UNIVERSITÉ DE PAU ET DES PAYS DE L'ADOUR

Délibération n° 2024-03-14-06-3

EXTRAIT DES DELIBERATIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

- Séance du 14 mars 2024 -

Nombre de membres en exercice : 35
Nombre de présents : 24
Nombre de membres ayant donné procuration : 07
Nombre d'absents non représentés : 04
Quorum : 18 (présents ou représentés)
Quorum budgétaire : 18 (présents)

Le **CONSEIL D'ADMINISTRATION**, réuni en séance plénière le jeudi 14 mars 2024 à 14h30 sur convocation de son Président Laurent BORDES,

APRÈS EN AVOIR DELIBÉRÉ,

6 - Présentation des rapports annuels :
- Rapport d'exécution 2023 du plan d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

APPROUVE le rapport d'exécution du plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui rend compte de la troisième année de mise en oeuvre du plan 2021-2023.
(selon document joint)

VOTE : POUR : 23 NE PRENNENT PAS PART AU VOTE : 08

Pau, le 15 mars 2024
Le Président,

Laurent **BORDES**

Transmis au rectorat de l'Académie de Bordeaux le 25/03/2024

Plan d'action 2021-2023
Égalité professionnelle femmes hommes

Rapport d'exécution 2023

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

SOMMAIRE

PRESENTATION GENERALE 3
PUBLICITE ET COMMUNICATION RELATIVE AU PLAN 4
ACCESSIBILITE DU PLAN POUR LES PERSONNELS 4
COMMUNICATION INTERNE ET EXTERNE RELATIVE AU PLAN 4
ETAT DE LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN PRESENTATION AXE PAR AXE 5
AXE 1 : GARANTIR L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS 5
RAPPEL DES ENGAGEMENTS PRIS DANS LE PLAN 2021-2023 5
MISE EN ŒUVRE DES ENGAGEMENTS EN 2023 6
AXE 2 : ÉVALUER, PREVENIR ET, LE CAS ECHEANT, TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 11
RAPPEL DES ENGAGEMENTS PRIS DANS LE PLAN 2021-2023 11
MISE EN ŒUVRE DES ENGAGEMENTS EN 2023 12
AXE 3 : FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE 16
RAPPEL DES ENGAGEMENTS PRIS DANS LE PLAN 2021-2023 16
MISE EN ŒUVRE DES ENGAGEMENTS EN 2023 17
AXE 4 : PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES 19
RAPPEL DES ENGAGEMENTS PRIS DANS LE PLAN 2021 - 2023 19
MISE EN ŒUVRE DES ENGAGEMENTS EN 2023 19
CONCLUSION 23

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 une obligation légale pour les administrations publiques depuis la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, dont les dispositions sont désormais codifiées dans le Code général de la fonction publique (art. L. 132-1 à L. 132-4).

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 selon les 4 axes du plan et, 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, puis adopté 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, en outre, 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 l'année 2023, troisième et dernière année de mise en œuvre de ce premier plan triennal d'action de l'UPPA.

Publicité et communication relative au plan

Accessibilité du plan pour les personnels

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 est mis à disposition des personnels dans l'intranet de l'établissement depuis le 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

À cette adresse, le plan est accessible de manière pérenne. Il y fait l'objet d'une présentation générale et peut être téléchargé en intégralité (format PDF) dans sa version initiale votée en CA.

Communication interne et externe relative au plan

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

Par rapport à 2022, le chemin d'accès a été modifié. Désormais, la présentation du plan apparait sous l'entrée « Une université inclusive » et non plus sous l'entrée « Une université responsable » : L'Université/Engagements/Une université inclusive/L'égalité entre les femmes et les hommes est l'affaire de tous

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

- Pour une bonne diffusion du plan auprès des agents, de la communauté universitaire dans son ensemble mais aussi des partenaires de l'UPPA, la question de l'égalité hommes femmes a fait l'objet de plusieurs publications de l'UPPA : en 2021 (*Mensuel de l'Université, Lettre de l'UPP@*) et en 2022 (« Égalité femmes hommes : du plan à l'action », magazine *Émergences*, rapport d'activité UPPA 2022).
- En 2023, à l'occasion de la parution du « Guide des parents » (voir plus loin Axe 3), le plan d'action pour l'égalité professionnelle a été une nouvelle fois mentionné dans Le Mensuel de l'Université, n°62, 11/09/2023 (disponible dans l'Intranet).

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 promouvables 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 2023

1-1 Communication sur les métiers sans stéréotypes de genre

- **Journée « Filles et maths »**

La 5e édition de la journée Filles et maths, intitulée cette année « Filles, maths et informatique » a eu lieu le jeudi 14 décembre 2023, sur le campus de Pau.

Organisée par Isabelle Greff du laboratoire de mathématiques de l'UPPA (LMAP), en partenariat avec l'Académie de Bordeaux et les associations Femmes & Mathématiques et Animath, elle a accueilli cette année 120 lycéennes scolarisées en 2nde et 1ère dans des lycées des Pyrénées-Atlantiques et des Landes.

Le programme a permis à celles-ci d'assister à une conférence de vulgarisation mathématique par Christèle Etchegaray, chargée de recherche à l'INRIA (équipe MONC) et à l'Institut de Mathématiques de Bordeaux puis de participer à un atelier sur les métiers et les stéréotypes, un speed-meeting avec des femmes professionnelles scientifiques et, enfin, d'assister à une pièce de théâtre-forum.

L'information sur cette journée a aussi été relayée en interne à l'établissement dans *Le Mensuel de l'Université*, n°65, du 06/12/2023 :

https://www.univ-pau.fr/fr/agenda/saps/journee-filles-et-maths-2023.html

- **Programme de mentorat, dans le cadre de ReUNITA**

Dans le programme ReUNITA, le Work Package 3 intitulé "Strengthening human capital, enabling balanced brain circulation and gender balance" a permis la mise en place d'un programme de mentorat à compter d'octobre 2022.

À l'heure actuelle, à l'UPPA, 3 femmes professeures (une par collège) « mentorent » 5 jeunes chercheurs aux statuts divers : doctorante en poste d'ATER, post-doc ou maître de conférences récemment recruté, aussi bien hommes que femmes, afin de les conseiller et les soutenir dans l'évolution de leur carrière et contribuer à une communication sans stéréotypes de genre sur les métiers de la recherche et de l'enseignement supérieur.

Le déroulement du programme de mentorat a donné lieu à deux ateliers collectifs en mars et décembre 2023. Plus récemment, dans le cadre de l'expo Re-Unita qui s'est déroulée du 6 au 23 février 2024, s'est tenue une table-ronde sur « les pratiques de mentorat à travers UNITA et l'égalité de genres dans le monde académique » (14/02/2024, salle BUlle de la BU, campus de Pau).

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

1-5 Formation des membres du Conseil académique restreint sur les biais cognitifs et risques de discrimination lors des processus de promotion

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 » dont les premières sessions ont eu lieu en mars 2022.

Une communication institutionnelle relative à ces formations a été faite dans le numéro de mai 2022 du *Mensuel de l'Université* (n°48, 10 mai 2022).

L'article reste disponible sur le site intranet UPPA à l'adresse suivante :

https://intranet.univ-pau.fr/fr/actualites/drh-les-biais-cognitifs-quesaco.html

Proposée en 2022 aux cadres et membres des services Ressources humaines (recrutement des personnels non-enseignants) et aux présidents des comités de sélections (recrutement des enseignants-chercheurs), elle a été ouverte en 2023 aux membres du conseil académique restreint qui ont, notamment, à se prononcer sur les promotions, avancements et primes.

La formation assurée par le cabinet Egaé, et intégrée dans le plan de formation des personnels, s'est déroulée en deux sessions, les 2 et 3 février 2023.

- Le 02/02/2023 « Risques de discrimination et de biais cognitifs lors des processus de recrutement» : 10 stagiaires (9 E-C + 1 IR)
- Le 03/02/2023 « Risques de discrimination et de biais cognitifs lors des processus de sélection et de promotion » : 3 stagiaires (3 E-C)

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

Une expérimentation de la transmission des données sexuées a été mise en œuvre depuis le printemps 2021.

Cette transmission est désormais assurée par courriel de manière habituelle, dès la nomination des membres des comités de sélection, par la cheffe du bureau DRH1 (Mélanie CAMDESSUS).

En 2021, cette communication avait concerné 8 postes ; en 2022, 16 postes et donc les membres de 16 comités de sélection. Pour 2023, ce sont 15 postes et donc les membres de 15 comités de sélection qui ont reçu cette information. On rappelle que les comités de sélection comprennent une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe et au moins deux personnes de chaque sexe (Décret n°84-431 du 6 juin 1984, art. 9).

1-4 Intégration du principe de la communication des données sexuées dans les lignes directrices de gestion

Les lignes directrices de gestion (LDG), adoptées par délibération du CA du 6 janvier 2023 après avis du Comité Technique du 13 décembre 2022 prévoient l'obligation de fournir les données sexuées des promouvables, ainsi que des candidats et des non-candidats, à tous les acteurs participants aux processus de sélection des dossiers (réunion d'harmonisation avec les experts rapporteurs, personnes décisionnaires).

En outre, les LDG prévoient que « en cas d'égalité entre deux dossiers de promotion, le critère du genre sera pris en compte ».

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 prévus pour stabiliser les compétences et surtout « promouvoir » des personnels internes qui sont majoritairement féminins (contractuelles BIATSS, titulaires de cat. C).

Pour faciliter les candidatures, toutes les informations utiles à consulter, avant et pendant la session (guide pratique, programmes des épreuves, postes ouverts, calendrier...), sont mises à disposition des personnes intéressées en permanence sur la page internet dédiée au concours ITRF :

https://organisation.univ-pau.fr/fr/recrutement/recrutement-des-personnels-administratifs-et-techniques/concours-externes-et-internes.html

En conséquence, pour la campagne d'emploi **au titre de l'année 2023**, ont été ouverts :

- 7 postes de catégorie B par voie de concours ITRF externes/internes.

Sur ces postes, 5 femmes ont été recrutées (les 2 autres concours sont restés infructueux) ;

- 1 poste de Technicien-ne en réalisation mécanique, externe : infructueux ;
- 1 poste de Technicien-ne en formation et en orientation-insertion professionnelle, externe : une lauréate ;
- 1 poste de Technicien-ne en gestion administrative, externe : une lauréate ;
- 1 poste de Technicien-ne en gestion administrative, interne : une lauréate ;
- 1 poste de Gestionnaire financier et comptable, externe : une lauréate ;
- 2 postes de Gestionnaire financier et comptable, interne : une lauréate / infructueux.

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

- **Réunion d'information annuelle sur les concours**

En décembre 2023, Mme Marjorie FABBIANI, responsable de la formation continue des personnels (DRH4), a organisé une réunion d'information sur les concours des différentes filières de personnels BIATSS dans les établissements d'enseignement supérieur (19 déc. 2023).

Cette réunion annuelle traditionnelle 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 permet un échange dynamique sous forme de questions-réponses avec la responsable du bureau de la formation continue des personnels et des concours ITRF, échange facilité par l'envoi préalable d'un document support d'information de 26 pages. La réunion a également permis cette année de donner la parole à trois collègues nouvellement lauréates de concours qui ont ainsi pu partager leur expérience.

- **Formation pour la filière ITRF**

Le bureau de la formation continue des personnels a annoncé le 20/12/2023 puis planifié pour la filière ITRF une formation intitulée *« Méthodologie et conseils pour le montage du dossier de la phase d'admissibilité »* qui a eu lieu le vendredi 19 janvier 2024. La formation a été proposée en format hybride : présentiel et distanciel.

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.

Une réunion d'information a également eu lieu le 11 janvier 2024 pour présenter les postes BIATSS ouverts aux concours et recrutements pour la session 2024.

- **Préparation aux concours de la filière AENES**

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 2023-2024, aucune formation pour la filière AENES n'a pu être proposée, faute de formateur. La formatrice habituelle, en congé maternité, n'a pas pu être remplacée malgré les nombreuses recherches initiées par le service de la formation pour trouver un autre formateur.

Ces formations reprendront pour la session 2024-2025.

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

- **Le plan triennal d'emploi 2022-2024**

Le plan triennal d'emploi 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).

- **Organisation de concours spécifiques dits « Repyramidage » en 2023**

Dans ce cadre de la procédure dite de repyramidage, 3 concours ont été organisés pour 2023. Au terme des opérations de concours, ont été nommés dans le corps des professeurs 2 hommes et 1 femme. Pour 2024, trois nouveaux concours sont prévus.

AXE 2 : Évaluer, 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 « Egalite 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 2023

2-1 Équilibre femmes hommes dans les promotions

- **Concernant les personnels BIATSS**

Avancement de grade - Filière ITRF 2023

Grade		Nombre de candidats			Promus		
		H	F	Total	H	F	Total
IGR	HC	*3*	*6*	*9*			*0*
IGE	HC	6	11	17	*2*		2
TECH	CE	2	3	5			0
TECH	CS	1	6	7	*1*	6	7
ATRF	P1	0	8	8		4	4
ATRF	P2	1	6	7	*1*	6	7
	Total	**13**	**40**	**53**	***4***	**16**	**20**
		24,53%	**75,47%**	100%	**20%**	**80%**	100%

Liste d'aptitude - Filière ITRF 2023

Accès au corps	Nombre de candidats			Promus		
	H	F	Total	H	F	Total
TECH	7	31	**38**		3	**3**
ASI	8	15	**23**			**0**
IGE	5	3	**8**		1	**1**
IGR	19	9	**28**	1		**1**
Total	**39**	**58**	**97**	**1**	**4**	**5**
	40%	**60%**	100%	**20%**	**80%**	100%

- **Concernant les personnels enseignants chercheurs**

La répartition des promotions en 2023 (par le CNU ou lors de la phase locale) se présente comme suit :

Nombre d'enseignants chercheurs promouvables en 2023

	DEG			LLSHS			Sciences			Total		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
MC CN vers HC	8	5	13	10	12	22	30	8	38	48	25	73
MC HC vers HC EX	3	0	3	1	4	5	12	2	14	16	6	22
PR2C vers 1C	6	2	8	2	3	5	10	4	14	18	9	27
PR1C vers EX1	3	1	4	4	6	10	23	3	26	30	10	40
PREX1 vers EX2	5	1	6	2	2	4	19	0	19	26	3	29
TOTAL	25	9	34	19	27	46	94	17	111	138	53	191
	74%	26%	100%	41%	59%	100%	85%	15%	100%	72%	28%	100%

Nombre d'enseignants chercheurs candidats en 2023

	DEG			LLSHS			Sciences			Total		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
MC CN vers HC	5	3	8	5	4	9	14	3	17	24	10	34
MC HC vers HC EX	2	0	2	1	2	3	7	0	7	10	2	12
PR2C vers 1C	4	1	5	1	1	2	7	3	10	12	5	17
PR1C vers EX1	2	1	3	1	3	4	13	1	14	16	5	21
PREX1 vers EX2	3	0	3	1	1	2	8	0	8	12	1	13
TOTAL	16	5	21	9	11	20	49	7	56	74	23	97
	76%	24%	100%	45%	55%	100%	88%	13%	100%	76%	24%	100%

Nombre d'enseignants chercheurs promus en 2023

	DEG			LLSHS			Sciences			Total		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
MC CN vers HC	1	1	2	1	2	3	4	2	6	6	5	11
MC HC vers HC EX	1	0	1	0	1	1	1	0	1	2	1	3
PR2C vers 1C	1	0	1	1	0	1	3	1	4	5	1	6
PR1C vers EX1	0	0	0	1	2	3	4	0	4	5	2	7
PREX1 vers EX2	0	0	0	0	0	0	2	0	2	2	0	2
TOTAL	3	1	4	3	5	8	14	3	17	20	9	29
	75%	25%	100%	38%	63%	100%	82%	18%	100%	69%	31%	100%

2-3 Attribution de la prime d'encadrement doctoral et de recherche – prime individuelle (C3) du RIPEC

La réforme du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC) à compter de 2022 a conduit à la disparition de la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) et à son remplacement par la composante individuelle du RIPEC (C3).

- **Attribution en 2023**

Candidats

	F	H	Total
MC	28	43	71
PR	7	33	40
Total	35	76	111
	32%	68%	100%

Bénéficiaires

	F	H	Total
MC	22	16	38
PR	3	21	24
Total	25	37	62
	40%	60%	100%

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 2024-2025, publiée le 18 septembre 2023 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 19 décembre 2023 relative aux demandes de congés pour projet pédagogique procède au même rappel : *« un CPP pour 6 mois peut être accordé après un congé maternité, un congé parental ou d'adoption, à la demande de l'agent »*.

2-5 Réforme de la politique indemnitaire des BIATSS

La réforme de la politique indemnitaire des personnels BIATSS a été 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.

Par délibération du 27 octobre 2022, le conseil d'administration a adopté une nouvelle politique des contractuels qui comprend notamment l'augmentation du régime indemnitaires des contractuels enseignants et contractuels BIATSS : ces personnels sont majoritairement féminins.

Et en 2023 : par délibération du 27 avril 2023, le conseil d'administration a revalorisé le régime indemnitaire des BIATSS titulaires de catégorie C et du 1er au 7ème échelon de la classe normale de la catégorie B. cette revalorisation a également bénéficié à tous les BIATSS contractuels de catégories C 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-chercheures 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-chercheures, enseignantes ou chercheures) 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 2023

3-1 Rédiger et diffuser un guide des parents à l'Université

La rédaction du Guide des parents a été finalisée afin de permettre une diffusion à la rentrée universitaire 2023-2024. Intitulé « Guide des parents. Vos droits et démarches à l'UPPA », il constitue un recueil d'informations permettant à tous les personnels de l'université ayant un enfant à charge, dans l'attente d'une naissance ou d'une adoption d'être orientés dans leurs démarches et d'obtenir des informations sur leurs droits en qualité de parent ou futur parent.

Publié et mis en ligne le 5 septembre 2023, il a fait l'objet d'une communication interne à l'établissement dans le *Mensuel de l'Université*, n°62, 11/09/2023. Il est téléchargeable en format PDF dans l'Intranet de l'université (ici).

Rédigé par l'assistant de service social, M. Thibault PELLET, il est également tenu à jour par ses soins, en particulier en ce qui concerne le montant des prestations sociales. C'est donc actuellement la version au 1er janvier 2024 qui est disponible en ligne.

Ce guide a naturellement vocation à évoluer dans son contenu en fonction des retours et questions des personnels et des situations concrètes auxquelles ils et elles peuvent se trouver confrontés.

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 1er juillet 2021. En 2022, sur 14 agents, 13 avaient pris la totalité des jours de congé paternité. En 2023, sur 5 agents concernés, 2 ont pris 21 jours et 3 ont pris 25 jours.

Les informations seront disponibles sur l'intranet de l'université : https://intranet.univ-pau.fr/fr/ma-vie-pro. Y seront ajoutées les informations relatives aux congés du proche aidant et du congé de solidarité familiale.

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 avait permis d'identifier les obstacles à cette action. Il s'agit principalement des conditions matérielles qui sont délicates à réunir. À l'heure actuelle, les aménagements se font à la demande des femmes concernées en relation avec leur hiérarchie.

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

Sur l'année universitaire 2022-2023, l'enquête précédemment réalisée en 2017-2018 sur l'égalité femmes hommes à l'UPPA a été réactualisée et relancée. Le sujet des modes de garde a été intégré au questionnaire ce qui permettra de donner une vision plus juste des besoins en mode de garde pour les enfants en bas âge des personnels de l'UPPA. Les résultats de l'enquête sont en cours d'analyse.

3-9 Accompagnement et encouragement au télétravail « choisi »

L'enquête sur le travail à distance mené en septembre 2021 avait permis de montrer que le télétravail « choisi » (à l'inverse de celui imposé par la crise sanitaire) est apprécié des personnels.

En conséquence de cette évaluation positive, le nombre de bénéficiaires de cet aménagement est en augmentation constante : 230 postes en 2020-2021, 385 demandes formulées et acceptées en 2021-2022, 417 demandes formulées et acceptées en 2022-2023, concernant 324 femmes et 93 hommes.

Pour 2023-2024, 484 demandes ont été formulées et acceptées ; elles concernent 379 femmes et 105 hommes.

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

- Le Livret d'accueil des personnels pour 2023/2024 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. Le Livret est disponible en permanence en téléchargement dans l'intranet sous l'onglet « Ma vie pro ».
- Un message d'information est envoyé en début d'année civile pour informer les personnels de leurs droits en matière d'action sociale et des montants actualisés d'aide sociale (e-mail du 01/02/2023). Il est accompagné en pièce jointe du guide de l'action sociale mis à jour. L'envoi s'est doublé cette année, en septembre, de la communication sur le Guide des parents (18/09/2023)
- Le Guide de l'action sociale de l'établissement est actualisé à chaque début d'année et disponible en ligne en permanence dans l'intranet, onglet « Ma vie pro » :

  https://intranet.univ-pau.fr/fr/ma-vie-pro/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 2023

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

- **Informations et accessibilité des informations sur les VSS et le dispositif de signalement**

Les informations sur les VSS et le dispositif de signalement UPPA sont accessibles de manière pérenne *à tous* sur le site Internet et *aux personnels* dans l'Intranet. Des redirections ou alias garantissent la pérennité des liens.

- Sans identifiant, onglet « Engagements / Université inclusive » :

https://organisation.univ-pau.fr/fr/engagements/une-universite-inclusive/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-sante-securite-et-conditions-de-travail/lutter-contre-le-harcelement-et-les-violences-sexistes-et-sexuelles.html

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

https://intranet.univ-pau.fr/fr/ma-vie-pro/service-de-sante-au-travail.html

- **Vidéos de présentation de la procédure de signalement**

Le financement obtenu en novembre 2021 sur appel à projets du ministère (MESRI) a permis la réalisation d'une capsule vidéo, par la technique de motion design (sorte de film d'animation) pour présenter le dispositif de signalement propre à l'UPPA.

Cette vidéo mise en ligne et diffusée par de multiples canaux depuis octobre 2022, est toujours disponible sur le site Internet et les réseaux sociaux de l'UPPA :

- Sur la chaine YouTube de l'UPPA : https://youtu.be/xwwvmhRv0Ss
- Sur la page relative à la Lutte contre les VSS : https://organisation.univ-pau.fr/fr/engagements/une-universite-inclusive/lutter-contre-le-harcelement-et-les-violences-sexistes-et-sexuelles.html
- Publication sur Facebook, Twitter, LinkedIn et Instagram :
https://www.facebook.com/univuppa/
http://twitter.com/universite_uppa
https://www.linkedin.com/school/university-of-pau/
https://www.instagram.com/univpau_uppa/

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

- **Campagne d'affichage et mise à disposition de flyers** sur les VSS avec lien par QR code vers la page Internet du dispositif de signalement UPPA

La campagne d'affichage sur les VSS, réalisée de novembre 2021 à janvier 2022 avait permis la réalisation d'affiches déclinées dans des petits formats : affichettes, flyers, format A5.

Ces flyers ou affichettes sont toujours à disposition sur des présentoirs, près des machines à café, etc., dans différents points stratégiques (scolarités, bibliothèque universitaire…).

Ils comportent tous le QR code qui permet d'accéder au site internet comportant les informations sur la fiche alerte et le dispositif de signalement.

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

- **Réseau des référents égalité du département**

La chargée de mission poursuit sa participation aux rencontres et formations du réseau des référents égalité du département, animé et coordonné par la Déléguée départementale aux droits des femmes. Le réseau permet la mise en commun d'outils et de moyens pour œuvrer en faveur de l'égalité, et notamment de l'égalité hommes femmes, et de la prévention et de la lutte contre les VSS.

Deux rencontres ont eu lieu en 2023 : le 25 mai dans les locaux du collège Félix Pécaut à Salies-de-Béarn et le 21 novembre dans les bâtiments de la Direction des services départementaux de l'Éducation nationale à Pau.

La deuxième journée, en novembre, était une formation sur les VSS au travail, dispensée par le cabinet COOP'EGAL. Elle a pu être suivie, pour l'UPPA, par Mme Hélène JOSSE, de l'IPREM, référente égalité pour ce laboratoire.

- **Groupe de travail sur la prise en charge administrative des signalements**

Depuis mars 2023, un groupe de travail, composé de représentants des services de santé (SST et ESE), de la DAJ, de la DRH ainsi que des vice-présidentes CA et BVE et de la chargée de mission Egalite Diversité, travaille à l'élaboration d'un protocole harmonisé de prise en charge administrative des signalements de VSS et plus largement de toute situation préoccupante.

L'objectif est l'amélioration continue de la procédure de signalement, et notamment de sa phase administrative, la phase de prise en charge individuelle par les services de santé étant déjà efficace.

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

En 2023, malheureusement, aucune session de formation sur la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles n'a pu être proposée. Par contre, a été mise à l'étude la possibilité de proposer aux personnels une formation aux premiers secours en santé mentale (PSSM) afin de soutenir et accompagner celles et ceux qui reçoivent les signalements des étudiants et/ou collègues. Cette formation sera proposée pour le printemps 2024.

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

L'animation sociale et culturelle de la vie des campus a permis encore une fois en 2023 de proposer ou relayer de nombreux événements en lien avec la lutte contre les discriminations, par exemple à l'occasion de la Journée internationale de lutte pour les droits des femmes, le 8 mars.

- **Sur Pau**

- du 6 au 10 mars, **exposition** « La femme dans l'art, une source d'inspiration » dans le hall du bâtiment des sciences, proposée avec l'association Paud'peinture.

Vernissage le 8/03 à 17h30 et échange autour des femmes dans l'art proposé par l'association Art & Fac le jeudi 09/03 à 14h. Plus d'informations ici.

- le 8 mars, la Ville de Pau proposait un certain nombre d'animations autour de la lutte contre les discriminations, de 12h à 18h, place Clémenceau.

- le 9 mars, un **atelier sur le sexisme** proposé par l'ITS Pierre Bourdieu. Plus d'informations ici.

- le 10 mars, une **soirée électro** à La Centrifugeuse, précédée d'une table-ronde sur la place des femmes dans la musique électro française le 09 mars à 18h.

- **Sur la Côte basque**

- la ville de Bayonne (et de nombreuses associations) organisait des événements dans le cadre de la semaine de la diversité. Cinés-débats, concert, exposition, théâtre d'impro, ou encore table-ronde. Plus d'informations ici.

- le 22 mars, l'association Les Bask'elles proposait une **table-ronde** intitulée "Parcours de championne. Un combat au féminin ?".

- **Sur Tarbes**

- le 08 mars, le planning familial organisait la **projection du film** *Mauvaises filles* au Parvis, avec une rencontre de la réalisatrice.

Les informations sur ces événements ont été relayées par la chargée de mission Égalité Diversité à la communauté universitaire.

Conclusion

La mise en œuvre de ce premier plan d'action triennal en faveur de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes arrive à son terme en 2023/2024. La réflexion sur le prochain plan triennal pour 2024/2026 est entamée.

De février à mai 2023, une nouvelle édition de l'enquête sur l'égalité à l'UPPA a été conduite en partenariat entre la chargée de mission Égalité Diversité et la sociologue Evelyne Barthou, avec l'appui d'une stagiaire étudiante en M2 Étude de genres, Mme Marie DAVIET. La conduite de cette enquête, par questionnaire et entretiens en petits groupes (focus group), a permis une nouvelle fois de mettre en lumière la question de l'égalité réelle entre hommes et femmes au sein de l'université.

En février dernier, les premiers résultats en ont été présentés à l'occasion de la table ronde Re-UNITA sur le mentorat et la question de l'égalité de genres. L'analyse plus approfondie servira de base utile au prochain plan d'action, accompagnée des données genrées du bilan social de l'établissement, en permettant un nouvel état des lieux actualisé des questions d'égalité à l'UPPA et de nouvelles propositions d'actions.

TABLE DES MATIERES

SOMMAIRE 2
PRESENTATION GENERALE 3
PUBLICITE ET COMMUNICATION RELATIVE AU PLAN 4
ACCESSIBILITE DU PLAN POUR LES PERSONNELS 4
COMMUNICATION INTERNE ET EXTERNE RELATIVE AU PLAN 4
ETAT DE LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN PRESENTATION AXE PAR AXE 5
AXE 1 : GARANTIR L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS 5
RAPPEL DES ENGAGEMENTS PRIS DANS LE PLAN 2021-2023 5
MISE EN ŒUVRE DES ENGAGEMENTS EN 2023 6
1-1 Communication sur les métiers sans stéréotypes de genre 6
1-2 Formation des recruteurs sur les « biais cognitifs » et les risques de discrimination 7
1-5 Formation des membres du Conseil académique restreint sur les biais cognitifs et risques de discrimination lors des processus de promotion 7
1-3 Communication des données sexuées aux membres des comités de sélection 8
1-4 Intégration du principe de la communication des données sexuées dans les lignes directrices de gestion 8
1-6 Ouverture de concours de catégorie B 8
1-7 Formation de préparation aux concours 9
1-10 Information sur l'absence d'obligation de mobilité géographique en cas de succès à certains concours BIATSS 9
1-11 Intégration d'éléments de rééquilibrage dans le plan triennal d'emploi 10
AXE 2 : ÉVALUER, PREVENIR ET, LE CAS ECHEANT, TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 11
RAPPEL DES ENGAGEMENTS PRIS DANS LE PLAN 2021-2023 11
MISE EN ŒUVRE DES ENGAGEMENTS EN 2023 12
2-1 Équilibre femmes hommes dans les promotions 12
2-3 Attribution de la prime d'encadrement doctoral et de recherche – prime individuelle (C3) du RIPEC 14
2-4 Contribuer à neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière des personnels enseignants-chercheurs 14
2-5 Réforme de la politique indemnitaire des BIATSS 15

AXE 3 : FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE 16

RAPPEL DES ENGAGEMENTS PRIS DANS LE PLAN 2021-2023 16

MISE EN ŒUVRE DES ENGAGEMENTS EN 2023 17

3-1 Rédiger et diffuser un guide des parents à l'Université 17

3-2 et 3-3 Mise à jour des circulaires relatives aux congés légaux des parents 17

3-5 Aménagement horaire pour les femmes allaitant leur enfant 17

3-6 Enquête sur les modes de garde pour les enfants en bas âge 18

3-9 Accompagnement et encouragement au télétravail « choisi » 18

3-10 Multiplication des supports d'information sur la politique d'action sociale de l'établissement 18

AXE 4 : PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES 19

RAPPEL DES ENGAGEMENTS PRIS DANS LE PLAN 2021 - 2023 19

MISE EN ŒUVRE DES ENGAGEMENTS EN 2023 19

4-1 Communication par tous moyens sur le dispositif de signalement des VSS 19

4-2 Information sur les VSS et le dispositif d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes, proposé par l'établissement 20

4-3 Travail sur les modes de communication et sensibilisation sur les VSS 21

4-4 Formations de sensibilisation des personnels à la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles 21

4-5 Interventions et conférences de professionnels sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations 22

CONCLUSION 23

TABLE DES MATIERES 24

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