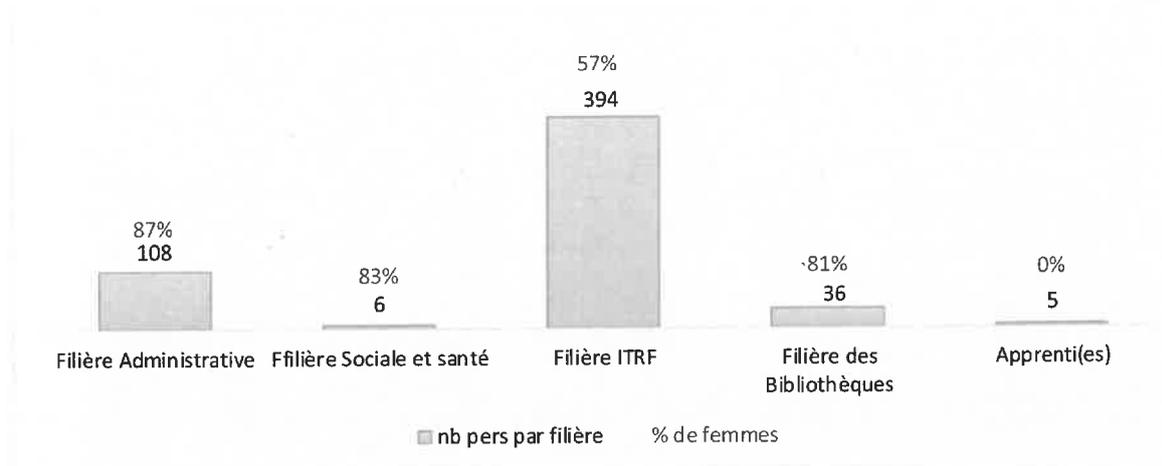
**Tableau I.6 : Nombre et part des femmes parmi les Pr, MCF et ES selon la section CNU ou la discipline du second degré :**

groupe disciplinaire	CNU	% PR- Femmes	% MCF- Femmes	Disc. Second degré	% ES - Femmes
<b>gr 1</b>	0100	33%	54%		
	0200	100%	17%		
	0300	-	100%		
	0400	-	-		
<b>Total gr 1</b>		67%	41%		
<b>gr 2</b>	0500	-	29%	S1100	
	0600	25%	45%	S8010	42%
				S8030	50%
<b>Total gr 2</b>		20%	41%		42%
<b>gr 3</b>	0700	100%		S0201	100%
	0900	25%	50%	S0202	50%
	1000	-		S0222	100%
	1100	67%	50%	S0421	50%
	1200		67%	S0422	72%
	1400	-	75%	S0426	80%
				S0429	-
<b>Total gr 3</b>		40%	52%		69%
<b>gr 4</b>	1600	-	67%	S1800	25%
	1800	-	20%	S6500	
	1900	-	-		
	2100	50%	67%		
	2200		67%		
	2300				
<b>Total gr 4</b>		14%	35%		20%
<b>gr 5</b>	2500	-	30%	S1300	25%
	2600	17%	54%		
	2700	8%	26%		
<b>Total gr 5</b>		10%	35%		25%
<b>gr 6</b>	2800	-			
<b>gr 7</b>	3100	-	100%	S1500	
	3200	-	67%	S1510	

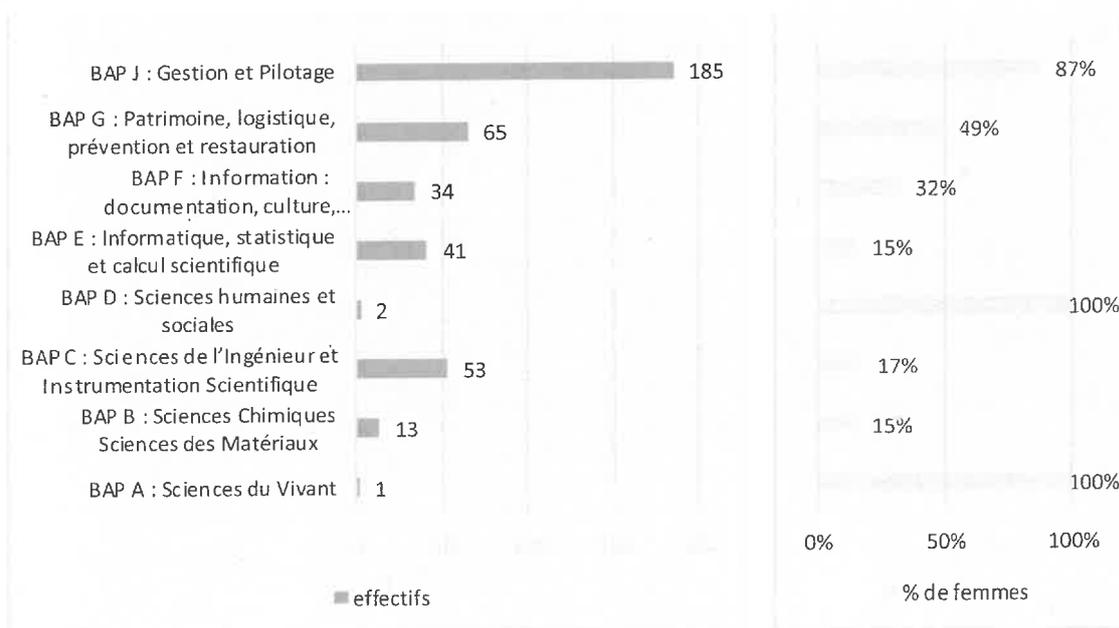
groupe disciplinaire	CNU	% PR- Femmes	% MCF- Femmes	Disc. Second degré	% ES - Femmes
	3300	50%	60%		
<b>Total gr 7</b>		50%	67%		0%
	6000	6%	13%	G9969	-
	6100	-	10%	S1400	-
	6200	60%	17%	S1411	-
	6300	6%	33%	S1412	-
<b>gr 9</b>				S1413	-
				S1414	5%
				S1415	-
				S4550	-
				S5100	-
<b>Total gr 9</b>		9%	17%		3%
<b>gr 10</b>	6400	-	50%		
	7100	100%	27%	S1900	44%
<b>gr 12</b>	7400	50%	25%	S8011	100%
<b>Total gr 12</b>		80%	26%		50%
<b>Toutes CNU-disciplines</b>		<b>19%</b>	<b>32%</b>		<b>38%</b>

<b>Droit, éco. gestion</b>	Groupe 1 : droit et sciences politiques	➤	Groupe 2 : sciences économique et sociales
<b>Lettres</b>	Groupe 3 : langues et littératures	➤	Groupe 4 : sciences humaines
	Groupe 12 : interdisciplinaires		
<b>Sciences</b>	Groupe 5 : mathématiques et informatique	➤	Groupe 6 : physique
	Groupe 7 : chimie	➤	Groupe 8 : Sciences de la terre
	Groupe 9 : mécanique ; génie mécanique, génie informatique, énergétique	➤	Groupe 10 : Biologie et Biochimie

**Tableau I-7 : Nombre total de personnel BIATSS et part des femmes par catégorie selon la filière professionnelle**



**Tableau I-8 : Nombre et part des femmes ITRF par BAP**



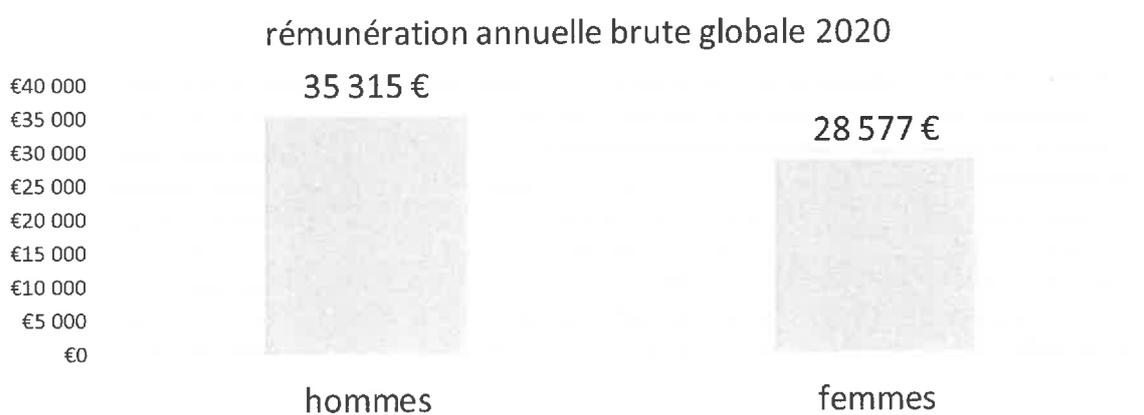
## Annexe 2

### Evolutions programmées du système d'information pour intégrer la dimension de l'égalité professionnelle

Avec la mise en place de la base de données sociales<sup>7</sup>, l'établissement va se doter de nouvelles données sexuées qui permettront d'être dans la continuité des indicateurs déjà existants et de mesurer de nouveaux indicateurs de caractérisation ou de performance.

Pour le calcul des index-indicateurs de rémunération, l'établissement s'appuiera sur la plateforme de la DGFiP et les tableaux opérationnels. Ainsi, le suivi des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes sera disponible.

#### La rémunération annuelle brute globale (2020) moyenne par genre.



Une différence de 6 738 € est constatée, soit 19% d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

#### La décomposition des écarts : les principaux effets

Des écarts dus à la ségrégation des corps : les hommes sont plus nombreux dans les corps les mieux rémunérés (catégorie), une représentation féminine est plus marquée sur les filières moins rémunératrices.

Un effet démographique : les hommes sont plus nombreux dans les grades et les échelons les plus élevés (traitement indiciaire)

Un effet lié aux modalités de service : les femmes sont davantage à temps partiel que les hommes.

<sup>7</sup> Voir Décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique

**Premières analyses**

**Tableau II.1 : Effets liés à l'âge**

Etablissement	F	TBI	TBI Moyen	H	TBI	TBI Moyen	Variation F/H
- 25 ans	-			1	6 185 €	6 185 €	
25 / 50 ans	209	5 292 018 €	25 321 €	218	6 292 845€	28 866 €	- 12 %
+ 50 ans	281	8 643 698 €	30 760 €	388	16 140 728 €	41 600 €	- 26 %

**Tableau II.2 : Ecart sur le traitement brut indiciaire**

TBI	FEMMES	HOMMES	MOYENNE Femmes	MOYENNE Hommes	VARIATION F/H
ETABLISSEMENT	16 064 927 €	24 953 052 €	24 415 €	30 320 €	-19 %

**Tableau II.3 : Répartition femme/homme à temps partiel**

Nombre d'agents à temps partiel	80 femmes	7 hommes
---------------------------------	-----------	----------

**Tableau II.4 : Répartition femme/homme par population**

Population	Catégorie	Femmes	Hommes
ENSEIGNANTS	A	175	435
BIATSS	A+	5	3
	A	81	104
	B	75	38
	C	172	41
<b>TOTAUX</b>		<b>508</b>	<b>621</b>

Annexe 3

Evolution du système d'information : nouveaux indices de caractérisation

**Tableau III-1 : Indice d'avantage masculin (IAM)**

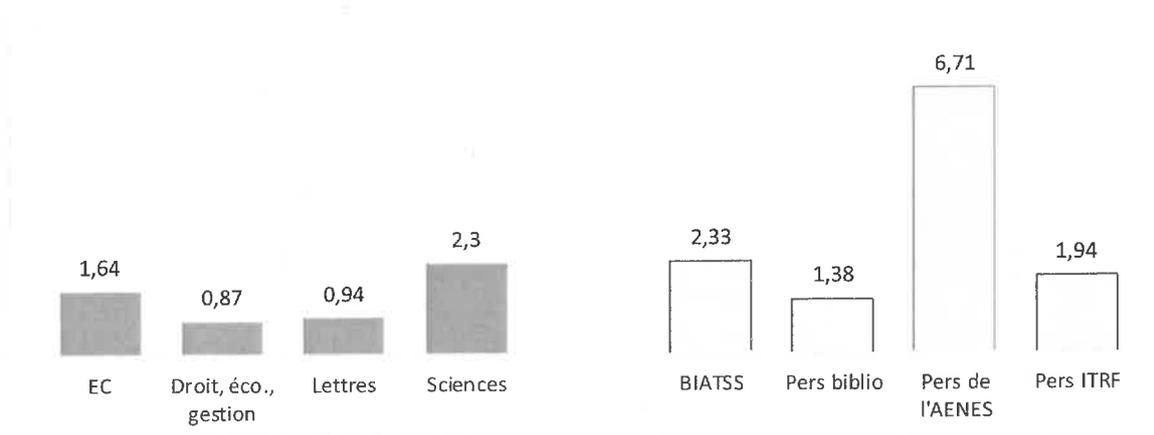
**Définition :** l'indice d'avantage masculin résume la disparité entre les femmes et les hommes sur l'accessibilité aux plus hautes fonctions.

**Interprétation de la mesure :**

Si  $IAM < 1$ , les femmes sont avantagées pour l'accès aux fonctions les plus hautes

Si  $IAM = 1$ , il n'y a pas de différence entre les femmes et les hommes quant à la chance d'être dans la situation donnée.

Si  $IAM > 1$ , les femmes sont désavantagées pour l'accès aux fonctions les plus hautes.



**Exemple de lecture :**

Parmi les EC, la proportion d'hommes occupant un poste de PR est supérieure à celle des femmes (1,64), exclusivement dans les sciences (2,30).

Parmi les personnels BIATSS, la proportion d'hommes occupant un poste de catégorie A est supérieure à celles des femmes (2,33).

Calcul de de l'indice :

Source : données chiffrées du Bilan Social 2019 de l'UPHF

EC :

A= effectif PR hommes

B= effectif total MCF+PR hommes

C= effectif PR femmes

D= effectif total MCF+PR femmes

$$\left(\frac{A}{B}\right) / \left(\frac{C}{D}\right) \text{ soit } 1,64 = \left(\frac{91}{268}\right) / \left(\frac{22}{106}\right)$$

BIATSS :

A'= effectif catégorie A hommes

B'= effectif total hommes

C'= effectif catégorie A femmes

D'= effectif total femmes

$$\left(\frac{A'}{B'}\right) / \left(\frac{C'}{D'}\right) \text{ soit } 2,33 = \left(\frac{112}{192}\right) / \left(\frac{88}{352}\right)$$

**Tableau III-2 : Indice plafond de verre – Glass Ceiling Index (GCI)**

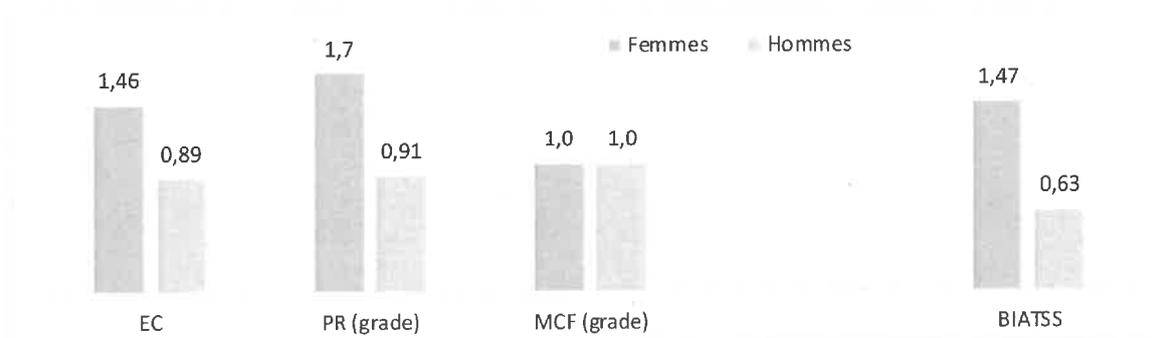
**Définition :** l'indice de plafond de verre permet de constater l'existence de freins dans la progression de carrière pour les femmes et pour les hommes

**Interprétation de la mesure :**

Si GCI < 1, il y a plus de chance que l'autre sexe d'accéder à un poste de position supérieure

Si GCI = 1, il n'y a pas de différence entre les femmes et les hommes quant à la chance d'être promu

Si GCI > 1, il existe des freins dans la progression de carrière par rapport à l'autre sexe



**Exemple de lecture :** Que ce soit pour les EC et les BIATSS, il y a des freins dans la promotion des femmes.

Les écarts sont plus importants chez les PR car chez les MCF, il n'y a pas de différence.

**Calcul de l'indicateur**

Source : données chiffrées du Bilan Social 2019 de l'UPHF.

EC :

D= effectif MCF+PR femmes

E= effectif total PR+MCF

C= effectif PR femmes

F= effectif total PR

$$\left(\frac{D}{E}\right) / \left(\frac{C}{F}\right) \text{ soit } 1,46 = \left(\frac{106}{374}\right) / \left(\frac{22}{113}\right)$$

BIATSS :

D'= effectif total femmes

G= effectif total toute catégorie

C'= effectif total catégorie A femmes

H= effectif total catégorie A

$$\left(\frac{D'}{G}\right) / \left(\frac{C'}{H}\right) \text{ soit } 1,47 = \left(\frac{352}{544}\right) / \left(\frac{88}{200}\right)$$

Par corps-grade : PR (grade)

C= effectif PR femmes

F= effectif total PR

I= effectif PR classe exceptionnelle femmes (grade le plus élevé)

J= effectif total PR classe exceptionnelle

$$\left(\frac{C}{F}\right) / \left(\frac{I}{J}\right) \text{ soit } 1,70 = \left(\frac{22}{113}\right) / \left(\frac{4}{35}\right)$$

