



UNIVERSITÉ
JEAN MONNET
SAINT-ÉTIENNE



Plan d'actions Pour l'égalité professionnelle

Université Jean Monnet Saint-Étienne
2021 - 2023

ÉDITO

Chères et chers collègues,

L'égalité professionnelle demeure une question essentielle et je souhaite rappeler l'engagement fort pris par notre université depuis plusieurs années en faveur de la réduction des situations de discrimination. Il apparaît nécessaire de centraliser les différentes actions et de se doter d'un plan pluriannuel cohérent et volontaire en faveur de l'égalité professionnelle.

Le plan proposé, à la fois ambitieux et réaliste, décrit les mesures essentielles et je m'engage à veiller notamment à l'animation de la politique d'égalité afin que chacun en devienne un acteur à part entière et qu'une nouvelle dynamique se mette en place. Il est indispensable que ce plan puisse vivre et traduire les efforts de tous.

Nous devons faire tomber les différents stéréotypes. Une sensibilisation de chacun, quel que soit son rôle au sein de l'établissement, sera nécessaire pour la meilleure appropriation possible des problématiques.

Je tiens à remercier toutes les personnes ayant contribué à la rédaction de ce plan pour leur mobilisation et la concertation menée, malgré le contexte difficile que nous connaissons.

Comptant votre engagement dans la lutte contre les discriminations, je vous souhaite une bonne lecture.

Michèle Cottier

Présidente de l'Université Jean Monnet



RAPPELS

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.

Le plan d'action doit préciser :

- Les mesures auxquelles s'engage l'établissement
- Le ou les objectifs à atteindre pour chaque mesure
- Les indicateurs de suivi et d'évaluation des mesures
- Si possible, les moyens et outils mis à disposition
- Le calendrier de mise en œuvre des mesures

Un état des lieux des dispositifs favorisant la prévention des inégalités professionnelles à l'UJM a été présenté en groupe de travail en octobre 2020. En parallèle l'UJM doit identifier toutes les bonnes pratiques, outils, partenariats, mesures, bilan, actions déjà en place dans les différentes composantes.

La politique sera communiquée et expliquée à l'ensemble des agents afin que ces derniers puissent participer à sa mise en œuvre.



DONNÉES LIMINAIRES

UNE FÉMINISATION IMPORTANTE DES EFFECTIFS

À l'UJM, en 2019 la population se féminise : 52 % femmes et 48 % hommes. Les effectifs au 1er janvier 2019 font état de 910 personnels enseignants et de 574 personnels BIATSS.

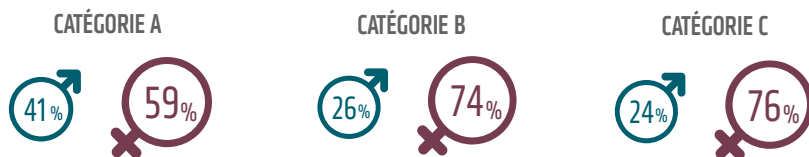
Il y a une forte majorité de femmes dans la population contractuelle, pour la population titulaire la répartition reste équilibrée

— la population enseignante est majoritairement masculine (60 %) mais conforme aux moyennes nationales, décalage plus marqué au niveau des professeurs d'université (77 % d'hommes)

— et la population BIATSS est toujours féminine (71 % de femmes).

UNE RÉPARTITION HOMOGENE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES PAR CATEGORIE HIÉRARCHIQUE

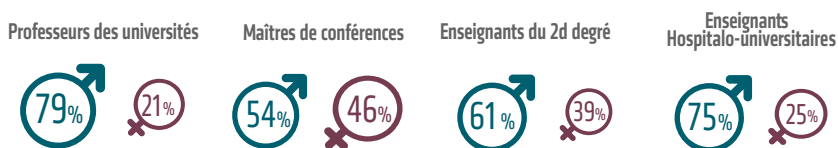
Au vu de la répartition par genre et par catégorie hiérarchique, les femmes ne semblent pas confrontées à des difficultés manifestes limitant leur accès aux catégories d'encadrement et d'encadrement intermédiaire (catégories A et B) en 2019 : 59 % des personnels d'encadrement sont des femmes. Un taux de féminisation relativement constant selon la catégorie hiérarchique des BIATSS.



Personnel BIATSS (titulaires et contractuels) : répartition par sexe et par catégorie

Le taux de féminisation est environ de trois quarts dans les catégories hiérarchiques B et C au 1er janvier 2019. Les agents de catégories A présentent un taux de féminisation de 59 %. Parmi les agents de catégorie C, 64 % sont des femmes.

UN TAUX DE FÉMINISATION VARIABLE AU SEIN DE LA POPULATION ENSEIGNANTE



Personnels enseignants : répartition par sexe et par corps

Au 1er janvier 2019, les plus fortes disparités relatives aux taux de féminisation enseignante concernaient :

— Les enseignants HU : 25 % de femmes et 75 % d'hommes

— Les professeurs d'universités : 21 % de femmes et 79 % d'hommes

FACE AU STATUT, DES INÉGALITÉS RELATIVEMENT ÉQUIVALENTES POUR LES BIATSS

Le taux de féminisation des contractuels est plus élevé que sur l'ensemble des agents sur emploi titulaire (78 % de femmes contractuelles contre 69 % en moyenne).

SOMMAIRE

AXE 1 — ÉVALUER, PRÉVENIR ET TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	6
MESURE 1 Identifier et analyser des écarts de rémunérations	7
MESURE 2 Traiter les écarts de remuneration relevant de la competence de l'employeur	9
AXE 2 — GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE	11
MESURE 3 Prendre en compte l'égalite dans la gestion des ressources humaines	12
MESURE 4 Accompagner, informer et sensibiliser les agents tout au long de leur parcours professionnel	16
AXE 3 — FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	19
MESURE 5 Généraliser les dispositifs de modulation de temps de travail	20
MESURE 6 Ameliorer l'equilibre vie familiale / vie professionnelle	22
AXE 4 — PRÉVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES	24
MESURE 7 Observer l'existant et identifier les comportements sexistes et y repondre (prevention)	25
MESURE 8 : Creer une structure dediee aux questions de prevention des discriminations, de promotion de l'egalite, de handicap	28
AXE 5 — ANIMER LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	31
MESURE 9 : Assurer l'engagement des autorites et de tous les niveaux de responsabilite à l'égalite professionnelle	32
MESURE 10 : Developper les partenariats	35
MESURE 11 : Assurer le financement des actions en faveur de l'égalité	37

Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

1



MESURE 1

IDENTIFIER ET ANALYSER DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATIONS

Objectif 1

Déployer l'outil proposé par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)

L'outil a été présenté le 12 février 2020 lors de la première réunion du comité de suivi des plans d'action.

Il est mis à disposition par la DGAFP :

fonction-publique.gouv.fr/indicateurs-de-letat-de-lasituation-comparee-desfemmes-et-des-hommes

Moyens & outils

Conduire des analyses fines sur les traitements femmes/hommes pour éclairer l'état des lieux réalisé

Indicateurs de suivi & d'évaluation

Affiner les analyses sur le traitement afin d'éclairer les disparités identifiées par l'outil

Calendrier de réalisation :

2021

MESURE 1

IDENTIFIER ET ANALYSER DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATIONS

Objectif 2

Objectiver les éventuelles inégalités par la mise en place du rapport social unique

Moyens & outils

- S'appuyer sur des sources telles que les bilans sociaux
- Assurer la transparence en diffusant les analyses via différents supports
- Élargir le périmètre des informations recueillies dans le cadre des enquêtes lancées auprès du personnel de l'UJM
- Collecter systématiquement les données par sexe

Indicateurs de suivi & d'évaluation

- Répartition dans les 10 plus hautes rémunérations
- Répartition des effectifs selon les catégories dans la classification
- Taux des promotions,
- Nombre de demande de télétravail fixe et flottant

Calendrier de réalisation :

2021

MESURE 2

TRAITER LES ECARTS DE RÉMUNERATION RELEVANT DE LA COMPÉTENCE DE L'EMPLOYEUR

Objectif 3

Veiller à ce que la mise en œuvre du RIFSEEP n'aggrave pas les écarts de rémunération

L'UJM doit fixer des orientations budgétaires ce qui permettra de mener cette politique de revalorisation du régime indemnitaire

Moyens & outils

- Dédier une enveloppe à la mise en œuvre du RIFSEEP et la répartir
- Mettre en place l'IFSE sur la base du régime antérieur des agents, avec garantie du droit au maintien du régime indemnitaire de grade et/ou de fonction actuellement perçu par les agents en poste dans l'établissement.
- Mettre en place le complément indemnitaire annuel au sein de l'établissement

Indicateurs de suivi & d'évaluation

- Cartographie des métiers identifiés
- Nombre de femmes/d'hommes concerné(e) s réparti(e) s par catégories et filières

Calendrier de réalisation :

2021

MESURE 2

TRAITER LES ECARTS DE RÉMUNÉRATION RELEVANT DE LA COMPÉTENCE DE L'EMPLOYEUR

Objectif 4

Mettre en œuvre des lignes directrices de gestion

Les lignes directrices de gestion constituent une nouvelle approche des problématiques de mobilité et de promotion. Elles doivent notamment permettre d'assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les corps et grades concernés.

La mise en œuvre de lignes directrices de gestion doit permettre d'assurer la prévention des inégalités et la promotion de la diversité. Elles sont communiquées aux représentants du personnel et aux organisations syndicales.

Moyens & outils

- Dédier une enveloppe à la mise en œuvre du RIFSEEP et la répartir
- Mettre en place l'IFSE sur la base du régime antérieur des agents, avec garantie du droit au maintien du régime indemnitaire de grade et/ou de fonction actuellement perçu par les agents en poste dans l'établissement.
- Mettre en place le complément indemnitaire annuel au sein de l'établissement

Indicateurs de suivi & d'évaluation

- Répartition des promotions internes
- Proportion de mobilités fonctionnelles parmi les mobilités proposées
- Évaluation de la durée moyenne entre deux promotions
- Promotions en moyenne par sexe et par classification
- Durée moyenne entre deux promotions sur le nombre total de promotions par an
- Appréciation du % de femmes et d'hommes promus d'une année sur l'autre par catégorie professionnelle

Calendrier de mise en oeuvre :
depuis septembre 2019,
objectif

2021

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

2



MESURE 3

PRENDRE EN COMPTE L'ÉGALITÉ DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

La politique de recrutement mise en œuvre doit permettre de répondre aux objectifs de prévention des discriminations et de promotion de l'égalité à l'UJM. Le principe d'égalité professionnelle doit être

appliqué dans tous les processus liés aux recrutements. Les besoins en recrutement sont définis et formalisés en lien avec la Direction des ressources humaines.

Objectif 5

Assurer l'égalité de traitement lors des procédures de sélection

L'UJM doit analyser les méthodes utilisées lors de ces différentes étapes du recrutement pour détecter les points critiques et les améliorer le cas échéant. Elles doivent lui permettre d'atteindre ses objectifs d'égalité en éliminant tout facteur de discrimination. La direction des ressources humaines est le garant de la bonne application des méthodes de recrutement utilisées au sein de l'UJM. C'est pour cela que tout manager devant réaliser un recrutement doit le faire en concertation avec la DRH qui valide chaque étape du recrutement.

Moyens & outils

- Publication des rapports de jurys
- Professionnalisation des jurys de recrutement qui suivent une formation obligatoire
- Respect d'une représentation équilibrée des hommes et des femmes au sein des jurys
- Diffuser les différents référentiels métiers
- Élaborer une grille de critères par poste ou types de poste (profil, compétences, capacité)
- Synthèse écrite des prestations des candidats
- Mettre en place une grille d'entretien, une grille de notation et d'évaluation
- Veiller à diversifier les réseaux de diffusion des appels à candidatures pour s'assurer de la diversité des publics touchés
- Veiller à ce que chaque jury de recrutement soit composé de façon mixte, avec la présence d'au moins 40 % de représentants de chaque sexe parmi ses membres.

Indicateurs de suivi & d'évaluation

- Composition des jurys de recrutement
- Nombre de candidats et candidates du sexe sous représenté reçus par entretien
- Nombre de jurys mixtes réunis effectivement
- Proportion de femmes dans les jurys mixtes

Calendrier de réalisation :

2021

MESURE 3

PRENDRE EN COMPTE L'ÉGALITÉ DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Objectif 6

Veiller à la traçabilité des process RH

La DRH répond aux exigences concernant le suivi des candidatures et leur recevabilité, l'information due aux candidats sur le processus de recrutement, la mise en place d'entretiens garantissant un choix non discriminant ainsi que la traçabilité de la procédure.

Moyens & outils

- Procéder à l'enregistrement des entretiens de recrutement réalisés
- Permettre à tout un chacun de pouvoir formuler une réclamation dans le cadre d'un recrutement
- Garantir la traçabilité et le suivi des candidatures
- Rédiger un modèle de lettre type à l'attention des candidats sélectionnés comme ceux dont la candidature a fait l'objet d'un refus
- Afficher la politique RH en faveur de l'égalité femmes/hommes dans le texte des appels à candidatures de chaque sexe parmi ses membres.

Indicateurs de suivi & d'évaluation

• L'UJM opère un suivi quantitatif et qualitatif des candidatures reçues (hors candidatures spontanées). Ce suivi fait l'objet d'un enregistrement permettant de justifier des choix opérés. Le tri des candidatures doit s'appuyer uniquement sur les compétences identifiées dans le profil de poste. L'UJM s'engage à communiquer le processus de recrutement aux candidats présélectionnés.

Calendrier de mise en oeuvre :

2023

MESURE 3

PRENDRE EN COMPTE L'ÉGALITE DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Objectif 7

Veiller à l'accueil et à l'intégration de l'ensemble des agents

L'UJM a défini pour tout nouvel agent des étapes d'accueil, de formation, d'information, voire de tutorat qui lui permettront de connaître le fonctionnement de l'établissement, ainsi que sa politique (dont la politique d'égalité). Cet accueil vise aussi à garantir l'intégration, le bien-être et de permettre d'éviter toute discrimination entre les agents, en accord avec les différents axes de la politique en place.

La journée d'accueil des nouveaux arrivants réunit chaque année plus d'une cinquantaine de participants. L'université Jean Monnet s'est engagée dans une démarche volontariste en faveur du handicap depuis de nombreuses années. Elle a toujours manifesté une attention particulière au suivi des étudiants et des personnels porteurs d'un handicap au travers un schéma directeur 2017-2020.

Moyens & outils

- Remettre le livret d'accueil à destination des nouveaux arrivants
- Pérenniser le séminaire d'intégration des nouveaux arrivants
- Élaborer une procédure pour faciliter le retour des agents absents pour une raison de santé ou une autre raison
- Suivi des actions spécifiques à l'attention des personnes handicapées
- Construire un nouveau schéma directeur du handicap

Indicateurs de suivi & d'évaluation

- L'UJM vérifie régulièrement l'efficacité des parcours d'intégration (enquête, lettre d'étonnement...) pour en rechercher l'amélioration.
- Nombre de tutorats, par sexe
- Nombre de communications
- Nombre de lieux d'affichage

Calendrier de mise en oeuvre :
depuis l'année universitaire
2019/2020, objectif

2023

MESURE 3

PRENDRE EN COMPTE L'ÉGALITÉ DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Objectif 8

Mettre en œuvre les dispositifs de représentations équilibrées

Il est aussi rappelé la volonté de l'établissement de respecter les exigences réglementaires et légales en la matière de représentation équilibrée au sein des différentes instances et aussi pour toutes les instances même sans obligation réglementaire.

Moyens & outils

— Appliquer l'objectif chiffré par type d'instances

Indicateurs de suivi & d'évaluation

- Nombre de réunions mixtes réunies effectivement
- Proportion de femmes dans les instances
- Évolution du taux de féminisation des instances représentatives

Calendrier de mise en œuvre :
année universitaire

2023/2024

MESURE 4

ACCOMPAGNER, INFORMER ET SENSIBILISER LES AGENTS TOUT AU LONG DE LEUR PARCOURS PROFESSIONNEL

Pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes à l'UJM une mission a été instaurée avec pour objectif de mettre en place des actions visant à réduire les inégalités, mais aussi de sensibiliser l'ensemble des étudiants et des personnels de l'Université à la problématique des genres.

Ces actions visent à :

- engager une dynamique pour l'égalité des femmes et des hommes,
- veiller à la qualité des relations de travail et combattre toute forme de discrimination basée sur le sexe,
- sensibiliser l'ensemble de la communauté universitaire à la problématique du genre.

Pour apporter à chacune et chacun une information, un espace de communication a été mis en place sur internet.

 <http://egalite-femmes-hommes.univ-st-etienne.fr>

Parmi les actions, peuvent être citées :

17 février 2016

« Parcours de femmes : études, carrières et vie privée »

– Conférence Débat

2 mars 2016

« L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : un objet peu consensuel »

- Conférence

8 mars 2018

« Escape Game » sur le thème du Droit des Femmes –

organisé par la FASEE

6 avril 2018

« Portraits de femmes »
Festival Musique

20 novembre 2020

Journée « Filles, maths et informatique : une équation lumineuse » organisée en lien avec l'Institut Camille Jordan en partenariat avec les associations Femmes et mathématiques, Animath et la Fondation Blaise Pascal.

MESURE 4

ACCOMPAGNER, INFORMER ET SENSIBILISER LES AGENTS TOUT AU LONG DE LEUR PARCOURS PROFESSIONNEL

Objectif 9

Promouvoir la mixité des métiers

L'UJM doit planifier sa communication relative à la politique d'égalité au travers d'un plan de communication. Cet engagement se concrétise par une communication à l'ensemble des agents de sa volonté de développer et de mettre en œuvre une organisation permettant une amélioration continue de la lutte contre les inégalités professionnelles.

Moyens & outils

- Promouvoir l'accès des femmes à des métiers techniques, traditionnellement occupés par des hommes et inversement
- Former les managers à l'importance de l'égalité professionnelle
- Mettre en avant les actions effectuées lors des événements institutionnels (journées pour le droit des femmes, semaine pour l'emploi des travailleurs handicapés...)
- Diffusion d'une plaquette d'information
- Utilisation des réseaux sociaux : Facebook, tweeter, Instagram
- Communiquer sur les 24 critères de discriminations
- Affichage de la charte de la promotion de l'égalité dans la fonction publique
- Mise à jour régulièrement sur la page d'accueil de l'intranet
- Mettre en place un réseau de cadres féminins qui pourra être sollicité pour des actions de « coaching », de mentorat ou de « marrainage »

Indicateurs de suivi & d'évaluation

- Répartition des effectifs par type de contrat, BAP, catégorie
- Répartition des effectifs selon l'âge moyen
- Répartition des effectifs par BAP
- Nombre de communications
- Nombre de lieux d'affichage

Calendrier de réalisation :
année universitaire

2023/2024

MESURE 4

ACCOMPAGNER, INFORMER ET SENSIBILISER LES AGENTS TOUT AU LONG DE LEUR PARCOURS PROFESSIONNEL

Objectif 10

Former et sensibiliser à la lutte contre les stéréotypes de genre

L'UJM mène régulièrement des actions d'information ou de sensibilisation relative aux questions d'égalité à destination l'ensemble de son personnel. Ces informations contribuent à lutter contre les stéréotypes, les préjugés, les propos et attitudes discriminatoires ainsi qu'à convaincre des avantages d'une politique d'égalité entre les femmes et les hommes.

La communication doit être adaptée aux différentes catégories d'agents et dispensée à l'ensemble du personnel par tout moyen approprié (journal interne, notes de service, intranet, affichage...)

Moyens & outils

- Mettre en place un plan de communication annuel afin d'être régulière et cohérente tout au long de l'année. Ce plan doit comprendre des informations portant sur la politique, les objectifs, les actions prévues et les résultats de leur mise en œuvre relative à la lutte contre les stéréotypes et la promotion de l'égalité
- Établir un bilan annuel portant sur les formations dispensées et les publics bénéficiaires.
- Organiser des formations à la prévention des discriminations et à la promotion de l'égalité dans le cadre de la formation « prise de poste »
- Utiliser des modules e-learning sur l'intranet
- Former l'ensemble des cadres supérieurs et des responsables des directions de ressources humaines à la problématique de l'égalité professionnelle et au repérage des biais de genre et des discriminations professionnelles.
- Élaborer un guide pour une communication sans stéréotype de sexe
- Mettre en place un test d'autoévaluation et/ou des jeux sérieux sur les stéréotypes et les biais inconscients pour les personnels UJM

Indicateurs de suivi & d'évaluation

- Intégration au plan de formation, nombre d'encadrants et d'agents formes, nombre de sessions organisées
- Répartition du nombre moyen d'heures de formation par agent et par an

Calendrier de mise en oeuvre :
année universitaire

2021/2022

Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

3



MESURE 5

GÉNÉRALISER LES DISPOSITIFS DE MODULATION DE TEMPS DE TRAVAIL

Objectif 11

Favoriser l'aménagement du temps et des conditions de travail des agents

L'UJM doit analyser les méthodes utilisées lors de ces différentes étapes du recrutement pour détecter les points critiques et les améliorer le cas échéant. Elles doivent lui permettre d'atteindre ses objectifs d'égalité en éliminant tout facteur de discrimination. La direction des ressources humaines est le garant de la bonne application des méthodes de recrutement utilisées au sein de l'UJM. C'est pour cela que tout manager devant réaliser un recrutement doit le faire en concertation avec la DRH qui valide chaque étape du recrutement.

Moyens & outils

- Définir dans une charte d'établissement qui détermine les grands principes d'une organisation des activités et des temps de travail qui permettent un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle
- Expérimenter de nouveaux modes d'organisation du travail en modulant les horaires de travail
- Favoriser un recours équilibré au temps partiel entre les femmes et les hommes

Indicateurs de suivi & d'évaluation

- Toute mesure d'organisation du travail fera l'objet d'un examen préalable de ses effets ou de l'impact sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.
- Nombre de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation entre vie personnelle et professionnelle
- Nombre d'aménagements d'horaires, par sexe
- Nombre d'indicateurs conditions de travail dans le rapport social unique
- Évolution du % d'absentéisme, par sexe

Calendrier de réalisation :

2023/2024

MESURE 5

GÉNÉRALISER LES DISPOSITIFS DE MODULATION DE TEMPS DE TRAVAIL

Objectif 12

Elargir les possibilités de recours au télétravail et au travail à distance

Le télétravail est une forme d'organisation du travail à distance qui s'inscrit dans la recherche de l'amélioration de la qualité de vie des agents en leur permettant notamment de mieux concilier leurs vies professionnelle et personnelle et d'améliorer leurs conditions de travail, de limiter les conséquences de leurs déplacements. En 2018, l'UJM a décidé de pérenniser ce dispositif après une expérimentation de deux ans.

Moyens & outils

- Mettre à jour la convention cadre et communiquer aux agents
- Produire des enquêtes et des statistiques sur l'impact du télétravail et du temps partiel sur les trajectoires professionnelles du personnel de l'UJM

Indicateurs de suivi & d'évaluation

- Nombre d'agents en télétravail avant/ après, baromètre de satisfaction de la nouvelle organisation
- Nombre d'agents concernés et nombre de jours en télétravail
- Moyenne de demi-journées télétravaillées par agent

Calendrier de mise en oeuvre :
année universitaire

2021/2022

MESURE 6

AMELIORER L'EQUILIBRE VIE FAMILIALE / VIE PROFESSIONNELLE

Objectif 13

Accompagner la parentalité

Moyens & outils

- Définir les règles de prise en compte des congés liés à la parentalité dans la politique de rémunération
- Favoriser la prise du congé de paternité et l'investissement des pères dans la sphère domestique et familiale
- Pérenniser le système de dons de congés
- Favoriser les dispositifs d'aide à la garde d'enfants ou de parents dépendants
- Communiquer largement sur le système de CESU et de remboursements des frais de garde d'enfants
- Informer des offres de place en crèche
- Mettre en place des entretiens spécifiques dans le cas des absences pour congés de maternité, d'adoption ou parental d'éducation

Indicateurs de suivi & d'évaluation

- Nombre d'accès au TP choisi et nombre de retours au temps plein
- Nombre de congés pris au-delà du congé paternité de 3 jours théoriques
- Nombre de recours au CESU

Calendrier de réalisation :
année universitaire

2023/2024

MESURE 6

AMELIORER L'EQUILIBRE VIE FAMILIALE / VIE PROFESSIONNELLE

Objectif 14

Mesurer l'impact des congés liés à la parentalité sur les carrières

Moyens & outils

- Définir les règles de prise en compte des congés liés à la parentalité dans la politique de rémunération
- Valoriser les mesures relatives au temps partiel et télétravail aussi bien auprès des hommes que des femmes
- Mesurer l'impact du congé de maternité sur la progression de salaire et de carrière
- Rendre compatibles les formations avec les contraintes familiales
- Faciliter l'accès et la participation à la formation des agents chargés de famille
- Assurer la réadaptation à leur poste de travail des agents qui ont bénéficié d'un congé familial de plus de 6 mois

Indicateurs de suivi & d'évaluation

- Proportion de femmes ayant bénéficié d'une formation
- Nombre de formations prévues en dehors des horaires de travail habituel
- Proportion d'agent à temps partiel parmi les agents ayant suivi une formation
- Nombre d'actions de formation suivies par des agents à temps partiel
- Nombre d'encadrants formés au terme du plan

Calendrier de mise en oeuvre :
année universitaire

2023/2024

4

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

MESURE 7

OBSERVER L'EXISTANT ET IDENTIFIER LES COMPORTEMENTS SEXISTES ET Y REPONDRE (PREVENTION)

Un état des lieux des dispositifs favorisant l'égalité professionnelle doit être réalisé et communiqué aux représentants du personnel et aux organisations syndicales. L'UJM doit identifier toutes les bonnes pratiques, outils, précautions, partenariats, mesures, bilan, actions d'amélioration déjà en place dans les activités liées aux ressources humaines et permettant de favoriser la promotion de l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations. Ce constat est nécessaire pour servir de base à la définition d'une politique et à la planification des futures actions d'amélioration.

Objectif 15

Constituer un observatoire sur l'égalité femme – homme

L'observatoire effectuera un état des lieux des pratiques de l'établissement au regard de l'accord du 30 novembre 2018 et permettra de mettre en évidence le positionnement de l'établissement.

Moyens & outils

- Réalisation d'un diagnostic
- Le suivi portera également sur la vérification de la cohérence entre les causes des réclamations portant sur les inégalités, le contenu du rapport social unique et le résultat du diagnostic
- Rapport annuel permettant de vérifier qu'une analyse exhaustive a bien été réalisée et recense les différentes activités et risques d'inégalité professionnelle

Indicateurs de suivi & d'évaluation

- Réalisation d'enquêtes internes régulièrement auprès des agents : baromètre, sondages sur le ressenti des agents à l'égard des discriminations...
- Réunion trimestrielle

Calendrier de réalisation :
année universitaire

2023/2024

MESURE 7

OBSERVER L'EXISTANT ET IDENTIFIER LES
COMPORTEMENTS SEXISTES ET Y REPENDRE
(PREVENTION)

Objectif 16

Planifier les campagnes de sensibilisation, information et formation

Moyens & outils

- Organiser des animations, des actions de sensibilisation
- Campagne d'affichage,
- Rappels des numéros d'urgence, réunion d'information, distribution de plaquettes, diffusion de courts-métrages à visée préventive et pédagogique

Indicateurs de suivi & d'évaluation

- Nombre de campagnes d'affichage, de réunions d'information organisées, de plaquettes distribuées, de courts-métrages diffusés
- Nombre de personnes sensibilisées, par action et par sexe

Calendrier de réalisation :
année universitaire

2022/2023

MESURE 7

OBSERVER L'EXISTANT ET IDENTIFIER LES COMPORTEMENTS SEXISTES ET Y REPOUDRE (PREVENTION)

Objectif 17

Former les représentants du personnel

Les représentants du personnel, les instances représentatives et les organisations syndicales sont nécessairement impliqués dans le déploiement de la politique d'égalité. L'UJM peut également créer un groupe de travail ad hoc interne. La direction communique aux représentants du personnel, son intention de définir et de mettre en œuvre une politique d'égalité professionnelle et leur proposer d'y être associés. La communication de l'engagement de la présidence est importante car elle permet à tous de s'impliquer dans la réflexion et la mise en œuvre du plan d'action. Cela permet aussi d'apporter une analyse complémentaire de la situation en matière d'égalité

Moyens & outils

- Restitution des points d'étape devant les instances paritaires
- Participation des organisations syndicales à l'observatoire de prévention des discriminations et de la promotion de l'égalité.
- Vérification auprès des OS de la possibilité des agents de participer à la mise en œuvre des plans d'actions liés à la politique diversité qui leur a été présentée par la direction.
- Interroger les représentants du personnel sur leur connaissance de la législation en matière d'égalité professionnelle
- Vérification de l'efficacité de la communication auprès des agents

Indicateurs de suivi & d'évaluation

- Bilan périodique sur certaines thématiques comme l'égalité professionnelle hommes/femmes
- Rappel du rôle du CHSCT en matière de prévention et d'alerte concernant la souffrance au travail, dont la discrimination ou le harcèlement discriminatoire peuvent être la cause.

Calendrier de réalisation :
année universitaire

2023/2024

MESURE 8

CREER UNE STRUCTURE DEDIEE AUX QUESTIONS DE PREVENTION DES DISCRIMINATIONS, DE PROMOTION DE L'EGALITE, DE HANDICAP

La mise en place d'une cellule d'écoute composée de personnes les plus impartiales possibles et tenues à la confidentialité, permet de recueillir et d'analyser toutes les remontées d'informations (agents victimes ou témoins de discrimination ou de propos discriminants, réclamations émanant de candidats non retenus...). Cette cellule a vocation à :

- Informer la communauté sur les agissements sexistes et les violences sexuelles, le harcèlement sous toutes ses formes, handicap, laïcité, identité de genre...
- Recevoir et écouter les personnes qui auraient été exposées directement ou indirectement à des faits discriminatoires, en toute confidentialité lui donner les conseils et informations nécessaires à la prise en charge de la situation. Et émettre des préconisations concernant les suites à donner.
- Proposer une protection et mettre en place un dispositif d'accompagnement nécessaire à la situation. La cellule ne procède pas à un traitement de la situation, mais à une analyse de celle-ci dans un objectif d'accompagnement du plaignant
- Signaler aux instances disciplinaires les faits, lorsque nécessaire, et avec l'accord explicite de la personne.

La cellule ne prend pas de décisions en termes disciplinaire, administratif ou pédagogique. Elle conserve la trace écrite des informations et réclamations qui lui ont été transmises ainsi que les réponses apportées aux intéressés. L'UJM doit mettre en place une cellule d'écoute et de traitement des réclamations portant sur des discriminations supposées ou avérées en matière de RH.

Cette cellule doit être composée de personnes choisies pour leur impartialité.

MESURE 8

CREER UNE STRUCTURE DEDIEE AUX
QUESTIONS DE PREVENTION DES DISCRIMINATIONS,
DE PROMOTION DE L'EGALITE, DE HANDICAP

Objectif 18

Repérer les situations de discrimination et de violences
sexuelles

Moyens & outils

- Prévoir une procédure facilitant la prise en compte du changement de sexe en amont du changement d'état civil
- Intégrer la notion d'acte et de comportement sexiste dans le règlement intérieur
- S'appuyer sur la cellule de veille et d'alerte pour les faits les plus graves survenus dans les établissements.
- Lutter contre toutes les manifestations de l'homophobie
- Mise en ligne d'une foire aux questions
- Mise en place de réseaux de correspondants
- Existence de structures ou de personnes dédiées à la prévention des discriminations

Indicateurs de suivi & d'évaluation

- Suivre le nombre de signalements faits aux procureurs de la République, sur le fondement de l'article 40 du Code de procédure pénale

Calendrier de réalisation :
année universitaire

2020/2021

MESURE 8

CRÉER UNE STRUCTURE DEDIEE AUX
QUESTIONS DE PREVENTION DES DISCRIMINATIONS,
DE PROMOTION DE L'EGALITE, DE HANDICAP

Objectif 19

Accompagner et soutenir les victimes

Moyens & outils

- Création de la cellule ou numéro, nombre d'appels, nombre d'actions de sensibilisation et de formation organisées et nombre de personnes concernées, organisation d'une campagne
- Nommer la cellule d'écoute
- Communiquer en interne sur la possibilité des agents de saisir la cellule d'écoute
- Évaluation du fonctionnement de la cellule d'écoute : toute réclamation ou dysfonctionnement doit faire l'objet, de la part de cette cellule, d'un enregistrement, d'une analyse et d'une réponse à l'intéressé(e) dans un délai raisonnable

Indicateurs de suivi & d'évaluation

- Faire un bilan des saisines des dispositifs de signalement et de traitement dans les rapports sociaux
- Nombre de victimes accueillies, par sexe

Calendrier de réalisation :
année universitaire

2020/2021

5

Animer la politique d'égalité professionnelle



MESURE 9

ASSURER L'ENGAGEMENT DES AUTORITES ET DE TOUS LES NIVEAUX DE RESPONSABILITE A L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE

Afin que la démarche égalité soit efficace, il est nécessaire qu'une organisation soit mise en place et que les responsabilités de chaque personne intervenant dans cette démarche soient clairement définies.

Objectif 20

Institutionnaliser la politique d'égalité professionnelle

Un chargé de mission doit être nommé. L'engagement de la Présidence est indispensable au développement et à la mise en œuvre de la démarche égalité. Cet engagement doit être démontré au plus haut niveau de L'UJM.

Le référent égalité est un agent qui peut avoir en parallèle d'autres fonctions et dont le rôle consiste à animer la démarche égalité au sein de L'UJM et de rendre compte de l'efficacité de cette démarche à la direction.

Moyens & outils

- Présentation annuelle de la démarche d'égalité professionnelle devant le conseil académique plénier
- Pilotage de la démarche de labellisation par un Vice-président
- Assurer une veille juridique et réglementaire
- Organisation d'événements autour de la thématique de d'égalité
- Solliciter le label égalité Afnor
- Communiquer sur l'engagement de l'UJM en matière d'égalité
- Création d'une mission égalité / diversité avec la nomination d'un chargé de mission parmi les enseignants, enseignants-chercheurs

Indicateurs de suivi & d'évaluation

- Intégration de l'Égalité à l'agenda
- Nombre de séances où l'égalité a été à l'ordre du jour

Calendrier de réalisation :
année universitaire

2023/2024

MESURE 9

ASSURER L'ENGAGEMENT DES AUTORITES ET DE TOUS LES NIVEAUX DE RESPONSABILITE A L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE

Objectif 21

Mettre en place un réseau de référents

Les référents coordonnent le plan d'actions et vérifient sa réalisation et son efficacité. Ils peuvent faire appel à des experts pour piloter cette démarche. Leur mission est de promouvoir la politique de diversité, d'animer la lutte contre les inégalités, faire vivre les actions relatives à l'égalité professionnelle et aux discriminations au sein de l'université, d'accompagner les agents et de conseiller les services

Moyens & outils

- Désignation d'un référent dans chaque composante
- Mettre en place un groupe de travail

Indicateurs de suivi & d'évaluation

- Nombre de référents
- Nombre de réunions
- Nombre de mises à jour du plan

Calendrier de mise en oeuvre :
année universitaire

2023

MESURE 9

ASSURER L'ENGAGEMENT DES AUTORITES ET DE TOUS LES NIVEAUX DE RESPONSABILITE A L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE

Objectif 22

Évaluer et identifier les axes d'amélioration de la politique d'égalité

Une communication à l'ensemble des agents de la volonté de développer et de mettre en œuvre une organisation permettant une amélioration continue de la lutte contre les inégalités et la promotion de la diversité. Cette communication doit aussi rappeler la volonté de la direction de respecter les exigences réglementaires et légales en la matière. Cet engagement est important dans la mesure où il sensibilise le personnel au thème de l'égalité et le mobilise afin qu'il s'implique dans la recherche des améliorations possibles.

Moyens & outils

- L'UJM doit établir un bilan annuel sur la mise en œuvre de sa politique diversité et l'atteinte de ses objectifs en la matière.
- Définir de nouveaux objectifs en matière de promotion de l'égalité
- Planifier de nouvelles actions d'amélioration.

Indicateurs de suivi & d'évaluation

- Résultats des diagnostics réalisés
- Nombre de réclamations et dysfonctionnements

Calendrier de réalisation :
année universitaire

2023/2024

MESURE 10

DEVELOPPER LES PARTENARIATS

Afin que la démarche égalité soit efficace, il est nécessaire qu'une organisation soit mise en place et que les responsabilités de chaque personne intervenant dans cette démarche soient clairement définies.

Objectif 23

Associer les populations étudiantes

Moyens & outils

- Inclure les étudiants actuels et à venir dans les événements menés en faveur de l'égalité et de la diversité (journée des étudiants, salons)
- Organiser un concours à destination des étudiants afin de nommer la cellule d'écoute
- Assurer une communication spécifique autour du bizutage, 24e critère de discrimination
- Déployer l'enquête « Violences et rapports de genre » (Virage université)
- Création d'une boîte à outils, à disposition des étudiants, pour savoir reconnaître le sexisme et savoir réagir en tant que témoin face à une situation

Indicateurs de suivi & d'évaluation

- Nombre de distributions de la boîte à outils
- Taux de réponse aux enquêtes
- Participation au concours de nomination de la cellule d'écoute

Calendrier de réalisation :
année universitaire

2023/2024

MESURE 10

DEVELOPPER LES PARTENARIATS

Objectif 24

Développer les partenariats extérieurs

L'UJM doit s'efforcer de développer des partenariats et des actions avec des acteurs territoriaux pouvant favoriser l'égalité professionnelle dans l'établissement.

Des partenariats pourront être engagés avec des associations étudiantes ou avec la déléguée départementale en charge des questions d'égalité.

Ces partenariats permettent la promotion en interne et en externe de la démarche en faveur de l'égalité professionnelle de l'établissement

Moyens & outils

- Soutenir les lignes d'écoute, d'urgence et de réorientation sur tout le territoire stéphanois
- Participation à des salons ciblés vers la démarche égalité
- Participation à des forums métiers dédiés à une thématique
- Action dans les collèges et lycées de la région
- Rencontre des jeunes dans tous les établissements de formation (écoles, CFA, GRETA...)
- Collaboration avec Pôle Emploi et des missions locales.
- Soutien d'initiatives locales via des associations d'insertion des jeunes
- Ouverture de la sphère administrative territoriale aux publics : organisation de journées portes ouvertes, stage
- Élaboration et utilisation d'une méthode de sensibilisation favorisant la promotion de l'égalité lors de journées d'information régionales et nationales sur la fonction publique.
- S'associer aux événements menés localement par le délégué du défenseur des droits

Indicateurs de suivi & d'évaluation

- Nombre de partenariats

Calendrier de mise en oeuvre :
année universitaire

2023/2024

MESURE 11

DEVELOPPER LES PARTENARIATS

Les ressources affectées à la politique d'égalité professionnelles doivent être planifiées (budgétisées) et proportionnées à la taille de l'établissement ainsi qu'à l'importance des plans d'actions élaborés.

Objectif 25

Prévoir une ligne « égalité » dans chaque budget

Le montant des sommes engagées pour l'année 2019 est de 2 800 € au titre de deux sessions de formation relative à l'égalité professionnelle Femmes-Hommes à destination des personnels ; ainsi que pour la formation de la cheffe de projet égalité

Moyens & outils

— Définition d'un budget pour la formation des agents

Indicateurs de suivi & d'évaluation

- Nombre de demandes, nombre de financements octroyés
- Nombre de labels sollicités
- Part du budget formation alloués aux questions d'égalité

Calendrier de mise en oeuvre :
année universitaire

2023/2024

MESURE 11

DEVELOPPER LES PARTENARIATS

Objectif 26

Répondre aux appels à projet pour les fonds innovation RH, conditions de travail et égalité professionnelle

Moyens & outils

- Assurer l'appui à la mise en place d'une politique de promotion de l'égalité professionnelle
- Sensibiliser et former à l'égalité professionnelle avec des outils à caractère innovant

Indicateurs de suivi & d'évaluation

- Nombre d'appels à projet auquel l'établissement a répondu d'égalité

Calendrier de mise en oeuvre :
année universitaire

2023/2024



Université Jean Monnet Saint-Étienne

Publication : Direction des Ressources humaines

Rédactrice : Fatmata SILLAH

Réalisation graphique : Direction de la communication - Valérie Zapata
Mars 2021

Crédits photographiques

P 6, 11, 19 - AdobeStock

P 31 - Pexels



Université Jean Monnet Saint-Étienne

10, Rue Tréfilerie
42000 Saint-Étienne

 univ-st-etienne.fr