

## EXTRAIT DES DELIBERATIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

- Séance du 18 février 2022 -

Nombre de membres en exercice : 33  
Nombre de présents : 17  
Nombre de membres ayant donné procuration : 08  
Nombre d'absents non représentés : 08  
Quorum : 17

Le **CONSEIL D'ADMINISTRATION**, réuni en séance plénière le vendredi 18 février 2022 à 14 h 00 sur convocation de son Président Laurent BORDES,

APRES EN AVOIR DELIBERE

**III- Présentation des rapports au conseil d'administration**  
- **Rapport annuel 2021 d'application du plan égalité femmes/hommes**

APPROUVE le rapport annuel 2021 d'application du plan égalité femmes/hommes, tel que joint en annexe.

VOTE : POUR : 23      ABSTENTIONS : 02

Pau, le 21 février 2022  
Le Président,



Laurent BORDES

***Plan d'action 2021-2023***  
***Égalité professionnelle***  
***femmes hommes***  
*Rapport d'exécution 2021*

UNIVERSITE DE PAU ET DES PAYS DE L'ADOUR

Rapport du Président au Conseil d'administration

*Maylis DOUENCE - chargée de mission Egalité Diversité - [maylis.douence@univ-pau.fr](mailto:maylis.douence@univ-pau.fr)*



## SOMMAIRE

<i>SOMMAIRE</i> .....	2
<i>PRESENTATION GENERALE</i> .....	3
<i>PUBLICITE ET COMMUNICATION RELATIVE AU PLAN</i> .....	4
<i>ACCESSIBILITE DU PLAN POUR LES AGENTS</i> .....	4
<i>COMMUNICATION INTERNE ET EXTERNE RELATIVE AU PLAN</i> .....	4
<i>ETAT DE LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN PRESENTATION AXE PAR AXE</i> .....	5
<i>AXE 1 : GARANTIR L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS</i> .....	5
<i>RAPPEL DES ENGAGEMENTS PRIS DANS LE PLAN 2021-2023</i> .....	5
<i>MISE EN ŒUVRE DES ENGAGEMENTS EN 2021</i> .....	6
<i>AXE 2 : EVALUER, PREVENIR ET, LE CAS ECHEANT, TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES</i> .....	9
<i>RAPPEL DES ENGAGEMENTS PRIS DANS LE PLAN 2021-2023</i> .....	9
<i>MISE EN ŒUVRE DES ENGAGEMENTS EN 2021</i> .....	9
<i>AXE 3 : FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE</i> .....	12
<i>RAPPEL DES ENGAGEMENTS PRIS DANS LE PLAN 2021-2023</i> .....	12
<i>MISE EN ŒUVRE DES ENGAGEMENTS EN 2021</i> .....	13
<i>AXE 4 : PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES</i> .....	15
<i>RAPPEL DES ENGAGEMENTS PRIS DANS LE PLAN 2021 - 2023</i> .....	15
<i>MISE EN ŒUVRE DES ENGAGEMENTS EN 2021</i> .....	15
<i>TABLE DES MATIERES</i> .....	20

## *Présentation générale*

L'élaboration et l'adoption en Conseil d'administration d'un plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est désormais une obligation légale pour les administrations publiques depuis la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, qui a modifié sur ce point la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (art. 6 septies).

L'Université de Pau et des Pays de l'Adour a choisi d'inscrire ce plan dans sa démarche d'amélioration continue et d'innovation en adoptant son premier plan pour une durée de 3 ans (2021-2023) afin de pouvoir, d'une part, établir un état des lieux précis de la situation de l'égalité professionnelle dans l'établissement dans les 4 axes du plan et surtout, d'autre part, d'étudier la faisabilité à moyen et long terme d'actions ambitieuses qui pourraient être planifiées dans le plan suivant.

En conséquence, le plan a été soumis pour avis au Comité technique paritaire / Comité technique de proximité le 9 avril 2021. Il a ensuite été présenté en Conseil académique, pour information, et adopté en suivant par le Conseil d'administration le 15 avril 2021 conformément aux dispositions du Code de l'éducation (art. L. 712-3).

Le Code de l'éducation prévoit que « *Chaque année, le président présente au conseil d'administration un rapport d'exécution de ce plan d'action, assorti d'indicateurs de résultats et de suivi* » (C. éduc. art. L. 712-3).

Tel est l'objet du présent rapport qui concerne 2021, première année de mise en œuvre du plan d'action égalité.

## *Publicité et communication relative au plan*

### *Accessibilité du plan pour les agents*

En vertu des textes, le plan d'action « est rendu accessible aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen » (Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020, art. 2).

- Adopté le 19 avril 2021 par le Conseil d'administration, le plan d'action pour l'égalité professionnelle à l'UPPA a été mis à disposition des agents dans l'intranet de l'établissement à compter du 3 mai 2021, dans l'onglet « ma vie pro » :

<https://intranet.univ-pau.fr/fr/ma-vie-pro/plan-d-actions-egalite-femme-homme.html>

Sur cette page, il fait l'objet d'une présentation générale et peut être téléchargé en intégralité (format PDF) dans sa version initiale.

### *Communication interne et externe relative au plan*

En outre, en vue d'une meilleure diffusion du plan, auprès des agents, de la communauté universitaire dans son ensemble et des partenaires de l'UPPA, la question de l'égalité hommes femmes a fait l'objet de plusieurs publications.

- Une publication dans **le Mensuel de l'Université** : lettre d'information des personnels de l'établissement, n°37 du 3 mai 2021

Cette publication est accessible en intranet par la consultation des numéros du Mensuel.

- Une publication dans **La Lettre de l'UPP@** : newsletter externe à destination de nos partenaires, n°164 du 5 juillet 2021

Cette publication prend la forme d'un entretien avec la chargée de mission Egalité Diversité.

[https://www.univ-pau.fr/\\_wrapped-content/n-164-5-juillet-2021.html](https://www.univ-pau.fr/_wrapped-content/n-164-5-juillet-2021.html)

- Cette présentation générale est aussi accessible par l'internet (sans identification) au titre des « engagements » de l'UPPA

Chemin d'accès : Université/Engagements/Être une université responsable/L'égalité entre les femmes et les hommes est l'affaire de tous

Lien direct : <https://organisation.univ-pau.fr/fr/engagements/universite-responsable/l-egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-est-l-affaire-de-tous.html>

## *ETAT DE LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN*

### *Présentation AXE PAR AXE*

#### *AXE 1 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois*

##### *Rappel des engagements pris dans le plan 2021-2023*

Au titre de ce premier axe, l'UPPA a pris différents engagements en faveur de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois en matière de recrutement :

1-1 Communiquer sur les métiers sans stéréotypes de genre en proposant des actions à destination des lycéennes et lycéens, étudiantes et étudiants pour favoriser la mixité dans les études et inciter les enseignants-chercheurs femmes du secteur « sciences et techniques » à participer à ces manifestations pour parler de leur métier et de leur parcours ;

1-2 Former les recruteurs (cadres et service RH, présidentes et présidents des comités de sélection) de l'établissement sur les risques de discrimination et les biais cognitifs lors des processus de recrutement ;

1-3 Fournir des données sexuées aux membres des comités de sélection en amont de chaque recrutement d'enseignant-chercheur.

L'établissement a également pris des engagements pour la promotion et la valorisation des parcours professionnels des personnes sous-représentées dans leur métier :

1-4 Intégrer dans les lignes directrices de gestion (LDG) l'obligation de fournir les données sexuées des promovables à tous les acteurs participants aux processus de sélection des dossiers (réunion d'harmonisation avec les experts rapporteurs, personnes décisionnaires) ;

1-5 Former les membres du Conseil académique restreint (CAC R) de l'établissement sur les risques de discrimination et les biais cognitifs lors des processus de promotion ;

1-6 Poursuivre l'ouverture de concours de catégorie B lors des campagnes annuelles d'emplois, concours qui permettent de stabiliser les compétences et « promouvoir » des personnels internes essentiellement féminins (contractuelles BIATSS, titulaires de cat. C) ;

1-7 Dynamiser la carrière des femmes en renforçant encore les formations de préparation aux concours ;

1-8 Veiller à l'équilibre de chaque sexe pour les nominations à tous les niveaux d'encadrement et de responsabilité de l'établissement ;

1-9 Développer le rôle de la conseillère en évolution professionnelle pour accompagner dans leurs parcours professionnels les personnels sous-représentés dans leur métier ;

1-10 Renforcer l'information sur l'absence d'obligation de mobilité géographique en cas de succès à certains concours BIATSS (AENES et concours de techniciens sans affectation préétablie) ;

1-11 Intégrer dans le plan triennal d'emploi des enseignants et enseignants-chercheurs des éléments de rééquilibrage (promotion de maîtres de conférences vers des emplois de professeur, par exemple).

## *Mise en œuvre des engagements en 2021*

### **1-1 Communication sur les métiers sans stéréotypes de genre**

Un programme de Mentorat, dans le cadre de l'association « Femmes et Sciences », est en cours de réflexion.

### **1-2 Formation des recruteurs sur les « biais cognitifs » et les risques de discrimination**

A la demande de l'établissement, le Cabinet Egaé a conçu et proposé une formation sur mesure pour « Prévenir les risques de discrimination et les biais cognitifs lors des processus de recrutement » avec, en fin de séance, un focus sur les auditions (les biais cognitifs dans les auditions, les questions interdites...) et une synthèse sur les bonnes pratiques à chaque étape.

Deux sessions de formation avec le cabinet Egaé sont donc programmées dans le plan de formation des personnels, les 29 et 30 mars 2022 :

- Une formation pour les cadres et services RH (recrutement personnels non-enseignant).
- Une formation pour les présidents des comités de sélections (recrutement enseignants-chercheurs).

### **1-3 Communication des données sexuées aux membres des comités de sélection**

Une première expérimentation de la transmission des données sexuées a été mise en œuvre dès la 1<sup>e</sup> campagne de recrutement qui a suivi l'adoption du plan au printemps 2021.

Dès la nomination des membres des comités de sélection, ceux-ci ont été informés par la chef de bureau DRH1 (Mélanie CAMDESSUS) par courriel.

### **1-5 Formation des membres du Conseil académique restreint sur les « biais cognitifs » lors des processus de promotion**

Le cabinet Egaé chargé de la formation des recruteurs dans le même domaine a également conçu une formation centrée sur les risques de discriminations et de biais cognitifs spécifiquement lors d'examen de *dossiers* (et non d'auditions). En fin de séance, la formation propose un focus sur les ruptures de parcours professionnels : identification des différentes causes de ruptures de parcours (maladie, grossesse, parentalité, changement de projet professionnel, déménagement, aidants ou aidantes, etc.) et identification des réponses qui peuvent être apportées aux *a priori* sur le sujet puis une synthèse des bonnes pratiques.

Les premières sessions de formation proposées aux recruteurs fin mars 2022 permettront d'affiner la formation à destination des membres du Conseil académique restreint.

### **1-6 Ouverture de concours de catégorie B**

L'établissement s'est engagé à poursuivre l'ouverture de concours de catégorie B lors des campagnes annuelles d'emplois, concours pour stabiliser les compétences et surtout « promouvoir » des personnels internes majoritairement féminins (contractuelles BIATSS, titulaires de cat. C). En conséquence, pour l'année 2022, ont été ouverts :

- 4 concours ITRF de Technicien en externe :  
2 sur le site de Pau, 1 sur Anglet, 1 sur Bayonne
- 3 concours ITRF de Technicien en interne :  
2 sur Pau et 1 sur Mont-de-Marsan.

### **1-7 Formation de préparation aux concours**

#### **1-10 Information sur l'absence d'obligation de mobilité géographique en cas de succès à certains concours BIATSS**

En novembre 2021, la responsable de la formation continue des personnels, Mme Marjorie FABBIANI a organisé une réunion d'information de « *Présentation des concours des différentes filières de personnels BIATSS dans les établissements d'enseignement supérieur. Exemples de la filière ITRF et AENES* » (19 nov. 2021).

Cette réunion permet de présenter le calendrier des concours, les formations proposées par l'établissement et de rappeler les conditions de nomination pour les lauréats, notamment l'absence d'obligation de mobilité géographique en cas de succès à certains concours BIATSS.

Cette rencontre est surtout l'occasion d'un échange dynamique sous forme de questions-réponses avec la responsable du bureau de la formation continue des personnels et des concours ITRF.

Les préparations aux concours sont intégrées dans le plan de formation de l'établissement.



Ainsi, chaque année, le service de la formation continue du personnel propose des préparations aux concours internes d'Attaché d'administration de l'État (AAE) et de Secrétaire Administratif (SA) de la filière AENES. Pour la session 2021-2022, il n'y a malheureusement pas eu de formation pour le concours d'AAE. Par contre, la DRH 4 a proposé 4 séances de préparation pour le concours de SA articulées ainsi :

- Pendant les vacances de Noël : envoi d'un tutoriel écrit reprenant les principales consignes pour réussir l'épreuve de note ;
- Janvier : devoir sur table n°1 (07/01, 13h30-16h30) ; les candidats sont autonomes et peuvent composer en présentiel ou en distanciel ; puis correction en présentiel avec la formatrice (21/01, 14h-17h)
- Mars : devoir sur table n°2 (04/03, 13h30-16h30) puis correction en présentiel (18/03, 14h-17h)

Le bureau de la formation continue des personnels a également proposé pour la filière ITRF une formation intitulée « *Méthodologie et conseils pour le rapport d'activité et les organigrammes* » le 13 décembre de 14h à 15h.

Les personnels concernés sont ceux qui préparent les concours ITRF de catégorie B (internes uniquement) et de catégorie A (internes et externes) pour lesquels la phase d'admissibilité consiste en l'étude de dossier par le jury. Cette formation initialement proposée en présentiel et également en distanciel, n'a pu être maintenue qu'à distance.

Suivra une formation à la préparation de la phase d'admission (mai-juin) à destination des candidats déclarés admissibles aux concours ITRF qui portera sur la rédaction de leur CV et lettre de motivation (documents à destination des membres du jury).

Et comme chaque année, la DRH 4 proposera également la mise en place d'oraux blancs.

### **1-11 Intégration d'éléments de rééquilibrage dans le plan triennal d'emploi**

Le plan triennal d'emploi 2022-2024 a été adopté en Conseil d'administration le 14 janvier 2022.

Concernant le « repyramidage » de postes de maître de conférences vers des postes de professeurs au sens de la loi LPR, il pose que « *Les critères déterminants seront tirés des priorités scientifiques de l'université et du ciblage des sections CNU dans lesquelles des déséquilibres significatifs apparaissent (ratio PR/EC, proportion H/F) dans les viviers les plus importants. Cette voie doit contribuer au plan égalité Femme/homme adopté par l'université par la prise en compte de l'objectif d'équilibres des genres dans l'identification des viviers au sein desquels un genre est sous-représenté* » (III.3 Les axes RH de la politique triennale, une politique de repyramidage des emplois, de promotion des talents internes et d'amélioration des parcours professionnels en cohérence avec les enjeux et priorités de l'université).

Dans ce cadre du « repyramidage », six concours spécifiques sont prévus pour l'établissement.

## AXE 2 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

### Rappel des engagements pris dans le plan 2021-2023

2-1 Être attentif aux équilibres femmes hommes dans sa politique de promotion (voir également axe 1) par l'examen systématique des répartitions par genre des promouvables, ainsi que des candidats et non candidats

2-2 Proposer une formation « Egalité entre les sexes dans les carrières académiques »

2-3 Agir sur la politique d'attribution des primes d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) : encourager les femmes à demander la PEDR, être attentif aux équilibres femmes hommes pour l'attribution des PEDR en Conseil académique restreint

2-4 Contribuer à neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière des personnels enseignants-chercheurs notamment en les informant, dès leur départ en congé maternité, d'adoption ou parental, que les dispositifs de congé pour projet pédagogique (CPP) et congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) sont attribuables à leur retour sans conditions d'ancienneté de service

2-5 Revoir la politique indemnitaire des personnels BIATSS

### Mise en œuvre des engagements en 2021

#### 2-1 Equilibre femmes hommes dans les promotions

Pour les personnels BIATSS :

Grade		Nombre de candidats			Promus		
		H	F	Total	H	F	Total
IGE	HC	5	3	8	0	2	2
IGR	HC	0	1	1	0	0	0
IGR	1C	2	3	5	0	2	2
IGR	HC - Echelon spécial	2	0	2	0	0	0
TECH	CE	1	0	1	1	0	1
TECH	CS	2	3	5	1	1	2
ATRF	P1	1	16	17	0	3	3
ATRF	P2	5	3	8	1	2	3

Liste d'aptitude - Filière ITRF 2021						
Accès au corps	Nombre de candidats			Promus		
	H	F	Total	H	F	Total
TECH	8	33	<b>41</b>	1	0	<b>1</b>
ASI	4	19	<b>23</b>	0	2	<b>0</b>
IGE	5	3	<b>8</b>	1	0	<b>1</b>
IGR	13	7	<b>20</b>	0	0	<b>0</b>

**Pour les personnels enseignants chercheurs**, la répartition des promotions en 2021 (par le CNU ou lors de la phase locale) se présente comme suit :

– Pour les maîtres de conférences :

MC CN à MC HC - Passage de la classe normale à la hors classe – 38 personnes candidates, 12 promues : 4 femmes, 8 hommes

MC HC à MC HC échelon exceptionnel – Passage à l'échelon exceptionnel de la hors classe – 22 personnes candidates, 7 promues : 4 femmes, 3 hommes

– Pour les professeurs :

PR 2C à PR 1C - Passage à la première classe – 11 personnes candidates, 4 promues : 2 femmes, 2 hommes

PR 1C à PR CE1 - Passage au 1<sup>er</sup> échelon de la classe exceptionnelle – 24 personnes candidates, 7 promues : 1 femme, 6 hommes

PR CE1 à PR CE2 – Passage au 2<sup>e</sup> échelon de la classe exceptionnelle : 11 personnes candidates, 4 promues : 2 femmes, 2 hommes

PR CE1 à PR CE2 – Passage au 2<sup>e</sup> échelon de la classe exceptionnelle – avancement spécifique : 1 femme

Soit, au total, pour 107 personnes candidates, 14 femmes promues, 21 hommes promus.

### 2-3 Attribution de la prime d'encadrement doctoral et de recherche

ATTRIBUTION DE LA PRIME D'ENCADREMENT DOCTORAL ET DE RECHERCHE 2021																
Nombre de candidatures / corps-grade			H		F		Total	Nombre de PEDR attribuées / corps/grade			H		F		Total	
			Nombre	%	Nombre	%	Nombre				Nombre	%	Nombre	%	Nombre	
MC	CN	<b>16</b>	12	75%	4	25%	16	MC	CN	2	50%	2	50%	4		
MC	HC	<b>16</b>	8	50%	8	50%	16	MC	HC	3	50%	3	50%	6		
PR	2C	<b>3</b>	1	33%	2	67%	3	PR	2C	2	100%	0	0%	2		
PR	1C	<b>14</b>	13	93%	1	7%	14	PR	1C	2	40%	3	60%	5		
PR	EX1	<b>6</b>	3	50%	3	50%	6	PR	EX1	3	75%	1	25%	4		
PR	EX2	<b>3</b>	2	67%	1	33%	3	PR	EX2	1	100%	0	0%	1		
TOTAL			<b>58</b>	<b>39</b>	67%	<b>19</b>	33%	<b>58</b>	TOTAL			<b>13</b>	59%	<b>9</b>	41%	<b>22</b>

#### **2-4 Contribuer à neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière des personnels enseignants-chercheurs**

La circulaire du président sur les demandes de congés pour recherches ou conversions thématiques des enseignants-chercheurs en 2022-2023, publié le 14 septembre 2021, pour des candidatures du 23 septembre au 21 octobre 2021, rappelle explicitement que si le CRCT bénéficie aux enseignants chercheurs en position d'activité, « *un CRCT pour 6 mois peut être accordé après un congé maternité ou un congé parental, à la demande de l'enseignant-chercheur* ».

De la même manière, la circulaire du président du 1<sup>er</sup> octobre 2021 relative aux demandes de congés pour projet pédagogique procède au même rappel.

#### **2-5 Réforme de la politique indemnitaire des BIATSS**

La réforme de la politique indemnitaire des personnels BIATSS a été soumise au CTP en juillet 2021 puis adoptée en conseil d'administration le 23 septembre 2021.

La revalorisation des primes est effective dans les bulletins de paie depuis octobre 2021 pour les agents de catégorie C et depuis novembre 2021 pour les agents de catégorie A et B.

## *AXE 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale*

### *Rappel des engagements pris dans le plan 2021-2023*

- 3-1 Rédiger et diffuser un guide des parents à l'Université
- 3-2 Réviser la note relative aux congés légaux concernant, d'une part, l'allongement du congé d'adoption et, d'autre part, l'allongement du congé de paternité, et ses nouvelles modalités de mise en œuvre notamment la période obligatoire et les facteurs de souplesse (congé pouvant être pris durant 4 mois, par exemple)
- 3-3 Compléter la note relative aux congés légaux des enseignants-chercheurs et enseignants notamment en ce qui concerne la situation des personnes en congé maternité ou paternité au regard de leurs obligations de service autres que les heures d'enseignement
- 3-4 Veiller à associer et prendre en considération les enseignantes et enseignants, enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs en congé (maternité, adoption, ...) pour la répartition des services d'enseignement
- 3-5 Rendre possible pour toutes les femmes allaitant leur enfant quel que soit leur statut (BIATSS, enseignantes-chercheuses, enseignantes ou chercheuses) l'aménagement horaire d'une heure par jour pour l'allaitement
- 3-6 Mener une enquête sur les modes de garde pour les enfants en bas âge (non encore scolarisés) des personnels BIATSS, enseignants-chercheurs, chercheurs, enseignants
- 3-7 Accompagner les personnes en situation de proche aidant
- 3-8 Instaurer pour les personnels BIATSS, à l'instar des enseignants du 2d degré, une priorité pour les mouvements internes entre sites de l'établissement en vue d'un rapprochement de conjoints
- 3-9 Veiller à poursuivre l'accompagnement et l'encouragement au télétravail (si cette forme d'organisation du travail est choisie par l'agent) : enrichir la formation des télétravailleurs et de leurs encadrants (action en cours), veiller à assurer des conditions matérielles adaptées (en termes de matériel informatique, d'outils de communication à distance...)
- 3-10 Informer encore davantage, par des moyens diversifiés, sur la politique d'action sociale de l'établissement

## *Mise en œuvre des engagements en 2021*

### **3-2 et 3-3 Mise à jour des circulaires relatives aux congés légaux des parents**

Les nouvelles modalités relatives à la durée et à la prise du congé paternité sont immédiatement entrées en application au 1<sup>er</sup> juillet 2021. Dix nouveaux pères ont bénéficié de ce nouveau congé plus long : 2 chez les BIATSS et 8 chez les enseignants et enseignants-chercheurs, entre le 01/07/2021 et le 31/12/2021.

### **3-5 Aménagement horaire pour les femmes allaitant leur enfant**

La réflexion menée sur le projet de rendre possible pour toutes les femmes allaitant leur enfant l'aménagement horaire d'une heure par jour pour l'allaitement a permis d'identifier les obstacles à cette action. Elle a montré que la difficulté n'est pas la mise en œuvre du dispositif légal d'aménagement horaire du service, qui peut être mis en place simplement en accord avec la personne chef de service. Ce sont davantage les conditions matérielles qui sont délicates à réunir. Concrètement, l'aménagement horaire permet à la jeune mère non pas de retrouver son enfant pour l'allaiter mais plutôt de tirer et stocker son lait pour un repas futur de son enfant. Il convient donc de trouver une salle adaptée (fermée à clé, sans passage...) et un lieu de stockage (réfrigérateur).

### **3-6 Enquête sur les modes de garde pour les enfants en bas âge**

Un entretien avec une représentante de « La Maison Bleue », société spécialisée dans la garde des jeunes enfants, relatif à un projet de crèche à proximité du campus palois a permis de cerner les contours de l'enquête de besoin à réaliser auprès des agents et les solutions pouvant être envisagées. Le projet mené actuellement par La Maison bleue est intéressant par sa proximité géographique avec le campus palois. Mais le système de la « réservation de berceau » semble extrêmement coûteux à l'échelle de l'université. Néanmoins, cet échange avec une professionnelle du secteur de la petite enfance devrait permettre de mettre en forme l'enquête sur les modes de garde et la réflexion sur des propositions futures.

### **3-9 Accompagnement et encouragement au télétravail « choisi »**

La période de crise sanitaire se prolongeant, le télétravail a été une nouvelle fois subi en application des directives gouvernementales et non pleinement choisi.

Cependant, l'enquête sur le travail à distance menée en septembre 2021 a montré que le télétravail « choisi » est apprécié des personnels. En conséquence de cette évaluation positive, le dispositif a été élargi à un volume total de l'ordre de 230 postes (hors dispositifs spécifiques liés à la crise

sanitaire) pour l'année universitaire 2020-2021 et a encore été étendu pour l'année universitaire 2021-2022 : 385 demandes (dont 30 pour raisons médicales) ont été formulées et acceptées.

La formation des télétravailleurs et de leurs encadrants en est d'autant plus importante ; elle a donc été amplifiée et renforcée. Pour les agents en situation de télétravail, elle a été assurée par Mme Anne GRANDEUR, du SMPSP, au cours de 5 sessions :

- 25/03/2021, matin : distanciel : 16 / présentiel : 5 => 21
- 26/03/2021, matin : présentiel : 13 =>13
- 29/03/2021, matin : distanciel : 34 / présentiel : 10 => 44
- 01/04/2021, après-midi : distanciel : 38 / présentiel : 13 =>51
- 18/05/2021, après-midi : distanciel uniquement : 18 => 18

Ainsi, au total, 147 membres du personnel ont bénéficié de cette formation.

### **3-10 Multiplication des supports d'information sur la politique d'action sociale de l'établissement**

- Le livret d'accueil des personnels pour 2021/2022 rappelle dans ses pages « Sécurité, santé et prévention que « L'Université est responsable de son action sociale en faveur des personnels » (p. 14/15). Les coordonnées de M. Thibault PELLET, assistant de service social pour les personnels, y sont communiquées.
- Un message d'information est envoyé à chaque début d'année civile pour informer les personnels de leurs droits en matière d'action sociale et des montants actualisés d'aide sociale (le 07/01/2021 et, en dernier lieu, le 07/01/2022). Il est accompagné en pièce jointe du guide de l'action sociale mis à jour.
- Le guide de l'action sociale de l'établissement est actualisé à chaque début d'année (le 07/01/2021 et, en dernier lieu, le 07/01/2022) et disponible en ligne en permanence dans l'intranet, onglet « ma vie pro » :

<https://intranet.univ-pau.fr/fr/ma-vie-pro/biatss/action-sociale.html>

<https://intranet.univ-pau.fr/fr/ma-vie-pro/je-suis-personnel-enseignant-chercheur/action-sociale.html>

## *AXE 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes*

### *Rappel des engagements pris dans le plan 2021 - 2023*

- 4-1 Communiquer, par tous moyens (numériques, réunions d'information, etc.), sur le dispositif de signalement violences sexistes et sexuelles (VSS), ses raisons d'être et sa mise en œuvre
- 4-2 Informer sur les mesures d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes mises à disposition par l'établissement (disponibilités du SMPSP et de l'Espace Santé Étudiant, rôle des psychologues de l'UPPA, confidentialité...)
- 4-3 Réunir des groupes de travail mixtes (personnels, enseignants, étudiants...) pour étudier les meilleurs modes de communication et sensibilisation sur les VSS
- 4-4 Organiser des formations à destination des personnels pour la sensibilisation et l'apprentissage des mesures de lutte contre les violences sexistes et sexuelles
- 4-5 Organiser des interventions et conférences de professionnels du secteur (lutte contre les VSS et les discriminations)

### *Mise en œuvre des engagements en 2021*

#### **4-1 Communication par tous moyens sur le dispositif de signalement des VSS**

- Rénovation du site Internet du SMPSP, refonte de la fiche d'alerte, accessibilité en ligne des informations

Les informations sur les VSS et le dispositif de signalement UPPA sont largement accessibles à tous sur le site Internet et *aux personnels* dans l'Intranet. Le choix a été fait que l'information soit accessible par de nombreux chemins, pour pouvoir être toujours retrouvée par les personnels comme les étudiants. L'outil de recherche permet aussi d'y accéder.

- Dans les engagements de l'Université sans identifiant :

<https://organisation.univ-pau.fr/fr/engagements/universite-responsable/lutter-contre-le-harcelement-et-les-violences-sexistes-et-sexuelles.html>

- Dans l'intranet, onglet « notre sécurité » :

<https://intranet.univ-pau.fr/fr/ma-securite/prevention-et-securite/lutter-contre-le-harcelement-et-les-violences-sexistes-et-sexuelles.html>



- Dans l'intranet, sur la page du SMPSP :

<https://intranet.univ-pau.fr/fr/ma-vie-pro/soutien-medico-psycho-social.html>

- AAP VSS du ministère MESRI : financement d'une capsule vidéo en motion design

Le ministère (MESRI) s'est engagé dans un plan d'action national contre les VSS dans l'ESR. Dans ce cadre, il a lancé un appel à projets à destination des établissements visant un ou plusieurs des 3 objectifs suivants : consolidation des dispositifs de signalement et d'écoute, amélioration des procédures disciplinaires en lien avec les VSS, communication et sensibilisation des communautés des établissements sous la forme d'évènements dédiés. L'UPPA a donc soumis un projet début octobre 2021 et obtenu début novembre 2021 le soutien du ministère via un financement de 15 000€ pour 2 actions.

La première action vise la réalisation d'une capsule vidéo, par la technique de motion design (sorte de film d'animation) pour présenter, d'une part, le dispositif de signalement propre à l'UPPA et, d'autre part, les personnes ressources et les solutions proposées à l'UPPA aux témoins et victimes de VSS. Cette vidéo pourra ensuite constituer un support d'information pérenne, disponible et aisément diffusable.

A titre d'information, la deuxième action vise la création de stands mobiles d'information et leur animation par des étudiantes et étudiants, ambassadeurs de la lutte contre les VSS, à destination des étudiantes et étudiants.

#### **4-2 Information sur les VSS et le dispositif d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes de l'établissement**

- Campagne d'affichage prévue pour la rentrée 2021

Une campagne d'affichage sur les VSS, sur tous les campus, était prévue pour la rentrée de septembre 2021.

Le choix a été fait de ne pas reprendre le « visuel » déjà utilisé lors de la précédente campagne d'affichage de la rentrée 2020 (campagne peu fructueuse puisqu'un nouveau confinement avec cours à distance avait débuté fin octobre 2020). D'autres affiches, dont les images sont mises à disposition par le ministère, ont été utilisées : elles ne sont pas uniquement dirigées vers un public étudiant, et peuvent aussi concerner les personnels et la situation particulière des doctorantes et doctorants. Voir en annexe ou sur la page du SMPSP.

Les affiches ont été « personnalisées » par le Centre de reprographie et numérisation pour y insérer les informations relatives à l'UPPA, via un bandeau contenant un QR code.

La reprographie des affiches ayant malheureusement pris du retard avec une rentrée en 100% présentiel, les tirages n'ont été prêts que fin novembre 2021. L'affichage a été progressivement déployé sur tous les sites entre décembre 2021 et janvier 2022.

- Mise à disposition de flyers sur les VSS avec lien par QR code vers le dispositif de signalement UPPA

Le « visuel » et les informations des affiches ont été déclinées dans des petits formats (affichettes, flyers, format A5) pour être laissés à disposition sur des présentoirs, près des machines à café, etc. Est à l'étude l'adaptation (et la diffusion) de « cartes discrètes », format carte de visite avec un visuel banal, permettant de mettre à disposition une information rapide (numéro d'urgence par ex.) sous une apparence anodine, qui n'attire pas l'attention.

#### **4-3 Travail sur les modes de communication et sensibilisation sur les VSS**

Sur le sujet des moyens à mettre en œuvre pour sensibiliser de manière efficace à la prévention et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, la chargée de mission Egalité Diversité a rencontré les représentants syndicaux au CHSCT dans le courant du mois de juin 2021 (pour le SNPTES : Joëlle ARRIULOU et Muriel ALAPHILIPPE, pour la CGT FERC Sup : Emmanuelle CAMELOT-BURLET et Antoine MEYLAN, pour la FSU SNASUB SNESUP : Hélène BROUTSCHERT et Bettina SCHMITT-CORDOVA). Ces rencontres précieuses ont permis de réfléchir ensemble aux modes de communication pour la sensibilisation aux VSS à l'université et aux modalités de formation.

Parallèlement, la chargée de mission participe au réseau des référents égalité du département, animé et coordonné par la Déléguée départementale aux droits des femmes et suit les rencontres et formations proposées. Le réseau permet la mise en commun d'outils et de moyens pour œuvre en faveur de l'égalité, et notamment de l'égalité hommes femmes et de la prévention et lutte contre les VSS.

Enfin, la chargée de mission est membre à qualité du comité scientifique de l'Observatoire des VSS en Nouvelle-Aquitaine, qui mène des enquêtes (recherche-action) sur le sujet (v. par ex. enquête sur les violences faites aux femmes en situation de handicap). La mise en place de cet observatoire permet aussi la création d'un réseau et donc d'un partage de bonnes pratiques, d'outils et de solutions. En conséquence, l'UPPA devrait prochainement adhérer à cet Observatoire (adhésion au titre des « institutions » sans cotisation) et y sera représentée par la chargée de mission Egalité Diversité.

#### **4-4 Formations de sensibilisation des personnels à la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles**

- Sessions de formation aux VSS

Trois sessions de formation ont été intégrées dans le plan de formation 2021 des personnels. La Déléguée départementale aux droits des femmes a proposé à l'établissement de solliciter pour ces formations le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles des Pyrénées-Atlantiques (CIDFF 64) qui dispense gratuitement les formations.

Modules de sensibilisation aux VSS au travail, session de 3h en présentiel :

- Campus de Pau le 18/10/2021 : **17 présents** / 20 inscrits
- *Campus de Pau le 10/11/2021, annulée et reportée au 04/01/2022, annulée à nouveau (raison sanitaire) et en attente de report*
- Campus de Bayonne le 09/12/2021 : **13 présents** / 15 inscrits

Contenu du module « Du sexisme ordinaire au harcèlement au travail : Identifier et agir »

1- Comprendre et repérer le sexisme dans le cadre du travail (Définitions et concepts : sexisme, sexisme ordinaire, violences sexistes...)

2- Identifier les situations de harcèlement et violences sexuelles au travail (Formes et manifestations : agissement sexiste ; outrage sexiste ; harcèlement sexuel...)

3- Agir et réagir face à ces situations (Obligations de l'employeur ; Les effets psychosociaux sur la victime ; Rôle essentiel du témoin ; Personnes ressources).

- Communication et information sur la formation

Pour assurer la meilleure communication possible sur cette offre de formation en prévention des VSS, et susciter des inscriptions, l'information a été envoyée par e-mail à l'ensemble des personnels via uppa-admin. Elle a également été relayée individuellement, par exemple par les représentants syndicaux. Elle a enfin fait l'objet d'une publication d'un article dans le n°41 du Mensuel de l'Université en octobre 2021 :

<https://intranet.univ-pau.fr/fr/actualites/rh-du-sexisme-ordinaire-au-harcelement-au-travail-identifier-et-agir.html>

#### **4-5 Interventions et conférences de professionnels sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations**

L'établissement travaille en partenariat avec la Communauté d'agglomération Pau Béarn Pyrénées sur un certain nombre d'événements marquants tels que la semaine de lutte contre les violences faites aux femmes (22-28 novembre 2021), la Journée des droits des femmes (8 mars) et le mois de lutte contre les discriminations « Mars Attaque ».

Jusqu'à présent, ce partenariat s'est principalement traduit par des actions à destination des étudiantes et étudiants, coordonnées par l'ESE et/ou la Centrifugeuse. Par exemple :

- ESE, Planning familial 64, étudiantes et étudiants relais santé : Recueil de parole sur le harcèlement de rue, 23 nov. 2021, entrée BU Pau ;
- Collectif Fearless Rabbits, représentation « 1/7 », 27 et 28 janvier 2022, Maison de l'Etudiant (campus de Pau). Des associations seront présentes : Du Côté des femmes, CIDFF, Association pyrénéenne d'aide aux victimes et de médiation (APAVIM), Planning familial 64, Les Violettes ;

- Les Violettes et Collectif Fearless Rabbits, atelier d'écriture dirigée (rédaction par les publics d'un manifeste de l'inversion en s'appuyant sur des listes d'attributs et/ou de faits que la société prête habituellement aux genres masculin et féminin), La Centrifugeuse, salle d'exposition, 31 mars 2022 ;

- Centrifugeuse, Cie Jour de fête : « Amphi Social » sur les campus de Bayonne le 3 mars 2022 et Pau le 7 avril 2022 : création artistique hybride (sous forme de « fausse » conférence mélangeant théâtre, chant et musique) sur l'exclusion sociale, l'homophobie, le racisme, le handicap et la pauvreté, mixant comédiens professionnels et amateurs.

## TABLE DES MATIERES

<b>SOMMAIRE</b> .....	2
<b>PRESENTATION GENERALE</b> .....	3
<b>PUBLICITE ET COMMUNICATION RELATIVE AU PLAN</b> .....	4
<i>ACCESSIBILITE DU PLAN POUR LES AGENTS</i> .....	4
<i>COMMUNICATION INTERNE ET EXTERNE RELATIVE AU PLAN</i> .....	4
<b>ETAT DE LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN PRESENTATION AXE PAR AXE</b> .....	5
<b>AXE 1 : GARANTIR L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS</b> .....	5
<i>RAPPEL DES ENGAGEMENTS PRIS DANS LE PLAN 2021-2023</i> .....	5
<i>MISE EN ŒUVRE DES ENGAGEMENTS EN 2021</i> .....	6
1-1 <i>Communication sur les métiers sans stéréotypes de genre</i> .....	6
1-2 <i>Formation des recruteurs sur les « biais cognitifs » et les risques de discrimination</i> .....	6
1-3 <i>Communication des données sexuées aux membres des comités de sélection</i> .....	6
1-5 <i>Formation des membres du Conseil académique restreint sur les « biais cognitifs » lors des processus de promotion</i> .....	7
1-6 <i>Ouverture de concours de catégorie B</i> .....	7
1-7 <i>Formation de préparation aux concours</i> .....	7
1-10 <i>Information sur l'absence d'obligation de mobilité géographique en cas de succès à certains concours BIATSS</i> .....	7
1-11 <i>Intégration d'éléments de rééquilibrage dans le plan triennal d'emploi</i> .....	8
<b>AXE 2 : EVALUER, PREVENIR ET, LE CAS ECHEANT, TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES</b> .....	9
<i>RAPPEL DES ENGAGEMENTS PRIS DANS LE PLAN 2021-2023</i> .....	9
<i>MISE EN ŒUVRE DES ENGAGEMENTS EN 2021</i> .....	9
2-1 <i>Equilibre femmes hommes dans les promotions</i> .....	9
2-3 <i>Attribution de la prime d'encadrement doctoral et de recherche</i> .....	10
2-4 <i>Contribuer à neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière des personnels enseignants-chercheurs</i> .....	11
2-5 <i>Réforme de la politique indemnitaire des BIATSS</i> .....	11
<b>AXE 3 : FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE</b> .....	12
<i>RAPPEL DES ENGAGEMENTS PRIS DANS LE PLAN 2021-2023</i> .....	12
<i>MISE EN ŒUVRE DES ENGAGEMENTS EN 2021</i> .....	13
3-2 et 3-3 <i>Mise à jour des circulaires relatives aux congés légaux des parents</i> .....	13
3-5 <i>Aménagement horaire pour les femmes allaitant leur enfant</i> .....	13
3-6 <i>Enquête sur les modes de garde pour les enfants en bas âge</i> .....	13
3-9 <i>Accompagnement et encouragement au télétravail « choisi »</i> .....	13
3-10 <i>Multiplification des supports d'information sur la politique d'action sociale de l'établissement</i> .....	14

**AXE 4 : PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES..... 15**

*RAPPEL DES ENGAGEMENTS PRIS DANS LE PLAN 2021 - 2023..... 15*

*MISE EN ŒUVRE DES ENGAGEMENTS EN 2021..... 15*

4-1 *Communication par tous moyens sur le dispositif de signalement des VSS..... 15*

4-2 *Information sur les VSS et le dispositif d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes de l'établissement ..... 16*

4-3 *Travail sur les modes de communication et sensibilisation sur les VSS..... 17*

4-4 *Formations de sensibilisation des personnels à la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ..... 17*

4-5 *Interventions et conférences de professionnels sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations..... 18*

**TABLE DES MATIERES ..... 20**



## CONTACT

Université de Pau et des Pays de l'Adour  
Avenue de l'Université  
BP 576  
64012 Pau Cedex  
Tél. : 05 59 00 00 00

