

Extrait des délibérations du Conseil d'Administration du 15/04/2021 de 14 h 00 à 17 h 35

Le Conseil d'Administration (CA) s'est réuni en séance plénière le jeudi 15 avril 2021 à 14 h 00 sur convocation du Président.

Nombre de membres du CA : 35

Nombre de membres élus présents : 30

Nombre de membres élus ayant donné procuration : 04

Nombre de membres élus absents non représentés : 01

Quorum : 18

Etaient présents :

Membres du Conseil d'Administration :

M. BORDES Laurent

représentant les personnels enseignants chercheurs :

Mme BOLLINET Valérie (en visioconférence)

Mme BOUISSET Christine (en visioconférence)

Mme BUISSON Françoise (en visioconférence)

M. CAPOROSSI Olivier (en visioconférence)

Mme CARRE Hélène (en visioconférence)

M. DAVAIL Stéphane (en visioconférence)

M. DELANGHE Bernard (en visioconférence)

Mme FORERO-MENDOZA Sabine (en visioconférence)

représentant les usagers :

M. BOURREL Julien (en visioconférence)

Mme BUCCIARELLI Anaïs (en visioconférence)

représentant les personnels BIATSS :

M. FASENTIEUX Bertrand (en visioconférence)

M. KONARSKI Igor (en visioconférence)

représentant les personnalités extérieures :

M. HERMES Younis (en visioconférence)

M. LAURAND Régis (en visioconférence)

M. LAFLAQUIERE Jean-Pierre (en visioconférence)

Mme LARROUY Isabelle (en visioconférence)

Etaient absents :

Avaient donné procuration :

Mme ALAPHILIPPE Muriel à M. KONARSKI Igor

M. BLANCHARD Gérard à M. le Président

Etait excusé :

M. ANSART Théo

M. GUIOT François-Vivien (en visioconférence)

Mme GOSMANT Martine (en visioconférence)

M. LECOURT Arnaud (en visioconférence)

Mme LUBY-GAUCHER Monique

M. RENUCCI Antoine (en visioconférence)

M. SABONI Abdellah (en visioconférence)

M. TESSON Frédéric (en visioconférence)

Mme PEREIRA Camille (en visioconférence)

M. MEYLAN Antoine (en visioconférence)

M. THEPAULT Hervé (en visioconférence)

Mme MAGNET Stéphanie (en visioconférence)

Mme MANSO Marthe (en visioconférence)

Mme PALISSE Christelle (en visioconférence)

Mme GUENEBEAUD Célia à M. THEPAULT Hervé

Mme MIQUEU Karinne à Mme LUBY-GAUCHER Monique

Point V- Plan d'action 2021-2023 d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré, adopte le plan d'action 2021-2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'UPPA.

VOTE : POUR : 27 ABSTENTIONS : 06

Pau, le 16 avril 2021

Le Président,



Laurent BORDES

UNIVERSITE DE PAU ET DES PAYS DE L'ADOUR

PLAN D'ACTION 2021 - 2023
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
FEMMES HOMMES





SOMMAIRE

PREAMBULE	4
REFERENCES	6
SOURCES OFFICIELLES	6
SOURCES INTERNES A L'ETABLISSEMENT.....	6
CHIFFRES-CLES	7
LES PERSONNELS DE L'UPPA	7
LA VIE DES PERSONNELS DE L'UPPA.....	7
AXE 1 : GARANTIR L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS	8
ETAT DES LIEUX DE LA MIXITE DES METIERS A L'UPPA	8
<i>Concernant les personnels BIATSS</i>	8
<i>Concernant les personnels enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs</i>	11
VOIES D'AMELIORATION ET ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS	12
<i>Engagements</i>	12
<i>Indicateurs et outils de suivi</i>	13
AXE 2 : EVALUER, PREVENIR ET, LE CAS ECHEANT, TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....	14
ETAT DES LIEUX : IDENTIFICATION ET ANALYSE DES ECARTS DE REMUNERATION	14
<i>Identification des écarts de rémunération chez les titulaires</i>	14
<i>Analyse des écarts de rémunération chez les titulaires</i>	14
<i>Identification et analyse des écarts de rémunération chez les contractuels</i>	18
VOIES D'AMELIORATION ET ENGAGEMENTS POUR REDUIRE LES ECARTS DE REMUNERATION.....	19
<i>Engagements</i>	19
<i>Indicateurs et outils de suivi</i>	19
AXE 3 : FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE.....	20
ETAT DES LIEUX DE L'ADAPTATION DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET DU TEMPS DE TRAVAIL	20
<i>Conclusions issues du rapport sur l'enquête Egalité femmes hommes</i>	20
<i>Etat des lieux du travail à temps partiel (personnels BIATSS)</i>	21
<i>Etat des lieux des congés des personnels</i>	21
<i>Etat des lieux des aides versées aux personnels</i>	23
ETAT DES LIEUX DES ACTIONS ET OUTILS EXISTANTS.....	24
<i>Santé sécurité au travail et qualité de vie au travail</i>	24
<i>Service médico-psycho-social et de prévention des personnels</i>	25
<i>Gestion des congés et choix de position d'activité des personnels</i>	25
VOIES D'AMELIORATION ET ENGAGEMENTS EN FAVEUR D'UNE MEILLEURE ARTICULATION	26
<i>Actions déjà engagées</i>	26
<i>Engagements</i>	26
<i>Indicateurs et outils de suivi</i>	28



AXE 4 : PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES	29
ETAT DES LIEUX DES DISCRIMINATIONS ET VIOLENCES A L'UNIVERSITE	29
<i>Conclusions du rapport sur l'enquête Egalité femmes hommes</i>	29
<i>Données issues du bilan social 2019</i>	30
ETAT DES LIEUX DES MOYENS ET OUTILS EXISTANTS	31
<i>La fiche alerte</i>	31
<i>Le Comité d'Intervention Harcèlement Sexuel (CIHS)</i>	31
VOIES D'AMELIORATION, ACTIONS EN COURS ET ENGAGEMENTS	32
<i>Actions en cours et engagements</i>	32
<i>Indicateurs et outils de suivi</i>	33



PREAMBULE

Le plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes adopté par l'Université de Pau et des Pays de l'Adour et présenté dans ce document confirme le choix fait par l'établissement, bien avant toute contrainte légale ou réglementaire, d'organiser et d'encourager toute action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'égalité est au cœur de la cohésion sociale, et dès lors, l'UPPA a choisi de participer à la lutte contre toutes les discriminations, notamment celles liées au sexe ou au genre.

C'est ainsi que l'UPPA a été parmi les premiers membres de la Conférence permanente des chargés de mission Egalité et Diversité (CPED), association loi 1901, qui a pris forme en janvier 2011, et dont le but est d'échanger sur les pratiques des universités en ces domaines. C'est ainsi qu'un chargé de mission « laïcité, parité, égalité » a été nommé en 2015, chargé de mission dont le périmètre a été redessiné en 2021 autour de l'égalité et la diversité, pour mieux s'appuyer sur la Conférence précitée.

Dans cette démarche, l'égalité entre femmes et hommes et la non-discrimination n'ont pas été abordés uniquement sous l'angle de l'égalité professionnelle. De multiples outils ont été mis en place par exemple pour lutter contre le harcèlement et les violences sexistes, anticipant ou accompagnant ainsi des demandes ministérielles. L'UPPA s'est dotée de moyens humains et matériels en ce sens : service médico-psycho-social ; fiche d'alerte ; comité d'intervention contre le harcèlement sexuel ; campagnes d'information et d'affichage...

Sur le plan de l'égalité professionnelle, l'établissement a fait le choix d'agir également en amont de la pratique professionnelle c'est-à-dire auprès des lycéens et des étudiants, en application de l'article L. 121-1 du code de l'éducation, al. 1, qui prévoit « l'égalité entre les hommes et les femmes » « notamment en matière d'orientation ». Par exemple, la Chaire de recherche E2S UPPA MANTA (marine materials) s'est engagée comme partenaire de l'événement mondial Global Women's Breakfast organisé par l'Union internationale de chimie pure et appliquée. Il est bien connu que les femmes sont minoritaires dans les formations scientifiques, et l'engagement précité vise à combattre les stéréotypes de genre et préjugés culturels qui expliquent cet état de fait. Des actions d'information dans les lycées, des rencontres entre enseignants-chercheurs en sciences exactes et lycéens, sont par ailleurs régulièrement menées.

Concernant les femmes et les hommes qui forment la communauté universitaire de l'UPPA (personnels BIATSS, ITA, enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs), l'établissement a tenu à ce que le fait d'être une femme ou un homme n'ait pas de portée sur le déroulé des carrières et la qualité de vie au travail. En parallèle, l'établissement est conscient que des inégalités de genre persistent sur les cinq campus qui composent l'UPPA.

D'où :

- D'une part, le lancement de plusieurs programmes visant à établir un bilan,
- D'autre part, outre cet état des lieux, l'élaboration d'une politique volontariste à même :
 - de pallier les inégalités que toute université peut, consciemment ou non, tolérer, encourager, par ses routines de fonctionnement,
 - de contribuer à lever les inégalités entre femmes et hommes.



On citera l'enquête « Egalité Femmes Hommes à l'UPPA » résultant d'un partenariat entre la fédération de recherche Espaces Frontières Métissages (FR 4153) au travers du plan « Pouvoir(s) et mysoginie », et le chargé de mission compétent (juin 2018). En substance, on y note que l'établissement comporte à la fois une ségrégation horizontale, avec des métiers considérés comme traditionnellement féminins (certaines catégories de BIATSS), ou traditionnellement masculins (la catégorie des professeurs d'université), et une ségrégation verticale (la part des femmes baisse au fur et à mesure que l'on monte dans la hiérarchie universitaire).

Ce travail descriptif et prospectif a conduit l'UPPA à modeler le plan d'action existant pour :

- Développer des outils afin de mesurer, suivre et évaluer les indicateurs relatifs à la répartition des femmes et des hommes à l'UPPA, à des éléments qualitatifs (comme l'estime de soi, le bien être), aux cas de sexisme, de harcèlement et d'agression ;
- Accompagner en particulier les personnels BIATSS dans leur volonté de promotion et lisser les obstacles notamment quant à l'obligation de mobilité géographique qui peut s'imposer dans ces conditions au personnel concerné ;
- Diffuser l'information pour une prise de conscience collective et, en ce sens, produire des modules de sensibilisation et d'information à l'attention des personnels et étudiant(e)s ;
- Systématiser les données sexuées au niveau de tous les documents proposés par l'UPPA, tel que le bilan social ou les enquêtes produites ;
- Renforcer la charte pour l'égalité entre femmes et hommes.

Le plan d'action ci-dessous présenté est organisé autour des 4 axes prévus par l'article 6 septies de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, telle que modifiée par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique :

- garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps et emplois ;
- évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- 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.

Inscrit dans la démarche d'amélioration continue et d'innovation de l'établissement, ce premier plan d'action pluriannuel sera adopté pour une durée de 3 ans afin de pouvoir, d'une part, établir un état des lieux précis de la situation de l'égalité professionnelle selon les 4 composantes 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.

Le plan d'action pluriannuel sera exécuté en synergie avec les prescriptions du label « Human Resources Excellence in Resarch » (HRS4R), obtenu par l'UPPA en novembre 2020, qui vise entre autres à privilégier l'égalité femmes hommes dans le recrutement des chercheurs, et leurs conditions de travail (par exemple, le respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, plus complexe à satisfaire pour les femmes).



REFERENCES

Sources officielles

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, art. 6 septies, tel que modifié par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, art. 80
- Code de l'éducation, article L. 712-3, IV, 9°
- Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique
- Référentiel des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de la DGAFP (novembre 2019) et dans l'enseignement supérieur et la recherche (octobre 2020)

Sources internes à l'établissement

- Rapport final Enquête « Égalité Femmes Hommes à l'UPPA », rédigé par Evelyne BARTHOU, 2018
Disponible en téléchargement [mars 2021] [ici](#)
- Bilan social de l'établissement pour 2019 : <https://organisation.univ-pau.fr/fr/chiffres-cles.html>
- Comité technique de proximité : avis CTP, 9 avril 2021
- Conseil académique : CAC pour information, 15 avril 2021
- Conseil d'administration : délibération CA, 15 avril 2021

A noter quant aux sources internes :

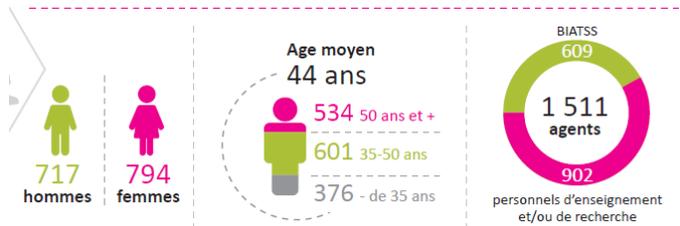
Le rapport final sur l'enquête « Égalité Femmes Hommes à l'UPPA » a été remis en juin 2018. Ses conclusions ont déjà été prises en compte et des améliorations ont été apportées depuis lors. Le bilan social 2019 permet partiellement d'en rendre compte.

En outre, le présent plan s'appuie sur les données chiffrées relatives aux personnels de l'établissement authentifiées par le bilan social 2019 puisque le bilan social 2020 ne sera présenté et soumis au vote des instances qu'en juin-juillet 2021. Mais ponctuellement, certaines données à jour de 2020 ou début 2021 peuvent être disponibles et donc ici utilisées.



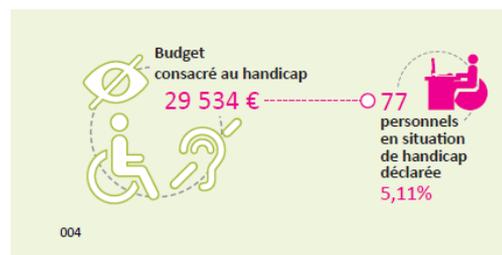
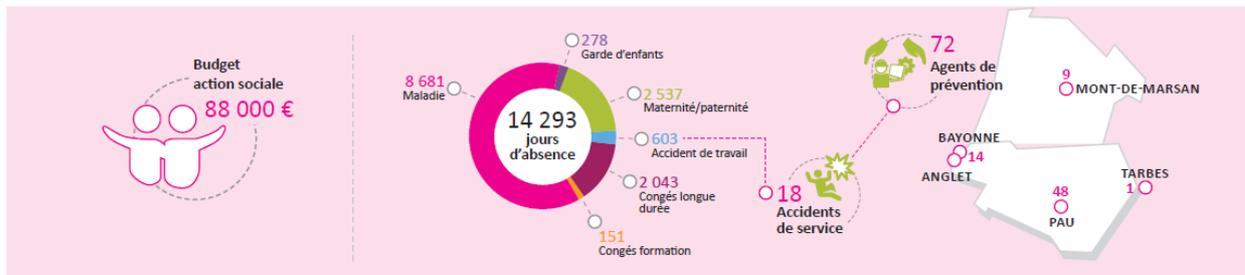
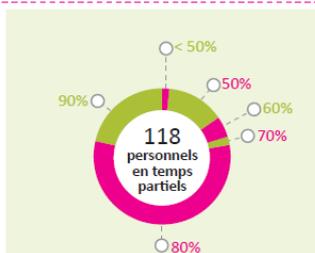
CHIFFRES-CLES

Les personnels de l'UPPA



Source : Bilan social 2019

La vie des personnels de l'UPPA



Source : Bilan social 2019

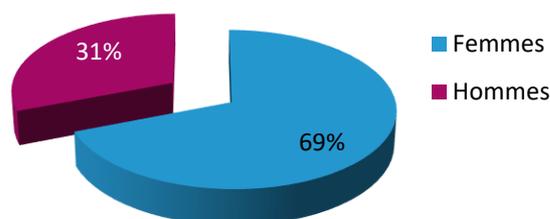


AXE 1 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois

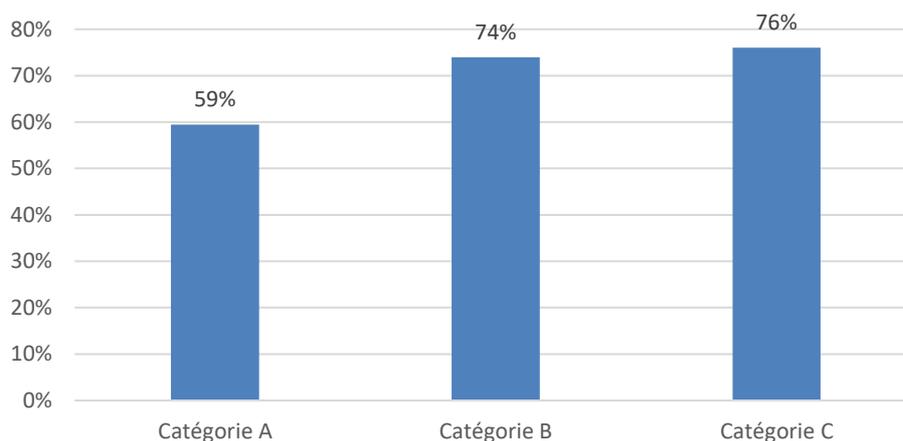
Etat des lieux de la mixité des métiers à l'UPPA

Concernant les personnels BIATSS

Répartition des personnels BIATSS
par sexe

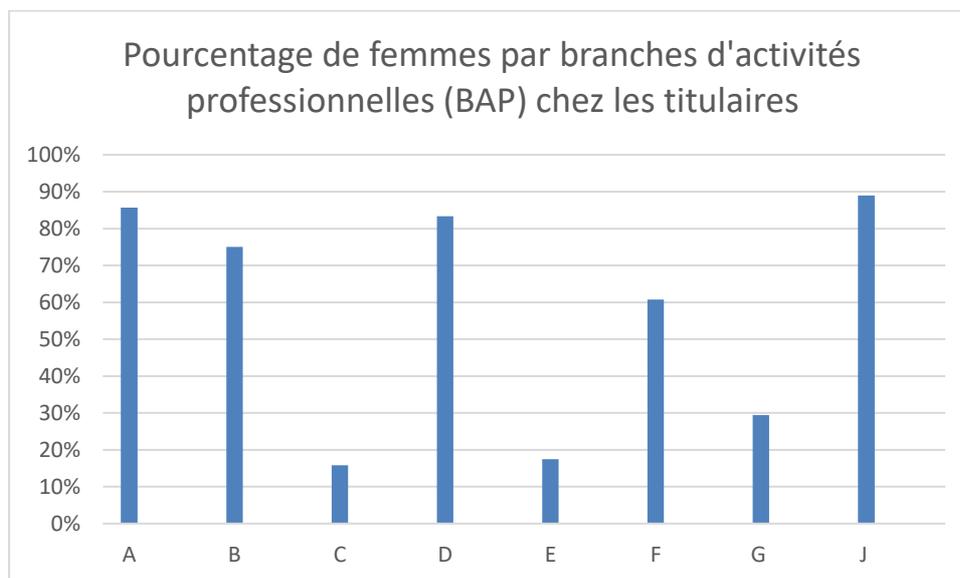


Part de féminisation des BIATSS par catégorie



Source : Bilan social 2019

Si les personnels BIATSS titulaires et contractuels sont majoritairement des femmes, on constate que la part des hommes augmente avec la catégorie statutaire. Ils sont sous-représentés dans les catégories C et B.



Source : logiciel Mangué au 31/12/2020

NB : les personnels AENES sont ici assimilés à la BAP J et les personnels des bibliothèques à la BAP F

La mixité des métiers est très inégale chez les personnels BIATSS titulaires.

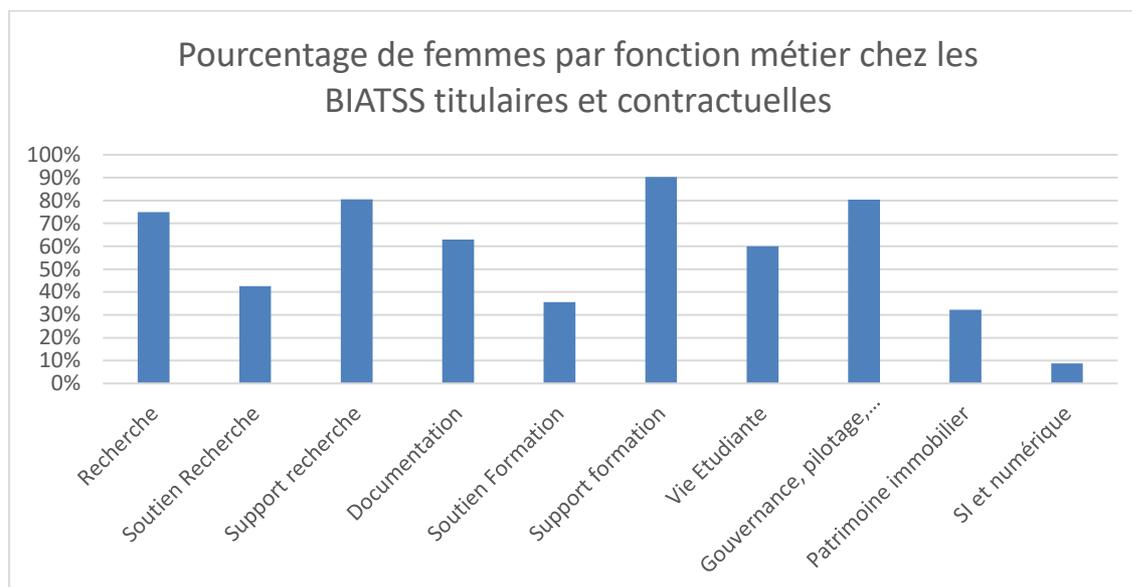
Certaines branches d'activités professionnelles sont très féminisées :

- BAP A, Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement ;
- BAP B, Sciences chimiques et Sciences des matériaux ;
- BAP D, Sciences Humaines et Sociales ;
- BAP J, Gestion et Pilotage.

A l'inverse, d'autres branches d'activités professionnelles sont très masculinisées :

- BAP C, Sciences de l'Ingénieur et instrumentation scientifique ;
- BAP E, Informatique, Statistiques et Calcul scientifique ;
- BAP G, Patrimoine immobilier, Logistique, Restauration et Prévention.

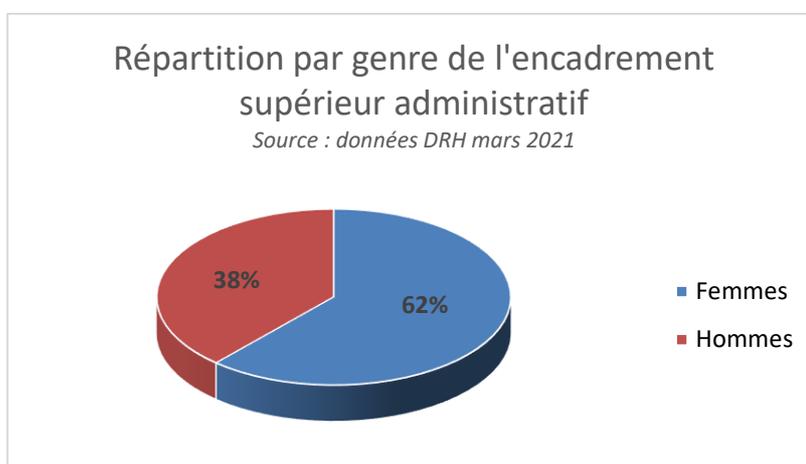
La BAP F (Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs) avec 61 % de femmes et 39 % d'hommes est la plus équilibrée en termes de mixité.



Source : Données DPAAC/CGA

La cartographie fonctionnelle des personnels titulaires et contractuels BIATSS de l'établissement permet de préciser l'analyse de la mixité, spécialement dans les domaines de la recherche et de la formation.

Ainsi les métiers de la recherche, du support à la recherche¹ et du support à la formation sont très majoritairement exercés par des femmes, alors que les métiers du soutien à la recherche, du soutien à la formation sont majoritairement exercés par des hommes.

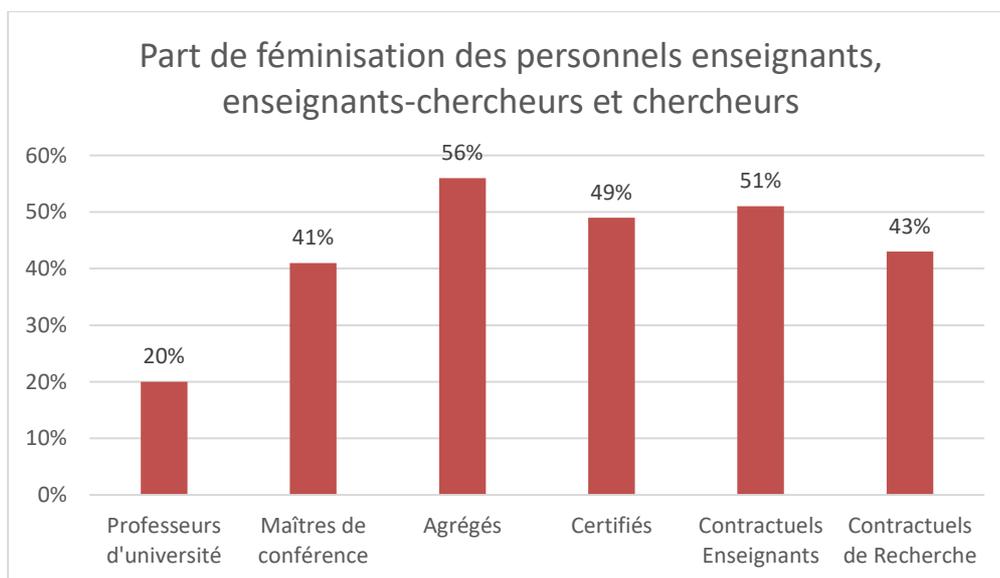
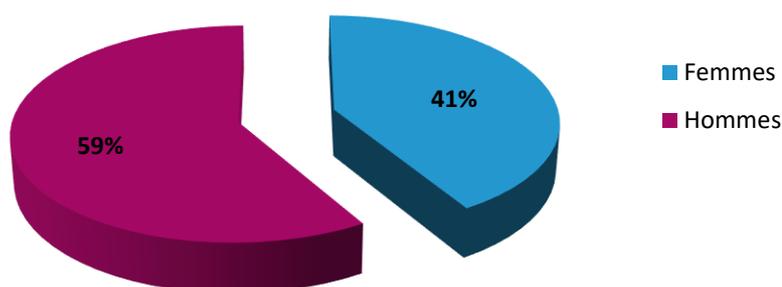


Au 1^{er} mars 2021, les femmes représentent 62 % des personnels d'encadrement supérieur BIATSS correspondant aux fonctions de directions administratives et financières de collèges, de responsables des pôles thématiques, et de directions générales de l'établissement.

¹ Les métiers de support à la recherche correspondent à la fonction administrative ou de pilotage de la recherche (ex. DRV, gestionnaire administratif dans les laboratoires, etc.) ; le soutien à la recherche correspond aux activités directement en lien avec la recherche (ex. travail sur les instruments et outils) ; le support à la formation correspond aux missions dans les scolarités, à la DEVE ou l'ARTICE ; le soutien à la formation correspond uniquement au métier de préparatrice/préparateur en sciences dures.

Concernant les personnels enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs

Répartition des personnels enseignants, enseignants-chercheur et chercheurs par sexe



Source : Données issues du bilan social 2019

Les personnels enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs (titulaires et contractuels) sont, au total, majoritairement des hommes (59 %). On constate que la mixité de genre existant chez les personnels enseignants du second degré s'atténue dans les autres corps, avec une part des femmes passant à 41 % chez les maîtres de conférences et seulement 20 % chez les professeurs d'université².

² Au niveau national, en 2018, la part des femmes maîtres de conférences est de 45 %, la part des professeurs d'université est égale à 26 %.



A l'UPPA, les sections du Conseil national des universités (CNU)³ dans lesquelles la part des femmes est la plus limitée est en :

- Informatique avec 12 % et aucune professeure d'université,
- Énergétique, génie des procédés avec 16 % et deux professeures d'université,
- Mathématiques (sections CNU 25 et 26) avec 16 % et une seule professeure d'université,
- Histoire (sections CNU 21 et 22) avec 22 % et aucune professeure d'université.

Chez les enseignants du second degré, les femmes ne représentent que 5,3 % en « sciences de l'ingénieur ».

A l'inverse, la part des hommes est faible en langues et littérature en général et plus particulièrement en anglais avec 15 % et, chez les enseignants du second degré, en espagnol (20 %) et lettres modernes (18 %).

Au sein de l'UPPA, sur 20 unités de recherche, 3 sont dirigées par des femmes.

Voies d'amélioration et engagements en faveur de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois

Engagements

L'établissement s'engage à communiquer sur le positionnement de l'UPPA par rapport aux moyennes nationales lorsque les chiffres nationaux seront disponibles.

En outre, afin de garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades, emplois et responsabilités supérieurs, l'établissement s'engage à :

En matière de recrutement

- **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 ;
- **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 ;
- Fournir des **données sexuées aux membres des comités de sélection** en amont de chaque recrutement d'enseignant-chercheur (circulaire MESRI du 18 juin 2020⁴) ;

En matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels des personnes sous-représentées dans leur métier

- Intégrer dans les lignes directrices de gestion de l'établissement relatives aux promotions et parcours professionnels, **l'obligation de fournir les données sexuées des promouvables** à tous les acteurs

³ Hors sections CNU à faible effectif à l'UPPA soit inférieur ou égal à 5 personnes

⁴ Circulaire, 18 juin 2020, Assurer l'égalité de traitement dans les procédures de recrutement, garantir l'égalité professionnelle et limiter les biais de sélection, MESRI - DGESEP A1-5 DGRH. Publiée en ligne :

[Circulaire NORESRS2014504C du 18 juin 2020 relative à l'égalité de traitement dans les procédures de recrutement et visant à limiter les biais de sélection](#)



participants aux processus de sélection des dossiers (réunion d'harmonisation avec les experts rapporteurs, personnes décisionnaires) ;

- **Former** les membres du Conseil académique restreint de l'établissement sur les risques de discrimination et les biais cognitifs lors des processus de promotion ;

- 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 catégories C) ;

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

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

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

- 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 préalable) ;

- 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).

Indicateurs et outils de suivi

Au terme du plan :

- Lister les actions de communication dans les lycées et dans l'établissement ;

- Recenser le nombre de journées des différentes formations prévues et le nombre de stagiaires formés ;

- Etablir les lignes directrices de gestion, en tenant compte de l'obligation de fournir les données sexuées pour les promotions.



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

Etat des lieux : identification et analyse des écarts de rémunération

Le bilan social 2019 de l'établissement⁵ présente le salaire moyen par sexe pour les personnels titulaires et contractuels et les principales causes de l'écart de salaire entre sexes. Dans le cadre de l'obligation nationale de l'élaboration de plans d'action, le ministère de la fonction publique a élaboré un outil national⁶ pour faciliter pour chaque administration l'identification de ces écarts de salaires pour les personnels titulaires.

Identification des écarts de rémunération chez les titulaires

Au préalable, il convient de souligner que dans l'administration, les salaires entre les femmes et les hommes sont strictement identiques à fonction, corps, grade et échelon identiques.

Globalement, l'établissement comprend 21 corps de fonctionnaires, avec un effectif correspondant de 465 hommes titulaires et 499 femmes titulaires⁷. En équivalent temps plein annuel, les hommes en représentent 462 ETP et les femmes 487 ETP, les femmes étant davantage à temps partiel que les hommes, avec un taux moyen de temps partiel plus faible (97,6 % contre 99,5 % pour les hommes).

En moyenne, les rémunérations mensuelles brutes par fiche de paie sont de 4 372 euros pour les hommes et de 3 314 euros pour les femmes, soit **un écart de rémunération de 1 058 euros (- 24,2 %)**.

Analyse des écarts de rémunération chez les titulaires

L'écart de salaire entre femmes et hommes à l'UPPA s'explique de la manière suivante :

Cause de l'écart	Montant
Effet temps partiel	61 €
Effet ségrégation des corps	819 €
Effet démographique au sein des corps	109 €
Effet primes à corps/grade/échelon identiques	69 €
Total	1 058 €

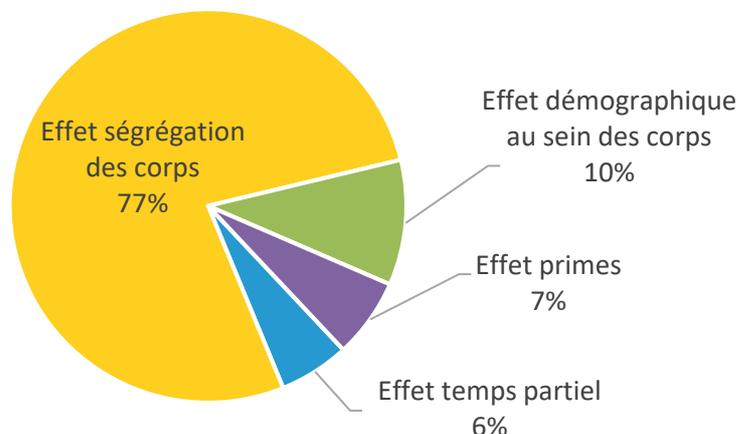
⁵ Bilan social UPPA 2019, p. 43.

⁶ L'outil est mis à disposition par la DGAFP :

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/indicateurs-de-letat-de-la-situation-comparee-des-femmes-et-des-hommes>

⁷ Ce n'est pas réellement le nombre d'agents titulaires sur l'année, mais le nombre de fiches de paie mensuelles sur une année divisée par 12. Les agents qui ne sont présents qu'une partie de l'année comptent ainsi au prorata de leur nombre de mois de présence.

Différences des salaires Femmes Hommes



Source : Logiciel Winpaye année 2020 et outil DGAFP

L'effet lié au temps partiel

En moyenne, les rémunérations mensuelles brutes par fiche de paie en équivalent temps plein (correction faite de la quotité de temps de travail) sont respectivement de 4 393 euros et de 3 396 euros. L'écart de rémunération femmes hommes, en défaveur des femmes, est plus faible en équivalent temps plein qu'en rémunération brute (- 998 € contre - 1 058 €). Ainsi, la plus forte proportion de femmes que d'hommes à temps partiel conduit à **un effet temps partiel de - 61 euros** sur l'ensemble des 21 corps.

L'effet ségrégation des corps

La majeure partie de l'écart total de salaire en équivalent temps plein (- **819 €**) provient du fait que les hommes sont proportionnellement plus présents dans des corps mieux rémunérés. Cette part importante est le résultat d'une sur-représentativité des hommes dans le corps le plus rémunéré (professeur d'universités), **et** d'une sur-représentativité des femmes dans plusieurs corps parmi les moins rémunérés (tous les corps de catégories C et B chez les BIATSS hors BU).

L'effet démographique au sein des corps

Cet effet mesure l'écart lié à des positionnements différents des femmes et des hommes dans les grades et échelons au sein des corps (effet d'âge, d'ancienneté, de promotion).

A l'UPPA, la démographie au sein des corps contribue à augmenter l'écart de rémunération femmes hommes à hauteur de **109 euros**, constitué d'un effet démographique traitement de 95 euros et d'un effet démographique prime de 14 euros.

L'effet démographique **traitement** compare au sein de chaque corps les traitements moyens, et donc les indices moyens, sachant que l'indice d'un agent peut aussi augmenter par la voie de l'avancement de grade. Dans l'établissement, on identifie une ancienneté moyenne par corps des hommes sensiblement plus élevée que celle des femmes.

L'effet démographique **prime** calcule l'effet de cet « ancienneté » différenciée sur les primes.



Dans l'établissement, l'effet démographique traitement est supérieur à l'effet démographique prime, ce qui correspond à une augmentation du traitement plus élevée que l'augmentation des primes.

Comme le relève le ministère de la fonction publique⁸ « *L'effet démographique et l'effet ségrégation sont liés, il est donc difficile de les dissocier dans une analyse, notamment sur une évolution des résultats sur plusieurs années. La promotion est représentative de ce lien car elle touche les deux effets* ».

Un avancement de grade au sein d'un corps jouera sur l'effet démographique au sein de ce corps. La promotion par liste d'aptitude permettant d'accéder au corps supérieur aura des conséquences sur les deux effets : si les agents d'un sexe obtiennent plus souvent cette promotion, cela affectera positivement l'effet ségrégation en leur faveur, mais cela jouera négativement sur l'effet démographique au sein de leur corps d'origine et de leur corps d'arrivée. L'ancienneté moyenne des agents de ce sexe pour les deux corps devrait en effet diminuer.

L'effet primes à corps/grade/échelon identique

Les **69 euros** restants en défaveur des femmes correspondent à l'écart de primes à niveau de carrière identique, c'est-à-dire à corps/grade/échelon/indice identique.

La sur-rémunération du temps partiel correspond à l'écart entre certaines quotités de temps partiels travaillés (80 % ou 90 %) et leur taux respectif de rémunération (85,7 % et 91,4 %) en application de la réglementation. Le choix méthodologique du ministère de la fonction publique a été de le traiter comme une prime dans l'outil, tout en l'isolant de par sa spécificité. La sur-représentation féminine dans les temps partiels à 80 et 90 % diminue ainsi l'écart de rémunération femmes hommes de 7 euros à l'UPPA.

Les primes qui contribuent négativement à cet écart sont les primes liées aux temps ou cycle de travail (- 37 €) telles que les heures complémentaires des enseignants et enseignants-chercheurs ou encore la monétisation du compte épargne temps (CET) pour les BIATSS ; celles liées aux fonctions/sujétions non indexées sur le traitement (- 43 €) la prime de charge administrative, les primes des référentiels établissement, les primes de chaires.

En revanche, les primes liées aux résultats, la performance et l'engagement professionnel sont plus favorables aux femmes (+ 13 €) à corps/grade/échelon/indice identiques (par exemple : prime d'encadrement doctoral et de recherche PEDR pour les enseignants-chercheurs, complément indemnitaire annuel pour les BIATSS).

Les autres catégories de primes ont un effet relativement neutre sur les écarts globaux de rémunérations.

⁸ Voir document « grille de lecture des résultats » mis à disposition par la DGAFP :

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/indicateurs-de-letat-de-la-situation-comparee-des-femmes-et-des-hommes>



Analyse détaillée par corps

Les éléments par corps permettent de cibler les plus fortes contributions aux écarts de rémunération liés à l'effet démographique du corps et à l'effet primes à corps/grade/échelon identique.

La méthode du ministère de la fonction publique reposant sur certaines hypothèses (mixité, régularité de la paie), trois indicateurs de qualité sont fournis. Pour obtenir des indicateurs fiables selon cette méthode, et que le diagnostic sur un corps particulier soit pertinent, il faut qu'il y ait suffisamment d'agents des deux sexes. Il en résulte pour l'UPPA que l'analyse des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes est pertinente pour les 7 corps, ci-après détaillés.

Concernant les adjoints et adjointes techniques de recherche

Il s'agit d'un corps majoritairement féminin dans l'établissement.

L'écart de rémunération au bénéfice des hommes s'explique principalement par l'effet démographique du corps. En revanche, la sur-rémunération liée au temps partiel permet de réduire l'écart car ce sont surtout les femmes à 90 % qui sont à temps partiel.

Concernant les techniciennes et techniciens de recherche

Il s'agit d'un corps majoritairement féminin dans l'établissement.

L'écart de rémunération au bénéfice des hommes s'explique principalement et très fortement par l'effet primes liées aux fonctions / sujétions non indexées sur le traitement. En effet, les hommes sont légèrement plus jeunes que les femmes dans ce corps tout en étant mieux positionnés sur les grades d'avancement ; cela se retrouve sur la prime d'indemnité de fonctions de sujétions et d'expertise (IFSE).

En revanche, la sur-rémunération liée au temps partiel et, de manière importante, l'effet démographique du corps permettent de réduire l'écart de rémunération de genre dans ce corps.

Concernant les ingénieures et ingénieurs d'études

Il s'agit d'un corps avec une parité de genre parfaite à l'UPPA (en ETPT).

L'écart de rémunération au bénéfice des hommes est significatif dans ce corps (- 11,8 %) et s'explique principalement et très fortement par l'effet démographique du corps, les hommes partant à la retraite plus tard.

Concernant les professeures certifiées et professeurs certifiés

Il s'agit d'un corps majoritairement féminin dans l'établissement.

L'écart de rémunération au bénéfice des hommes est très significatif dans ce corps (- 13,5 %) et s'explique principalement et fortement par l'effet démographique du corps (recrutement de jeunes professeures certifiées et hommes partent à la retraite plus tard) mais aussi de manière remarquable par l'effet primes liées au temps ou aux cycles de travail (heures complémentaires).



Concernant les professeures agrégées et professeurs agrégés

Il s'agit d'un corps majoritairement féminin dans l'établissement.

L'écart de rémunération au bénéfice des hommes s'explique principalement par l'effet primes liées au temps ou aux cycles de travail (heures complémentaires) puis par l'effet démographique de corps (1,1 %) toutefois deux fois moindre que pour les enseignants-chercheurs.

Concernant les enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs

Il s'agit de corps majoritairement masculins dans l'établissement.

L'écart de rémunération au bénéfice des hommes s'explique principalement par l'effet démographique des deux corps car les enseignants-chercheurs masculins partent en général plus tard à la retraite que leurs collègues féminines.

Identification et analyse des écarts de rémunération chez les contractuels

*Salaire net réel (tenant compte des temps partiels)

Corps	Femmes	Hommes	Total	Ecart F/H
Catégorie A	2 053	2 106	2 072	- 2,5 %
Catégorie B	1 414	1 434	1 423	- 1,4 %
Catégorie C	1 241	1 223	1 237	+ 1,5 %
Cont Ens	1 561	1 600	1 580	- 2,4 %
Doct.	1 514	1 516	1 515	- 0,1 %
Cont Ens-Cher	2 531	2 579	2 561	- 1,9 %
Post-Docs	1 855	2 052	1 959	- 9,6 %
Total	1 642	1 739	1 686	- 5,6 %

Source : Bilan social 2019

En moyenne, les rémunérations mensuelles nettes des personnels contractuels sont de 1 739 euros pour les hommes et de 1 642 euros pour les femmes, soit **un écart de rémunération de 97 euros**.

Si les femmes contractuelles à l'UPPA perçoivent globalement une rémunération de **5,6% inférieure** aux hommes contractuels, cet écart est très sensiblement inférieur à celui constaté chez les titulaires (- 24,2 %). En outre, le bénéfice et l'importance des écarts de rémunération sont hétérogènes entre les catégories de contractuels :

- Les post-doctorantes perçoivent un salaire 9,6 % inférieur à celui versé à leurs collègues hommes : c'est l'origine du financement de la recherche qui détermine la rémunération et les principaux financeurs sont dans les sciences dures majoritairement masculines ;
- Les contractuelles de catégorie C ont une rémunération 1,5 % supérieure à celle des hommes de la même catégorie ;
- Les salaires des doctorantes et doctorants sont identiques.



Voies d'amélioration et engagements pour réduire les écarts de rémunération

Engagements

L'établissement s'engage à communiquer sur le positionnement de l'UPPA par rapport aux moyennes nationales lorsque les chiffres nationaux seront disponibles.

En outre, afin de contribuer à réduire les écarts de rémunérations constatés, l'établissement s'engage à :

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

- Proposer une **formation « Egalité entre les sexes dans les carrières académiques »** pour contribuer à lever un certain retrait féminin : incitation à passer l'habilitation à diriger des recherches (HDR) pour les maîtres de conférences, à demander une délégation CNRS, un congé pour recherches ou conversion thématique (CRCT), à poser sa candidature à l'Institut universitaire de France (IUF), à avoir une stratégie de publications, de prise de responsabilités, d'internationalisation ;

- Agir sur la **politique d'attribution des PEDR** dans l'établissement par 2 actions complémentaires :

- encourager les femmes à demander la PEDR (en proposant la formation « Egalité entre les sexes dans les carrières académiques », par exemple),

- être attentif aux équilibres femmes hommes pour l'attribution des PEDR en conseil académique (CAC) restreint en examinant systématiquement les répartitions par genre des demandes ;

- 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 dans ces cas de figure ;

- Revoir la **politique indemnitaire des BIATSS** dès 2021, ce qui, mécaniquement compte tenu de la structure des emplois BIATSS, aura pour effet de bénéficier à de nombreuses femmes.

Indicateurs et outils de suivi

Au terme du plan, mesurer :

- Le pourcentage d'écart global de rémunération moyenne, en équivalent temps plein pour neutraliser l'effet temps partiel, entre les hommes et les femmes (- 22,7 %) ;
- La part de l'effet primes liées au temps ou aux cycles de travail chez les enseignants du second degré ;
- La proportion de femmes enseignants-chercheurs obtenant la PEDR dès la campagne 2022.



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

Conscient que l'équilibre entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale est essentiel pour permettre non seulement l'égal accès des femmes et des hommes à tous les emplois, mais aussi la qualité de vie au travail et, au-delà, la santé et le bien-être, l'établissement s'est déjà engagé dans un certain nombre d'actions que reflète l'état des lieux (de la situation et des outils). Il projette, en outre, de nouvelles voies d'amélioration.

Etat des lieux de l'adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail

Conclusions issues du rapport sur l'enquête Egalité femmes hommes

Le rapport final sur l'enquête Egalité femmes hommes, rédigé par Evelyne BARTHOUS en juin 2018 pointait déjà la difficile articulation entre vie professionnelle et vie privée particulièrement pour les femmes (v. not. pp. 50 à 64). Le rapport relève, par exemple, à l'issue de l'enquête, que « *1/3 des hommes déclare déposer rarement ou jamais leurs enfants, contre 1/4 des femmes. De même, 60 % des femmes déclarent prendre le plus souvent des jours de garde « enfants malades » contre 30 % des hommes. La significativité statistique est ici extrêmement forte* ». Mme BARTHOUS en déduit que « *nous sommes clairement dans une division clivée et sexuée des tâches familiales, dévolues en majorité aux mères, qui n'est naturellement pas sans conséquence sur l'emploi des femmes, leur évolution de carrière ou encore sur leur reconnaissance professionnelle* ». Elle signale également que « *La pression qui s'exerce sur certaines professionnelles du fait même d'avoir des enfants, souvent en bas âge, semble très forte* » (rapp. p. 60).

La mise en place de dispositifs facilitant matériellement la prise en charge des enfants, particulièrement en bas âge, apparaît ici comme un facteur d'équilibre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

Mais inversement, « *le fait de ne pas avoir d'enfant peut aussi poser problème. D'une part, car cela constituerait une menace pour l'employeur, qui pourrait craindre que la maternité suive le recrutement ou porte atteinte au bon fonctionnement des services. D'autre part, le fait de ne pas avoir d'enfant pourrait exposer les professionnel-le-s à en faire plus, qu'il s'agisse de demande des collègues ou de la direction ou bien car elles ont intériorisé l'idée selon laquelle ne pas avoir d'enfant induit de fournir une part de travail équivalente, voire supérieure, à celle des hommes. La famille pourrait être ici une protection face aux attentes professionnelles parfois démesurées* » (rapp. p. 61).

La mise en place du dispositif d'information et de lutte contre les discriminations (v. axe 4) semble ici nécessaire en complément.



Etat des lieux du travail à temps partiel (personnels BIATSS)

Quotités de travail chez les titulaires BIATSS

Répartition homme femme

	Homme	Femme	Total
<50%	0	0	0
50%	0	2	2
60%	1	2	3
70%	0	0	0
80%	6	52	58
90%	2	16	18
100%	117	210	327
Total	126	282	408

Quotités de travail chez les contractuels BIATSS

Répartition homme femme

	Hommes	Femmes	Total
<50%	0	1	1
50%	4	5	9
60%	1	1	2
70%	0	7	7
80%	1	15	16
90%	0	2	2
100%	57	108	165
Total	62	139	201

Source : Mangue / Bilan social 2019

On relèvera que la très grande majorité des 118 personnels BIATSS à temps partiel sont des femmes : 103 agents, soit 87 % des agents.

Etat des lieux des congés des personnels

Congés (tous personnels) par type et par sexe (H/F) mesurés en jours

	Maternité Paternité	Maladie	Longue Durée	Garde Enfant	Accident du travail/ de service	Congés formation	Congés bonifiés
2019	2537	8681	2043	278	603	151	0
H/F	99 2438	2274 6407	968 1075	67 211	396 207	151	

Jours absence	Effectif	Jours de travail annuel	Taux absentéisme
14 293	1 511	365	2,6%
3955 10338	717 794		1,5% 3,6%

Source : Bilan social 2019



Congés des personnels BIATSS

Exercice	Jours absence	Effectif	Taux absentéisme	Jours d'absence	Hors Maternité et CLD*
2019	8 592	609	3,9%	14,1	10,2
H/F	2787 5805	188 421	4,1% 3,8%	14,8 13,8	10,3 10,1

* Congés longue durée

Le nombre de jours moyens d'absentéisme est d'environ 14,1 jours par an (6,6 % des jours de travail ou 3,9 % des jours totaux). Il se trouve dans la même moyenne que le secteur privé.

38 % de ces jours correspondent à des arrêts de longue durée, comme les congés de maternité ou les congés longue durée.

Congés des personnels enseignants et enseignants-chercheurs

Exercice	Jours absence	Effectif	Taux absentéisme	Jours d'absence	Hors Maternité et CLD
2019	5 701	902	1,7%	6,3	3,8
H/F	1168 4533	529 373	0,6% 3,3%	2,2 12,2	1,6 6,8

Le nombre de jours d'absence déclarés par les enseignants chercheurs est très faible ce qui ne reflète vraisemblablement pas la réalité (leur activité étant flexible, ils s'organisent autrement, sans nécessairement déclarer de congé).

Sur la base de l'ensemble de ces données, on constate que :

- Les congés paternité restent peu fréquents ;
- Les congés pour garde d'enfants restent majoritairement pris par les femmes.

En outre, le même constat peut être fait pour le congé parental : il concerne majoritairement des femmes, même s'il reste relativement rare.

Pour l'ensemble des congés (tous types confondus donc inclus maladie, longue durée...), le taux d'absentéisme est globalement plus important chez les femmes, mais moindres chez les personnels BIATSS que chez les personnels enseignants et enseignants-chercheurs.



Etat des lieux des aides versées aux personnels

BENEFICIAIRES PRESTATIONS INTER MINISTERIELLES

	Année	Enseignants- Chercheurs	Enseignants 2nd degrés	Personnels de l'ITRF	Personnels de l'AENES	Personnel de bibliothèque	Personnels en CDI	Personnels en CDD	TOTAL
Aides en faveur des enfants handicapés	2017	3	2		2				7
	2018	2	1		1				4
	2019	2			1				3
Aide aux séjours en centre aéré	2017			3	8	1	1		13
	2018	1		3	3		1		8
	2019			3	2		2		7
Aide aux séjours linguistiques et cadre éducatif	2017								0
	2018								
	2019			1					1
Aide aux séjours en colonie de vacances	2017				2	1	1		4
	2018	1				1			2
	2019			1			1		2
TOTAL		9	3	11	19	3	6		51

BENEFICIAIRES AIDES ETABLISSEMENT

	Année	Enseignants- Chercheurs	Enseignants 2nd degrés	Personnels de l'ITRF	Personnels de l'AENES	Personnel de bibliothèque	Personnels en CDI	Personnels en CDD	TOTAL
Garderie 6-10 ans	2017								
	2018								
	2019								
Complément pour séjour en colonie de vacances	2017				2				2
	2018								
	2019								
Voyages à l'étranger organisé par les établissements scolaires	2017				1				1
	2018			1					1
	2019				1				1
Frais d'études supérieures pour suivies dans une ville éloignée	2017				1				1
	2018			1	1				2
	2019				1				1
Aide à la caution	2017								
	2018						1	1	2
	2019				1			1	2
Aides exceptionnelles	2017			2	1		1	3	7
	2018			1	1				2
	2019			2	1		2	2	7
TOTAL				7	11		4	7	29

Source : Bilan social 2019



L'analyse genrée de ces chiffres, menée par l'assistant de service social de l'établissement, permet de montrer que, pour l'essentiel, ces aides sont majoritairement sollicitées et accordées à des femmes. Ainsi, en 2019, 17 femmes et 6 hommes en ont bénéficié.

Pour les Primes Interministérielles (PIM)

- Subvention séjours pour enfants en colonie de vacances avec hébergement : 1 femme et 1 homme
- Subvention séjours pour enfants en centre de loisirs sans hébergement : 5 femmes et 2 hommes
- Allocation aux Parents d'Enfants Handicapés : 3 femmes

Pour les aides de l'Etablissement (AE)

- Aide à la Caution : 2 femmes
- Etudes supérieures dans une ville éloignée de plus de 40 km du domicile parental : 1 femme
- Voyage à l'étranger dans le cadre scolaire : 1 femme

Pour les aides exceptionnelles

- Dons et prêts : 4 femmes et 3 hommes

A noter que l'établissement édite chaque année un « guide de l'action sociale » qui récapitule les aides existantes (disponible sur l'intranet, dans la rubrique « ma vie pro », onglet « action sociale »).

Etat des lieux des actions et outils existants

Santé sécurité au travail et qualité de vie au travail

En matière de santé et sécurité au travail (**SST**), l'université a engagé une politique volontariste de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail à laquelle sont associés étroitement le Comité hygiène sécurité et conditions de travail (CHSCT) et le Comité technique (CTP). Elle prend appui sur les outils tenus à jour tels que le règlement intérieur, le registre santé et sécurité au travail, le plan de prévention ou le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et repose sur des instances et dispositifs généraux ou dédiés notamment :

- le comité d'intervention des risques psychosociaux (CIRPS),
- la cellule protection et sécurité (PROSEC),
- le comité d'intervention Harcèlement sexuel / violences sexistes (CIHS),
- le conseiller de prévention et le réseau des assistants de prévention nommés dans chaque service, et déployé depuis 2011 sur l'ensemble de l'université,
- le poste central de sécurité dit « PC Sécurité »,

On peut aussi ajouter les actions portées par la mission Handicap.

La présentation de l'ensemble des informations légales et du dispositif interne propre à l'établissement a fait l'objet, en juillet 2020, d'une instruction générale pour la santé et sécurité au travail, disponible, à tout instant, sur le site Internet de l'établissement (dans l'onglet Hygiène et sécurité : <https://organisation.univ-pau.fr/fr/securite/hygiene-et-securite.html>).

En outre, l'établissement a plus spécifiquement élaboré et adopté en juin 2019 un plan qualité de vie au travail (**QVT**) qui contient un programme d'actions de prévention.



La période de crise sanitaire liée au Covid-19 a conduit à conjuguer plus étroitement encore la gestion des ressources humaines et la question de la santé et sécurité au travail notamment en installant, à partir de mars 2020, une **cellule de crise** associant, outre le président et le directeur général des services, la secrétaire du CHSCT, le directeur des ressources humaines, le conseiller et l'animatrice en prévention, la directrice de la communication et les professionnels de santé.

Service médico-psycho-social et de prévention des personnels

Par ailleurs, il est à remarquer que l'établissement a fait le choix, depuis 2015, d'installer un véritable service de santé des personnels, plus précisément le service médico-psycho-social et de prévention (SMPSP). Le service a été progressivement étoffé et renforcé. Il relève aujourd'hui du pôle Relations et ressources humaines (pôle RRH), sans pour autant être sous l'autorité hiérarchique du DRH, et comprend cinq personnes : la médecin du travail, chef du service, l'assistante médico-administrative, l'animatrice en prévention des risques et, également, le psychologue clinicien dédié au personnel et l'assistant de service social des personnels. Le service est situé sur le campus de Pau, dans les locaux de la Présidence mais il dispose d'une entrée indépendante. Ses membres assurent des permanences sur les différents sites de l'UPPA. Il est à noter que l'accompagnement médical pour les agents de la Côte basque est géré par un médecin du Centre de gestion de la fonction publique territoriale.

Concernant la question particulière de l'articulation activité professionnelle et vie personnelle et familiale, on notera que sur les 126 personnes ayant bénéficié d'un accompagnement en 2019, 63 % sont des femmes. Et les difficultés familiales font partie des problématiques accompagnées (Source : Bilan social 2019). Le psychologue joue évidemment un rôle important quant à ces difficultés. Et l'assistant de service social a précisément pour mission d'être à l'interface de la vie privée des agents et de leur vie dans le milieu du travail. Avec le médecin du travail et le psychologue clinicien, il est donc un acteur privilégié pour contribuer à l'équilibre activité professionnelle - vie personnelle et familiale. Il peut notamment être amené à prendre contact avec des partenaires extérieurs à même de faciliter cette articulation pour chaque agent qui le sollicite.

Gestion des congés et choix de position d'activité des personnels

La prise de congés, notamment ceux en lien avec les événements de la vie personnelle et familiale tels que l'arrivée d'un enfant, participe de l'articulation équilibrée avec l'activité professionnelle, plus particulièrement pour les femmes qui sont plus souvent amenées à assumer la responsabilité des enfants (et/ou des proches dépendants).

Concernant les congés maternité

- Pour les personnels BIATSS, la durée du congé est calculée par application des textes : pour le 1^{er} ou le 2^e enfant, 6 semaines de congé prénatal, 10 semaines de congé postnatal, etc. Une fiche récapitulative est disponible en ligne sur l'intranet des personnels (dans la rubrique « ma vie pro » / « temps de travail »). A partir du début du 3^{ème} mois de grossesse, une réduction d'1 h/jour maximum peut être accordée sur avis du médecin chargé de la prévention, et sont accordées 7 autorisations d'absence de droit d'une demi-journée pour se rendre aux examens médicaux obligatoires. Tous les droits à congés sont maintenus. Donc si le congé maternité coïncide avec une période de fermeture administrative (congé annuel dont les dates sont imposées par l'établissement), l'agent a droit au report de ses jours de congés annuels (dans la limite



de la durée maximale des jours de congés annuels). Pendant la durée du congé, les personnes sont remplacées à hauteur de 50 % de leur temps de travail.

- Pour les personnels enseignants (PRAG, PRCE) et enseignants-chercheurs, une circulaire du ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche du 30 avril 2012 a clarifié et uniformisé l'application des règles relatives aux congés légaux. Pour l'établissement, elle a été précisée par une circulaire de février 2019 relative à l'incidence des congés des enseignants et enseignants-chercheurs sur leurs obligations de service. Celle-ci est accessible et consultable par tous sur l'intranet de l'établissement (dans la rubrique « ma vie pro »). Elle indique les règles de dispense de service pour les congés maternité, paternité et d'adoption (par exemple dispense d'un demi-service pour la naissance du 1^{er} ou 2^e enfant, pour le congé maternité de 16 semaines) et pose que le rattrapage des enseignements non accomplis du fait d'un congé légal est rémunéré en heures complémentaires. Enfin, il est rappelé que le report de jours de congés annuels durant l'année universitaire est possible si la personne n'a pas pu en bénéficier en raison d'un congé légal (par exemple, coïncidence congé maternité / congé annuel durant les vacances universitaires) mais dans la limite de 5 semaines.

Concernant les congés paternité

Les 3 jours d'absence sont pris à la naissance. Ensuite, la pratique de l'établissement est de permettre la prise du congé dans les 4 mois de la naissance (ou de l'adoption) pour les enseignants et enseignants-chercheur comme pour les BIATSS. Cela donne une certaine souplesse pour organiser la pose des jours de congés en fonction de la charge de travail (BIATSS) ou des heures d'enseignement (la dispense étant de 10,8 HETD pour le 1^{er} et le 2^e enfant).

Concernant le congé parental

Le congé parental constitue une position d'activité, et non un congé au sens strict. Pour l'établissement, les règles sont posées dans la même circulaire de février 2019 pour les enseignants-chercheurs et chercheurs, ce qui les rend accessibles.

Voies d'amélioration et engagements en faveur d'une meilleure articulation

Actions déjà engagées

L'établissement a déjà engagé une réforme du comité d'intervention des risques psychosociaux (CIRPS) dans la voie d'un élargissement de son périmètre d'action pour prendre en compte tous les risques professionnels y compris ceux issus de difficultés d'articulation activité professionnelle et vie privée et familiale. La réforme a été formalisée par arrêté en mars 2021.

Engagements

Dans une volonté d'amélioration continue de l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, l'établissement s'engage, en outre, à :



En matière de soutien à la parentalité et à l'équilibre activité professionnelle et vie familiale

- Rédiger et diffuser un **guide des parents** à l'Université récapitulant leurs droits à l'arrivée d'un enfant ;
- Réviser la note relative aux congés légaux pour mettre en place le **congé de paternité** allongé de 11 jours à 28 jours et rappeler les facteurs de souplesse (congé pouvant être pris durant 4 mois) ;
- 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 pour rappeler que la personne ne doit assurer aucune activité professionnelle durant son congé (surveillances d'épreuves écrites d'examen, corrections de copies, épreuves orales d'examen...et charges administratives) ;
- Veiller à associer et prendre en considération les enseignants et enseignants-chercheurs en congé (maternité, adoption, ...) pour la **répartition des services d'enseignement** (malgré la période de dispense) ;
- Rendre possible pour toutes les **femmes allaitant** leur enfant quel que soit leur statut (BIATSS, enseignants-chercheurs, enseignants ou chercheurs) l'aménagement horaire d'une heure par jour pour l'allaitement, prévue par l'article 46 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (une fonctionnaire allaitant son enfant peut bénéficier, pendant un an suivant la naissance, d'un aménagement horaire d'une heure maximum par jour) ;
- Mener une enquête sur les **modes de garde pour les enfants en bas âge** (non encore scolarisés) des personnels BIATSS, enseignants-chercheurs, chercheurs, enseignants ;
- Accompagner les personnes en situation de **proche aidant** d'un conjoint, descendant, ascendant ou collatéral, etc., en situation de handicap et/ou de grave perte d'autonomie : en informant sur le congé de proche aidant, en facilitant la prise du congé, le cas échéant de manière fractionnée, par un ajustement de l'organisation des services et une accélération de la procédure de traitement de la demande, ou en facilitant des aménagements d'horaires ou de service, en accordant des autorisations d'absence pour garde d'enfants le cas échéant, en facilitant la mise en place du télétravail, etc.

En matière d'équilibre activité professionnelle et vie personnelle

- 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...);
- Informer encore davantage, par des moyens diversifiés, sur la **politique d'action sociale** de l'établissement, les prestations interministérielles (aide à la famille, subventions pour séjours d'enfants, aide en faveur des enfants handicapés), les aides attribuées par l'établissement (aide à la caution, garde d'enfants, voyage à l'étranger organisé dans le cadre scolaire, participation aux frais d'études des enfants, aide à la restauration) et les aides exceptionnelles, qui tendent à faciliter un meilleur équilibre entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.



Indicateurs et outils de suivi

Suivi d'ensemble

- Développer encore davantage les indicateurs chiffrés, sexués/genrés sur les types de congés (maternité, paternité), en y incluant les congés de proche aidant et les positions d'activité (congé parental, disponibilité...);
- Confier à la Direction pilotage, autoévaluation, amélioration continue (DPAAC) la conception des indicateurs en lien avec le pôle RRH pour le suivi de la mise en œuvre des engagements du plan d'action.

Mesures particulières

- Réaliser l'enquête sur les modes de garde des enfants en bas âge des personnels ;
- Rédiger et diffuser le guide des parents à l'Université.



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

Suite à l'annonce de la Ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, Mme Frédérique VIDAL, lors du colloque du 4 décembre 2017 concernant la création d'une cellule d'écoute dans chaque université pour la rentrée 2018, l'Université de Pau et Pays de l'Adour s'est dotée de moyens humains et matériels pour répondre à cette demande.

L'établissement a en effet le devoir envers le public qu'elle accueille mais aussi envers ses propres agents de les informer de ce que sont le harcèlement sexuel, les violences sexistes et sexuelles, le viol mais également de leur proposer un service en capacité de les recevoir, d'écouter, d'accompagner et d'aider les personnes qui en seraient victimes ou témoins afin d'alerter et d'agir pour que de telles situations cessent.

Etat des lieux des discriminations et violences à l'Université

Conclusions du rapport sur l'enquête Egalité femmes hommes

Le rapport final sur l'enquête Egalité femmes hommes, rédigé par Evelyne BARTHOU en juin 2018, relève que l'enquête a permis de mettre en lumière des résultats de deux ordres : « *Premièrement, les cas de sexisme et de harcèlement semblent largement sous-déclarés à l'Université alors qu'ils sont bien présents dans le quotidien des différents acteurs. Deuxièmement, les cas de sexisme et de harcèlement s'articulent aussi et surtout à des mécanismes quotidiens largement impensés et qui constituent pourtant une discrimination systémique. Les femmes ont, en moyenne, des conditions de travail et d'évolution de carrière plus défavorables que les hommes, mais aussi une articulation des temps de vie, une estime de soi et un sentiment de bien-être inférieurs à ceux des hommes à l'Université* » (rapp. p. 13).

Ainsi, au plan des agissements sexistes, « *25 % des répondantes et moins de 5 % des répondants déclarent avoir été la cible de propos sexistes à l'université* » (rapp. p. 84). « *En outre, près d'un tiers des répondants, dans des proportions quasiment égales pour les femmes et les hommes, ont été témoins de propos sexistes* » qui, dans plus de 93 % des cas, concernaient des femmes (rapp. pp. 85-86).

Parallèlement, concernant les actes de violences et de harcèlement, « *3 % des répondantes affirment avoir été la cible de harcèlement sexuel contre aucun répondant, soit 8 femmes sur 270* » (rapp. p. 87). La part des professionnelles victimes de discriminations ou de violences à l'UPPA est bien en deçà des résultats nationaux (1 femme sur 5, enquête IFOP). Cependant, Mme Barthou, au terme de l'enquête qualitative (les entretiens) estime que cette différence « favorable » à l'UPPA peut s'expliquer par la difficulté à identifier ce qui relève du harcèlement sexuel « *notamment à l'université qui est peut-être pensée comme un environnement protégé* », particulièrement pour les enseignants et enseignantes, mais aussi « *à la peur d'être identifiée* » (rapp. pp. 87-88).



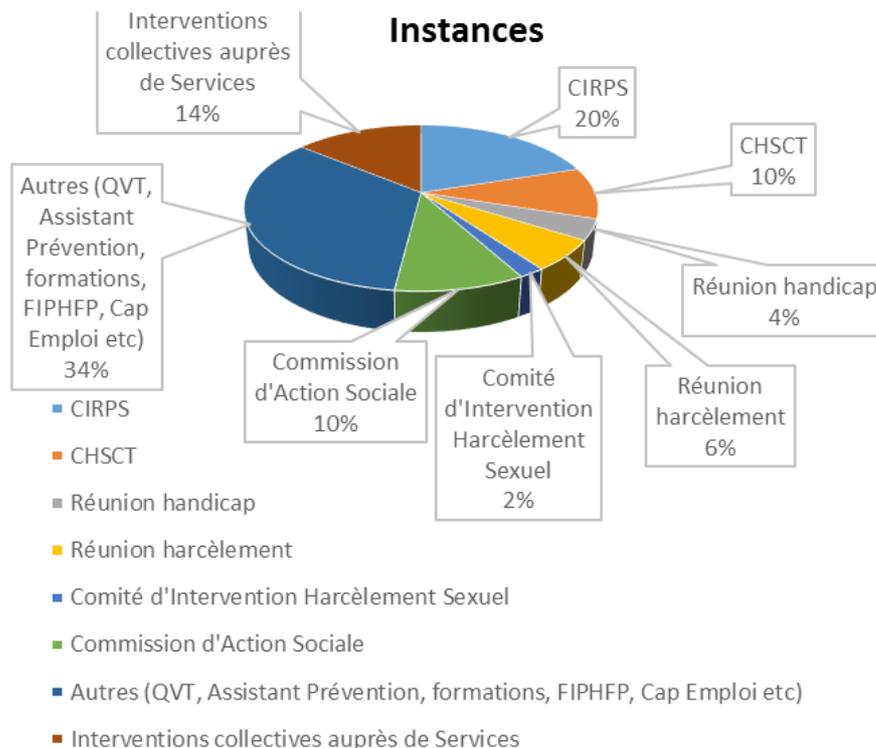
Données issues du bilan social 2019

Le service médico-psycho-social et de prévention (SMPSP) et, particulièrement en son sein, le psychologue clinicien et l'assistant de service social des personnels sont en première ligne pour détecter les problématiques de discriminations et actes de violence au sein de l'établissement.

Le psychologue du SMPSP, consulté à titre volontaire par les agents en-dehors d'une procédure de signalement, relève que, « en ce qui concerne la prise en charge de la sphère professionnelle, ce qui est le plus souvent ressorti est une forme d'incompréhension entre collègues, une non reconnaissance du travail, une surcharge de travail, des comportements et des atteintes très proches de la notion juridique de « harcèlement moral » (Source : Bilan social 2019).

Au cours de l'année 2019, 36 fiches alertes ont été reçues dans le service. Le bilan social recense aussi trois réunions « harcèlement » et une réunion du comité d'intervention « harcèlement sexuel » (CIHS).

Cependant, aucune poursuite disciplinaire pour des actes de violence sexuelle ou sexiste entre agents n'a été nécessaire au cours de l'année 2019.



Source : Bilan social 2019



Etat des lieux des moyens et outils existants

Depuis 2019, la loi impose la mise en place d'un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements (loi du 13 juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires, art. 6 quater A, issu de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, art. 80).

Ainsi, au plan de la lutte contre les discriminations et les actes de violence, l'établissement s'est doté des dispositifs d'alerte et d'accompagnement :

- Fiche alerte auprès du service médico-psycho-social et de prévention (SMPSP)
- Comité de lutte contre le harcèlement sexuel et les violences sexistes (CIHS)

La fiche alerte

La fiche alerte, disponible en téléchargement en ligne sur le site internet de l'établissement (<https://organisation.univ-pau.fr/fr/engagements/lutter-contre-le-harcèlement-et-les-violences-sexistes-et-sexuelles.html>) permet de contacter la cellule harcèlement par l'envoi ou la transmission de la fiche alerte de l'une des trois manières suivantes :

- par courriel (signalement@univ-pau.fr),
- par courrier sous pli confidentiel,
- ou en se rendant au service médico-psycho-social et de prévention (SMPSP) dans le bâtiment de la présidence de l'université (qui dispose d'une entrée indépendante à l'arrière du bâtiment).

Le Comité d'Intervention Harcèlement Sexuel (CIHS)

Dès qu'un signalement de présomption de harcèlement sexuel, violences sexistes ou sexuelles ou viol est transmis, un binôme de la cellule (constitué en fonction du statut de la personne) contacte l'auteur du signalement et/ou la victime supposée pour lui proposer un rendez-vous dans un lieu d'écoute neutre et en toute confidentialité, avec le SMPSP s'il s'agit d'une situation concernant un agent ou avec l'Espace santé étudiant si cela concerne un étudiant.

Cet échange permettra notamment de recueillir les paroles de la victime et/ou témoin, de leur apporter une aide médicale, psychologique et/ou sociale, de les informer sur les procédures susceptibles d'être mises place, de potentiellement les orienter et accompagner vers des structures adaptées pour des dépôts de plaintes tel que le commissariat ou association d'aide aux victimes.

Après l'entretien, le Comité d'Intervention Harcèlement Sexuel se réunit afin d'assurer l'accompagnement spécifique des personnes victimes ou témoins, mais également pour évoquer les potentielles procédures disciplinaires ou pénales à engager à l'encontre des auteurs de ces agissements prohibés. Le comité se réunit périodiquement ou en urgence si la situation le nécessite. Il émet également des propositions d'actions à l'attention des directeurs de collège si la situation le nécessite.



Les membres du CIHS sont actuellement le Président (ou son représentant), le directeur général des services, le vice-président du conseil d'administration, le médiateur ressources humaines, le directeur des ressources humaines, la directrice des affaires juridiques, le conseiller en prévention, l'animatrice en prévention des risques, la médecin du travail, le psychologue du SMPSP, l'assistant de service social du SMPSP, la médecin directrice de l'Espace santé étudiant (ESE), un autre professionnel de l'ESE si besoin (médecin, infirmière, psychologue, assistante de service social), le vice-président étudiant (chaque fois qu'une situation impliquant un étudiant est traitée).

Voies d'amélioration, actions en cours et engagements

L'enquête Egalité Femmes Hommes à l'Université de Pau et des Pays de l'Adour, par questionnaires et entretiens, a été conduite en 2018 c'est-à-dire avant la complète mise en place du dispositif de signalement (fiche alerte) et d'accompagnement (CIHS). Les données sur le ressenti des répondantes et répondants mériteraient en conséquence d'être actualisées. Mais les conclusions restent valables : le risque de sous-déclaration des actes de violence et harcèlement, par crainte ou difficulté à identifier et qualifier comme tels ces actes, et le sentiment pernicieux que l'université serait un milieu préservé.

Actions en cours et engagements

Dispositif signalement et accompagnement

Le dispositif de signalement et d'accompagnement doit gagner en visibilité et être mieux compris. En effet, il a pour buts de recueillir les signalements de victimes aussi bien que de témoins mais également d'orienter et d'accompagner les victimes en contribuant à qualifier les actes signalés (RPS, actes de violence, harcèlement moral ou sexuel, etc.) pour adapter la réponse.

L'établissement s'est donc déjà engagé dans plusieurs actions :

- enrichir son site Internet pour faciliter l'identification, la détection et la mise en œuvre du dispositif de signalement par les agents qui s'estiment victimes ainsi que par les témoins ;
- réformer la fiche alerte et l'accompagner d'un mémento pour en clarifier la fonction et le mode d'emploi.

Parallèlement, l'établissement a décidé la mise en place, à compter de février 2021, d'un « médiateur du personnel » en lien avec le Comité d'intervention RPS - Harcèlement sexuel.

L'établissement s'engage donc à faciliter son installation, contribuer à son rôle de médiation aussi bien préventive que curative, dans l'objectif de renforcer davantage encore le dispositif de signalement et d'accompagnement.

En outre, l'établissement s'engage à :

- continuer à communiquer, par tous moyens (numériques, réunions d'information, etc.), sur le dispositif de signalement, ses raisons d'être et sa mise en œuvre ;
- informer encore davantage sur les mesures d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes mises à disposition par l'établissement (disponibilités du SMPSP, rôle du psychologue du service, confidentialité...).



Communication, formation, sensibilisation

En complément, l'établissement propose :

- de réunir des groupes de travail mixtes (personnels, enseignants, étudiants...) pour étudier les meilleurs modes de communication et sensibilisation sur ces questions ;
- en fonction des résultats des travaux de ces groupes, d'organiser des formations à destination des personnels pour la sensibilisation et l'apprentissage des mesures de lutte contre les violences, en lien avec le SMPSP ;
- d'organiser des interventions et conférences de professionnels du secteur : Déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité, Délégué du Défenseur des droits,

Indicateurs et outils de suivi

- Données chiffrées, sexuées/genrées (mais anonymes) sur les signalements et leurs suites ;
- Plan du site Internet actualisé ;
- Liste (tenue à jour en temps réel et disponible en ligne) des différentes actions d'information, communication, sensibilisation, menées.

CONTACT

Université de Pau et des Pays de l'Adour
Avenue de l'Université
BP 576 - 64012 Pau Cedex
Tél. : 05 59 40 70 00

