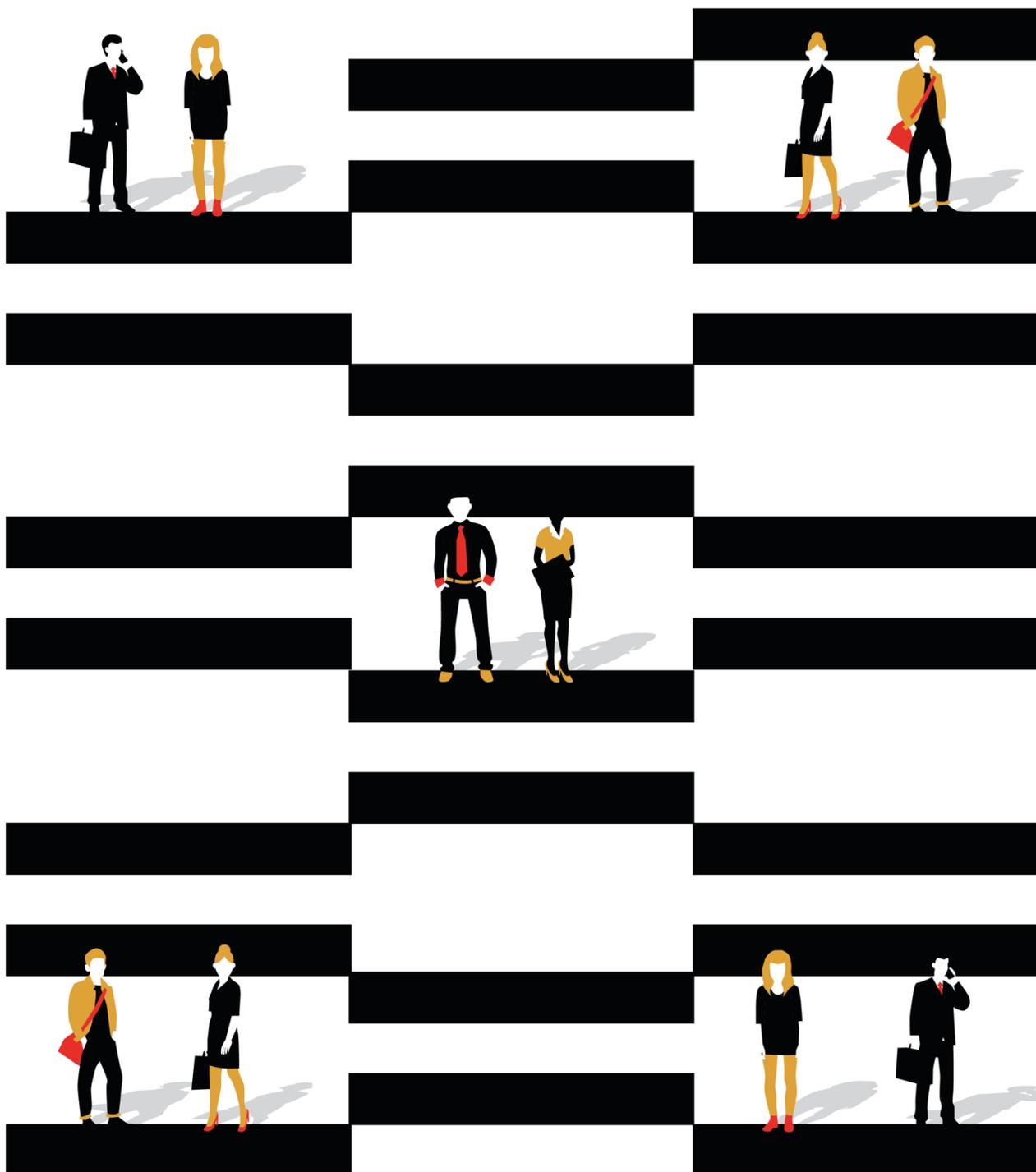


# PLAN D'ACTION ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

2024 - 2026

Conseil d'administration du 6 février 2024



## Introduction

Le présent plan d'action d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2024-2026 traduit la volonté de la gouvernance de l'uFC de continuer à s'engager au service de l'égalité professionnelle qui est l'affaire de tous. L'appropriation de ces principes et leur mise en œuvre par l'ensemble des membres de la vie universitaire est la clé de voûte de la réussite de ce projet.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un enjeu essentiel pour la société, comme le rappellent les textes fondateurs. L'égalité entre les êtres humains est l'un des principes fondateurs de l'ordre juridique international. En France, il est consacré par la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789 dont l'article premier rappelle que les êtres humains naissent et demeurent libres et égaux en droits. L'égalité de tous devant la loi ainsi que l'égal accès aux responsabilités professionnelles et sociales sont garanties par la Constitution du 4 octobre 1958.

L'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires énonce qu'aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe.

Cependant, la prise de conscience de la persistance de certaines inégalités dans la sphère du travail a conduit les établissements universitaires, dont l'université de Franche-Comté, à s'engager en faveur de l'égalité professionnelle.

Depuis 2010, l'uFC a fait le choix de nommer une chargée de mission égalité afin de mettre en œuvre une politique d'égalité entre les femmes et les hommes, les étudiantes et les étudiants. Depuis 2020, l'uFC est également dotée d'une vice-présidence « Egalité, Laïcité et Prévention des discriminations ».

Signataire de la convention régionale pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif en 2014, l'uFC s'engage également auprès des publics de l'enseignement primaire et secondaire. L'uFC a renouvelé son engagement en 2020 avec la signature de la nouvelle convention régionale Bourgogne Franche-Comté 2020-2024.

Entre 2015 et 2020, l'uFC a également porté un projet interrégional intitulé « Laboratoire de l'égalité » en partenariat avec l'Université de Genève. Ce projet financé par des fonds FEDER a permis des échanges de bonnes pratiques en matière d'égalité dans les domaines de l'éducation et de la recherche, en lien avec le monde professionnel et le développement d'actions communes en vue d'améliorer l'employabilité des étudiantes et des étudiants en inscrivant l'égalité dans la formation et la préparation à l'emploi.

Forte de ces expériences, l'université de Franche-Comté s'est engagée dès 2020 dans la rédaction des plans d'action pour l'égalité professionnelle (2021-2023 et 2024-2026) dans la continuité du travail déjà entrepris par l'uFC pour ses agents et ses usagers pour rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes. Cela se concrétise par la mise en place de mesures concrètes, accompagnées d'indicateurs de suivi et d'objectifs en cohérence avec les orientations et les exigences souhaitées par le MESRI et en respectant la maquette de la DGAFP.

## Le cadre législatif du plan d'action

L'égalité professionnelle est devenue cette dernière décennie un point essentiel dans les débats et les discussions et plusieurs textes et lois sont venus renforcer l'arsenal juridique et politique.

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes propose des mesures fortes pour améliorer le quotidien des femmes, faire progresser leurs droits et changer les mentalités. Elle s'articule autour de 5 priorités :

- Garantir de nouveaux moyens pour l'égalité professionnelle ;
- Mettre en place une garantie publique contre les impayés de pension ;
- Lutter contre les violences faites aux femmes ;
- Prévenir et lutter contre les stéréotypes sexistes ;
- Généraliser la parité.

Le premier plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été arrêté en 2016 pour une durée de 4 ans. Il s'articule autour de 5 priorités :

- Lutter contre les stéréotypes sexistes et favoriser la mixité professionnelle ;
- Favoriser le partage des responsabilités et améliorer l'articulation des temps de vie ;
- Améliorer l'insertion professionnelle des femmes et promouvoir l'égalité dans l'emploi entre les femmes et les hommes ;
- Prévenir et lutter contre le sexisme, les discriminations, les violences à l'encontre des femmes dans le champ du travail ;
- Évaluer régulièrement et de manière transversale les avancées en matière d'égalité professionnelle.

Le plan 2021-2023 pour l'égalité professionnelle du MESRI, appelé à être renouvelé tous les trois ans dans une logique d'amélioration continue, prend appui sur la politique interministérielle pour l'égalité femmes-hommes. A travers la mise en œuvre d'actions concrètes, il vise à définir une politique globale d'égalité réelle en milieu professionnel qui prend en compte les personnels, les étudiants et les savoirs scientifiques sur l'égalité de genre.

Ce plan décline trois objectifs :

- Inscrire l'égalité dans le dialogue contractuel entre les établissements et le ministère ;
- Assurer la parité dans les instances universitaires ;
- Soutenir les recherches sur le genre.

La loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique transpose les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. En vertu de cet accord, de nouvelles obligations pèsent sur les employeurs des trois fonctions publiques. Pour l'université, ces obligations se traduisent par la nécessité :

- D'établir un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'uFC ;
- D'élaborer un plan d'action égalité professionnelle ;
- De créer un dispositif de recueil des signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes.

Enfin, la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique a renforcé les obligations relatives aux écarts de rémunérations et aux nominations équilibrées. Le texte a également institué au sein du code général de la fonction publique

l'obligation pour les établissements publics, lorsqu'ils gèrent au moins cinquante agents, de publier « chaque année, sur leur site internet, les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi qu'aux actions mises en œuvre pour les supprimer. »

Aujourd'hui, le plan d'action développé par l'Université, résultat d'une réflexion commune et transversale mené sur plusieurs mois avec un groupe composé de la gouvernance, de la Direction Générale des Services, de la Direction des Ressources Humaines, des services centraux et des syndicats représentatifs s'appuie sur un diagnostic de la situation comparée entre les femmes et les hommes, les étudiantes et les étudiants à l'Université de Franche-Comté et s'inscrit dans le continuum du plan pour l'égalité professionnelle 2021-2023 adopté au CA de l'Université de Franche-Comté le 14 décembre 2020. Des avancées concrètes sont déjà observables grâce à une mise en œuvre volontaire et à l'engagement de l'uFC. Il s'agit aujourd'hui de poursuivre le travail engagé tout en proposant des prolongements ou des orientations spécifiques qui tiennent compte du bilan des trois dernières années et ouvrent de nouvelles perspectives et de nouvelles actions complémentaires qu'il conviendra de mettre en synergie pour rendre effective l'égalité professionnelle.

## Bilan 2021/2023

Afin d'éclairer le contexte dans lequel s'inscrivent les orientations qui seront données au nouveau plan d'action pour l'égalité professionnelle, il convient de s'appuyer :

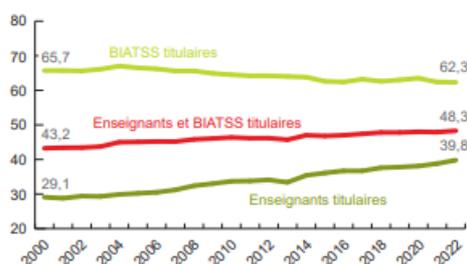
- D'une part sur un état des lieux des situations professionnelles des hommes et des femmes à l'uFC à partir des données issues du Bilan social 2022 et des chiffres de l'Observatoire de la vie étudiante,
- D'autre part sur un bilan des actions réalisées dans le cadre du plan 2021-2023, qui ont contribué à faire évoluer les problématiques d'égalité au sein de l'établissement.

L'Université de Franche-Comté assure la gestion totale ou partielle de 2 973 personnels. Les données chiffrées, tableaux, graphiques qui suivent sont issus du Rapport social unique 2022.

Au 31 décembre 2022, toutes catégories confondues, la part des femmes représentait 51,3 % des personnels de l'uFC. Elles représentent 48 % des titulaires et 57 % des contractuels :

	Nombre de personnels	Part des femmes (en %)
BIATSS titulaires	623	62,3
BIATSS contractuels	503	63,6
Enseignants titulaires	1 039	39,8
Enseignants contractuels	333	48,0
<b>Ensemble</b>	<b>2 498</b>	<b>51,3</b>

Alors que la proportion de femmes a tendance à fluctuer chez les personnels contractuels, le taux de féminisation des fonctionnaires a augmenté de cinq points entre 2000 et 2022. Au cours de cette



période, la part des femmes a légèrement reculé chez les BIATSS. À l'inverse, elle a augmenté régulièrement parmi les enseignants (elle s'élève à 40 % en 2022 contre 29 % au début des années 2000).

C'est parmi les maîtres de conférences et les enseignants du second degré que la progression a été la plus forte. Toutefois, chez les professeurs des universités, la part des femmes augmente depuis 2019 après avoir stagné en-dessous de 20 %. Malgré cet accroissement du taux de féminisation, 60 % des enseignants titulaires sont des hommes alors que 62 % des BIATSS titulaires sont des femmes en 2022.

Qu'il s'agisse des enseignants ou des BIATSS, les femmes sont moins représentées à l'Université de Franche-Comté qu'au niveau national.

Par ailleurs, le taux de féminisation diminue avec l'avancée dans la carrière. En 2022, parmi les enseignants-chercheurs (y compris les enseignants hospitalo-universitaires), 43 % des maîtres de conférences sont des femmes contre 24 % des professeurs des universités (respectivement 46 % et 28 % dans les universités françaises). En outre, les femmes sont souvent sous-représentées, voire absentes, dans les échelons hiérarchiques supérieurs. À l'Université de Franche-Comté, 37 % des professeurs des universités deuxième classe sont des femmes contre 17 % des professeurs des universités classe exceptionnelle.

Ces éléments, associées aux données statistiques recueillies concernant la rémunération, le temps de travail et le recrutement, constituent des indicateurs essentiels au moment d'entrer dans la mise en œuvre d'un nouveau plan Egalité professionnelle. Ils permettent de mesurer les avancées ainsi que les orientations à donner pour 2024-2026.

### *Le bilan des axes du Plan Egalité professionnelle 2021-2023*

#### **Axe 1 : Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

Conformément aux actions fixées dans cet axe, la construction d'un outil de calcul destiné à la production de données statistiques sur les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes et pour l'ensemble des agents a été lancée. Cet outil de calcul propre à l'uFC est achevé. Il repose sur les informations relatives aux rémunérations des personnels issues de l'univers KA-KX : il s'agit d'une base de données regroupant l'ensemble des fichiers paie après traitement par la Direction régionale des finances publiques.

Cet outil, dans sa méthodologie et ses résultats, a été présenté par nos services au Bureau des Etudes et des Statistiques de la DGFAP et a été approuvé. Les données recueillies figurent dans les bilans sociaux puis RSU présentés aux personnels. Il faut à cet égard souligner les échanges fructueux avec les membres du Bureau des Etudes et des Statistiques de la DGFAP, qui ont permis de valider le travail et les réalisations en interne de nos services, au regard de l'outil mis au point dans le même temps par la DGFAP.

L'analyse des données recueillies a donné lieu à la production d'une note d'analyse sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à l'université de Franche-Comté, qui a été présentée à la gouvernance en janvier 2022 et publiée. La méthode d'analyse fondée sur une approche par « régression logistique », validée par nos interlocuteurs de la DGFAP, produit un raisonnement « toutes choses égales par ailleurs » (ou à profil identique), qui montre que les écarts de traitement observés s'expliquent principalement par le fait que les hommes et les femmes n'occupent pas les mêmes emplois. Ce n'est pas le sexe qui permet d'expliquer les écarts de rémunération.

La méthodologie d'analyse des écarts de rémunération a été posée et validée sur la base des rémunérations 2020. Ces analyses seront désormais régulièrement actualisées au vu des données annuelles pour envisager les modalités de traitement de ces écarts en fonction de leur origine.

## **Axe 2 : Garantir leur égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique**

Afin de travailler au développement d'une « politique de recrutement non discriminatoire », des données statistiques ont été produites relativement à la proportion de femmes et d'hommes recrutés au sein de l'uFC en fonction des corps, cadres d'emplois, grades et emplois. Un état des lieux a été réalisé : les données sont mises à disposition dans les bilans sociaux annuels et continuent d'être enrichies par l'adjonction et le croisement de critères supplémentaires.

Cet état des lieux montre que l'université de Franche-Comté est un lieu mixte, qui tend vers la parité avec, année après année, une légère hausse de l'ensemble des personnels féminins, qui permet d'atteindre l'équilibre en 2022 : 51,3 % des personnels sont des femmes.

Il permet également de souligner (en lien avec l'analyse des écarts de rémunération) deux points de vigilance : les femmes sont moins représentées qu'au niveau national (BIATSS et enseignants confondus) ; les femmes sont sous-représentées dans les échelons hiérarchiques supérieurs. Cela se remarque au niveau de l'accès au Professorat, malgré l'évolution des chiffres. Cela se remarque aussi dans les processus de promotion, d'évolution de carrière (passage au grade de la hors-classe ou de la classe exceptionnelle) ainsi que dans l'accès à des postes à responsabilités. Chez les BIATSS, les hommes sont, en proportion, aussi nombreux que les femmes à occuper un poste de catégorie A, mais peu représentés parmi les personnels de catégorie B (37,1 %) et C (30,1 %). Ils sont donc surreprésentés dans les fonctions les plus rémunératrices. Leur salaire est, de fait, mécaniquement plus élevé que celui des femmes.

Il reste à réaliser l'état des lieux des écarts entre le taux de féminisation des recrutements et le taux de féminisation des candidatures reçues afin de pouvoir affiner nos analyses. C'est un point qui a été intégré au prochain plan.

Le plan d'action 2021-2023 prévoyait également un travail sur la formulation des offres d'emploi et des descriptions de poste afin de supprimer les terminologies sexuées et les stéréotypes. Cette action est en cours de réalisation et devra être poursuivie sous le prochain plan. L'indicateur du nombre d'offres d'emploi revues en ce sens est en effet trop peu significatif. Les freins concernant ce point sont doubles : en interne d'abord, la diversité des pratiques est patente selon les rédacteurs, ce qui donne lieu à des rédactions qui, si elles tiennent compte de la nécessité de supprimer les terminologies sexuées, ne sont pas homogènes pour autant ; en externe par ailleurs, nous avons été confrontés à des propositions de pratiques très différentes (les différents guides émis ne sont pas forcément homogènes dans leurs propositions), tandis que, dans le même temps, des arrêtés de TA ont souligné la nécessité de préserver un principe de lisibilité dans la mise en œuvre des principes d'écriture inclusive pratiqués par certaines universités, ce qui doit nous conduire à élaborer un référentiel de communication équilibré. Il s'agit pour nous de réussir à faire des choix, qui soient pratiques et lisibles pour les rédacteurs.

C'est la raison pour laquelle ce nouveau plan a prévu la réalisation d'un guide des bonnes pratiques en matière de recrutement non discriminatoire, notamment destiné à permettre aux différents acteurs de disposer d'une ligne directrice claire et homogène des pratiques attendues.

Aux deux objectifs précédents étaient enfin associés des actions de sensibilisation des personnes chargées des recrutements aux stéréotypes femmes/hommes. La sensibilisation des personnels avait été engagée dans le cadre du projet PILE puis par le plan Egalité. Une formation sur la conduite d'entretiens de recrutement a été proposée en 2023 dans le cadre du plan de formation. Ces actions sont appelées à être reconduites, étendues à l'ensemble des acteurs du recrutement (pôle RH, directeurs de composantes, de laboratoires ou encore présidents et membres des comités de sélection), comme on le verra dans la présentation du plan 2024-2026.

Le plan 2021-2023 soulignait qu'une problématique fondamentale de l'accès au corps, grades et fonctions résidait dans les stéréotypes de perception des métiers et des carrières. C'est la raison pour laquelle des actions de communication sur les métiers sans stéréotypes de genre (campagne de

valorisation des profils féminins, des profils masculins et des métiers atypiques) ont été menées entre 2021 et 2023 : l'organisation d'une journée des femmes en sciences (à destination du public du secondaire) à l'occasion de la journée des droits des femmes afin de promouvoir la mixité dans les domaines scientifiques ; la création de portraits de femmes scientifiques exerçant leur métier dans la région ; la réunion de plusieurs chercheuses et enseignantes de l'université pour engager la réflexion sur la mixité des filières scientifiques. Un état des lieux des actions pédagogiques en faveur de l'égalité et de la mixité à destination des publics étudiants et scolaires est en cours d'élaboration et sa production sera reconduite lors du prochain plan.

A cette action orientée vers les étudiantes et futures étudiantes de l'uFC s'ajoute une action de réflexion sur le processus d'avancement des carrières des personnels par le biais de la production de statistiques sexuées sur les écarts de promotions entre les femmes et les hommes. Les données sur l'évolution de carrière des personnels de l'université de Franche-Comté (BIATSS et personnels enseignants) figurent dans les bilans sociaux annuels. S'agissant de la répartition femmes / hommes, les données ont été prises en compte pour le bilan 2021. Elles n'apparaissent pas dans les bilans des années précédentes. Cela s'explique par le changement d'outil statistique, qui permet dorénavant d'intégrer ce paramètre.

La réalisation de ces actions prévues par le plan 2021-2023 permet de disposer d'un socle de données et d'analyse combiné à des retours d'expériences quant à la mise en place d'actions de sensibilisation, qui faciliteront la poursuite de ces actions de sensibilisation et leur orientation vers des publics mieux ciblés. C'est pourquoi elles figurent toujours dans le plan 2024-2026, puisqu'il s'agit nécessairement d'actions qui se conçoivent dans la durée, afin de toucher un public qui se renouvelle, mais également parce que la lutte contre les stéréotypes et les freins du type « plafond de verre » est un travail de long terme. Pour autant, le nouveau plan a été construit sur ces questions de manière à articuler la sensibilisation – toujours importante – à des actions concrètes d'accompagnement dans la gestion des carrières et la construction d'un parcours professionnel.

### **Axe 3 : Favoriser l'articulation des temps de vie**

Plusieurs groupes de travail ont été organisés entre 2021 et 2023 autour de l'aménagement et des modalités d'organisation du temps de travail. Ils ont abouti à la rédaction d'une charte du bon usage de la messagerie, présentée en CSAE le 21 novembre 2021, en conseil des composantes le 29 novembre 2021 puis au CA le 14 décembre 2021, avant d'être diffusée par voie électronique à l'ensemble des personnels, ainsi qu'à la finalisation des travaux autour du droit à la déconnexion et des travaux autour du rôle du manager et du travail en réseau, qui ont été présentés au CSAE le 22 juin 2023.

Les questions relatives au temps de travail spécifique des Biatss sont en cours de discussion autour d'un GT spécifique qui traite de sujets comme les horaires décalés, l'ouverture amplifiée de certains services, les astreintes et/ou permanences, la conciliation vie privée-vie professionnelle. Ils ont vocation à être poursuivis afin d'aboutir à la rédaction d'une charte des temps, qui sera donc intégrée au prochain plan d'action, en travaillant notamment à la production de statistiques et d'une note d'analyse sur les données du télétravail à l'uFC.

L'amélioration des conditions de retour après un congé constitue une action en cours qui prend en compte les différents types de retour (maternité, maladie, accident de service, disponibilité...). Ces aspects sont des éléments essentiels pour ce qui concerne également les évolutions de carrière et la qualité de vie des personnels. Ce qui explique qu'ils seront repris dans le plan 2024-2026 afin que la réflexion et les actions puissent se poursuivre ; par exemple la densification de la communication autour des dispositifs existants, l'entretien de reprise d'activité, la création de partenariats à l'échelle régionale pour ce qui concerne le retour de congé maternité / paternité et la production de données

statistiques sur les demandes et l'offre proposée aux personnels. Le prochain plan envisage aussi de tenir compte de ces questions sous l'angle de l'accompagnement RH à l'articulation des temps de vie comme dans le plan précédent, mais également d'intégrer certaines de ces questions dans un axe spécifique : la prise en compte des enjeux de la santé et de la parentalité dans le monde professionnel.

Pour toutes les questions relatives à ce domaine, il est prévu dans le prochain plan la mise en place d'actions de communication (diffusion dans le bulletin trimestriel RH, sur l'intranet, intégration aux documents d'accueil...).

#### **Axe 4 : Lutter contre les violences sexistes et sexuelles, les discriminations et les harcèlements**

Le plan prévoyait la mise en place d'actions d'accompagnement, notamment la mise en place d'un dispositif de signalement des VSS, qui est opérationnel sous la forme d'une plateforme intitulée Cellule SOS (Signalement Orientation Suivi), depuis le 8 novembre 2021 et qui s'adresse à l'ensemble de la communauté universitaire : personnels, étudiants, intervenants extérieurs et usagers. Les opérations de communication autour de l'existence de cette cellule lui ont donné une bonne visibilité. En 2022, 67 signalements ont été déposés : 18 par les membres du personnel, 49 par des étudiant(e)s. 30 concernaient des cas de violences sexistes et sexuelles, 31 des cas de harcèlement moral, les 6 autres signalements se répartissant entre des phénomènes de discrimination (2), de racisme (1) ou d'islamophobie (1) ou des thématiques n'entrant pas dans les catégories précédemment citées (2).

Des opérations de sensibilisation ont été menées depuis le lancement de la plateforme associant présentation de la cellule, de ses enjeux, de ses objectifs et conférences sur le thème du genre, des VSS, de l'égalité ou de la discrimination sur l'ensemble des sites de l'université.

Des formations proposées par le MESR ont été suivies par les personnes en charge de l'écoute, en particulier la référente Egalité, conformément aux actions prévues par le plan.

Pour les personnels, un atelier de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles au travail proposé par la plateforme Safire a été suivi par 6 agents de l'uFC 2021. En 2023, ce type de formation a été intégré au plan de formation de l'UFC et a rassemblé 9 participants.

Le volet « Informer et diffuser les informations relatives aux VSS, aux harcèlements et aux discriminations (droits, démarches, recours, ressources dans une perspective de prévention, relais des campagnes ministérielles) » est en cours de réalisation, dans la mesure où une page consacrée à la cellule SOS est présente sur le site internet de l'uFC. Elle permet de déposer un signalement et comporte une foire aux questions ainsi que la liste de tous les numéros d'urgence). La refonte du site de l'uFC en cours permettra d'améliorer la visibilité du dispositif.

La lutte contre les VSS, les discriminations et le harcèlement a naturellement vocation à se poursuivre et à se développer, ce qui est le sens des actions complémentaires d'accompagnement et de développement intégrées dans le plan 2024-2026.

#### **Axe transversal : Diffuser une culture de l'égalité**

Conçu, dans le plan 2021-2023, comme un moyen de marquer les engagements de la gouvernance relativement à la question de l'égalité, cet axe transversal a conduit à travailler en lien avec le groupe de travail Egalité, organisé et animé par le Crous BFC sur 3 territoires (Besançon, Belfort-Montbéliard, Dijon). La proposition actuelle est

- De continuer à travailler en partenariat sur les questions d'égalité, d'inclusion, de handicap, de lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles en privilégiant cet

espace d'échange, de partage, de mutualisation et d'interconnaissance entre acteurs et la co-construction d'actions adaptées à chaque territoire ;

- Tout en intégrant au plan 2024-2026 un axe à part entière intitulé « Piloter la politique d'égalité de genre » afin de favoriser d'une part le suivi de ce plan et la communication associée et , d'autre part, la place des questions d'égalité dans la politique mise en œuvre à l'uFC.

Dans la perspective du plan 2021-2023, une « Charte du respect des valeurs et de la laïcité au sein de l'université de Franche-Comté », a été rédigée. Elle vise à proposer à l'ensemble des personnels de l'Université (enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs, personnels Biatss) quel que soit leur statut (fonctionnaire, agent contractuel de droit public ou de droit privé), à ses étudiants, et à ses usagers, un référentiel des valeurs attachées au service public de l'enseignement supérieur et de la recherche, sur lesquelles l'université de Franche-Comté souhaite prendre des engagements forts et définir son identité. Le texte a été adopté au CA le 13 décembre 2022 et a fait l'objet d'une diffusion électronique auprès de l'ensemble de la communauté universitaire. En complément, la charte de labellisation des associations de l'uFC a été revue afin de faire des critères de respect de l'égalité et de la diversité, des points d'engagement des associations en vue d'obtenir leur labellisation par l'établissement.

La communication sur l'égalité professionnelle appelée par le plan 2021-2023 a été traitée sous différentes formes : communication par courriel, via l'intranet ou le site de l'uFC, par la création d'un bulletin RH, en relais par les différents acteurs, notamment grâce au maillage territorial des différents sites de l'uFC et à la création d'un réseau de référents Égalité et Laïcité à l'échelle des composantes. En intégrant le volet « Communication » au nouvel axe intitulé « Piloter la politique d'égalité de genre », nous souhaitons que soit conçue une stratégie globale de communication pour la période visée autour des différents axes du nouveau plan et des actions qui seront mises en place.

A terme, nous souhaitons que les réalisations dans le cadre du plan 2021-2023 et celles qui constitueront le cœur du plan 2024-2026 puissent aboutir au dépôt d'une demande de labellisation « Égalité/Diversité ». C'est l'horizon du travail que nous réalisons.

## **Le plan d'action égalité professionnelle 2024-2026**

Le bilan du plan d'action pour l'égalité professionnelle 2021-2023 arrivé à son terme conduit à proposer, pour les trois prochaines années, des actions destinées à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes parmi les personnels de l'université de Franche-Comté dans une perspective d'amélioration continue, qui tienne compte des besoins et des acquis.

Le plan 2024-2026 comprend les quatre axes qui structuraient le plan 2021-2023 conformément aux préconisations ministérielles et se propose d'en inscrire deux autres pour répondre de manière complémentaire aux besoins et aux enjeux de la communauté universitaire de Franche-Comté :

- Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Garantir leur égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- Favoriser l'articulation des temps de vie ;
- Prévenir et traiter les discriminations ainsi que les violences sexistes et sexuelles ;
- Prendre en compte la santé des femmes et la parentalité au travail ;
- Piloter la politique d'égalité de genre.

### **Axe 1 : Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

L'égalité salariale étant un enjeu majeur de l'égalité professionnelle, cet axe a pour objectif de résorber les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de l'Université de Franche-Comté. L'Université de Franche-Comté s'engage à veiller à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes à corps, grades et fonctions identiques en procédant à des études statistiques pour connaître la réalité des situations et les causes des écarts constatés.

L'outil de calcul statistique ayant été élaboré et une analyse des écarts de rémunération ayant été produite, il s'agit dans le plan 2024-2026 d'avancer dans une triple direction :

- Le développement de l'outil dont nous disposons afin de permettre la mesure des évolutions et d'intégrer toute variable pertinente pour l'analyse ;
- La correction des facteurs d'inégalités engendrant des écarts de rémunérations, ce qui passe à la fois par une réflexion sur les critères d'attribution des primes, des promotions, et sur la prise en compte de l'impact des congés familiaux ;
- La sensibilisation des commissions et des évaluateurs aux biais de genre.

### **Axe 2 : Garantir leur égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique**

Cet axe a pour objectif de promouvoir un recrutement non discriminatoire et la lutte contre les stéréotypes de genre dans les métiers et dans la construction d'un parcours professionnel. C'est pourquoi l'université de Franche-Comté s'engage à doter l'établissement d'un outil de calcul des écarts entre le nombre de candidatures et l'accès au recrutement, qui permettra de disposer d'une vision précise quant à l'égalité en matière de recrutement. Comme pour les écarts de rémunération, elle s'engage également à renforcer la formation et la sensibilisation aux biais de sélection et de recrutement, mais aussi à veiller à la mise en œuvre de comités de sélection fondés sur l'équilibre de ses membres et à éliminer les terminologies sexuées et les stéréotypes associés dans les offres de poste et les appels à promotion.

Au-delà du recrutement, l'université entreprendra également de quantifier et d'analyser les écarts F/H de promotion. De ce fait, elle prend pour objectif de soutenir au mieux la construction d'un parcours professionnel en mettant en place des dispositifs d'accompagnement, de mentorat, de formation afin de lutter contre le plafond de verre et en développant son insertion dans les réseaux professionnels au féminin.

La promotion de l'égalité professionnelle en termes de carrière passe aussi par des actions de communication destinées à favoriser la prise de conscience et la valorisation de la mixité des métiers et par l'usage d'une communication égalitaire, qui refuse les propos genrés et stéréotypés. L'université de Franche-Comté encourage enfin la valorisation interne et externe de ses activités de formation à l'égalité et des recherches menées dans l'établissement sur le genre et l'égalité F/H.

### **Axe 3 : Favoriser l'articulation des temps de vie**

L'égalité professionnelle repose aussi sur la possibilité des personnels d'articuler au mieux leur vie professionnelle et leur vie personnelle dans la diversité des situations familiales et personnelles. Cet objectif constitue un enjeu fondamental pour la qualité de vie au travail. C'est pourquoi le plan 2024-2026 a choisi d'accentuer ses actions sur les possibilités de faire évoluer les modalités d'organisation du travail en accompagnant par ailleurs cette transition.

Il s'agit ce faisant de favoriser et de soutenir l'articulation du travail et de la parentalité, entendue au sens large comme l'attention portée à la vie familiale des agents, qui doivent aussi être envisagés

comme des conjoints, des parents, des individus en changement de situation familiale, des parents aidants, qu'il convient d'accompagner aussi bien en facilitant les procédures qu'en leur proposant des solutions ou en les informant sur les dispositifs et les partenariats existants.

#### **Axe 4 : Lutter contre les violences sexistes et sexuelles, les discriminations et les harcèlements**

Comme tout employeur public et privé, l'Université de Franche-Comté a pour obligation de prévenir la violence sur le lieu de travail en mettant en œuvre les dispositifs nécessaires afin de prendre en charge la situation et, le cas échéant, de la transmettre aux institutions compétentes.

C'est la raison pour laquelle le plan 2024-2026 vise à pérenniser les acquis des trois dernières années : il s'agit de poursuivre le travail engagé autour du dispositif de prévention, de signalement et de traitement et autour des actions de formation et de sensibilisation qui ont été associées. L'objectif est de travailler d'une part à favoriser la prise en charge des interlocuteurs, d'autre part à assurer une meilleure visibilité numérique du dispositif en place en construisant un espace ressources dédié.

#### **Axe 5 : Prendre en compte la santé des femmes et la parentalité au travail**

Lors des réflexions qui ont conduit à l'élaboration du plan 2024-2026 est apparue la nécessité de travailler plus spécifiquement sur les questions liées à la santé des femmes au travail et à la parentalité. Plutôt que de les intégrer à l'axe 3 sur l'articulation des temps de vie, dans lesquels ils auraient pu s'insérer, nous avons fait le choix de les individualiser dans la mesure où ce sont des aspects qui peuvent avoir des impacts aussi bien sur le plan des rémunérations, des évolutions de carrière que des situations de discrimination ou de harcèlement.

Par ailleurs, dans la poursuite de l'objectif d'égalité professionnelle, il nous paraissait également important de souligner que la parentalité concernait aussi bien les femmes que les hommes et qu'il appartenait à l'université d'accompagner chacune et chacun dans leur carrière et leur vie professionnelle.

#### **Axe 6 : Piloter la politique d'égalité de genre**

Ce dernier axe a été spécifiquement constitué pour formaliser la nécessité de disposer, à différentes échelles, de structures de mise en œuvre et de suivi du plan Egalité. Comme dans le plan précédent, il s'agit toujours d'impulser une culture de l'égalité à l'échelle de l'établissement, mais également de se donner les cadres et les moyens permettant d'accompagner le déploiement de ce plan sur tous les sites, de mesurer son avancée et sa progression et de mieux penser la transmission des informations et la communication sur l'égalité professionnelle. En ligne de mire de cet axe, on trouve également la nécessité de créer des structures qui permettront à l'établissement de pouvoir se situer en termes de réalisation d'objectifs par rapport aux préconisations ministérielles et de préparer l'obtention du label Diversité / Egalité.

## Fiches actions

### Axe 1 : Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

#### Objectif : Résorber les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

<b>Action 1</b>	<b>Renforcer la méthodologie d'identification et d'analyse des écarts de rémunération</b>
<b>Outil 1</b>	<b>Développer l'outil d'auto-diagnostic</b>
Indicateur chiffré	Production de statistiques sur les écarts de rémunération, les promotions, les attributions de primes, les campagnes d'emploi et d'avancement Mesure des évolutions Intégration de variables pertinentes pour l'analyse des données statistiques afin de prendre des mesures adéquates de résorption des écarts Index Egalité professionnelle annuel
Public cible	Personnels BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs
Moyens humains et financiers	Service pilotage (intégration des critères et production de données statistiques) DRH (entretiens destinés à compléter les données chiffrées)
Date de réalisation	Systematique
<b>Outil 2</b>	<b>Initier une démarche de réflexion autour des critères d'attribution des primes et des promotions</b>
Indicateur chiffré	Evolution des taux de promotion F/H par promouvables / candidats promus Nombre de réunions du groupe de travail
Public cible	Personnels BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs
Moyens humains et financiers	VP RH DRH Service pilotage Représentants du personnel
Date de réalisation	2024-2026

<b>Action 2</b>	<b>Renforcer la communication autour des écarts de rémunération</b>
<b>Outil 1</b>	<b>Présenter les lignes directrices de gestion des promotions et de la valorisation des carrières ainsi que les bilans de promotion et d'avancement dans les comités techniques et les bilans sociaux</b>
Indicateur chiffré	Mise à disposition des lignes de gestion Nombre de communications dans les CSAE et CA Publication du RSU - BDS
Public cible	Personnels BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs
Moyens humains et financiers	VP RH DRH Service Pilotage
Date de réalisation	2024-2026
<b>Outil 2</b>	<b>Communiquer sur les dispositifs de primes et les campagnes d'avancement</b>
Indicateur chiffré	Nombre de courriers d'information réalisés Nombre de campagnes de communication
Public cible	Personnels BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs
Moyens humains et financiers	DRH Direction de la Communication
Date de réalisation	Systematique
<b>Outil 3</b>	<b>Intégrer les éléments de rémunération sur les appels à candidature et les offres de poste</b>
Indicateur chiffré	Nombre d'offres publiées
Public cible	Personnels BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs
Moyens humains et financiers	DRH
Date de réalisation	Systematique

<b>Action 3</b>	<b>Neutraliser l'impact des congés familiaux sur les rémunérations et les évolutions de carrière</b>
<b>Outil 1</b>	<b>Initier une démarche de réflexion autour des critères d'attribution des primes et des promotions dans le cadre du décret n°2020-529 du 5 mai 2020</b>
Indicateur chiffré	Evolution des taux de promotion F/H par promouvables / candidats promus Nombre de réunions du groupe de travail Nombre de campagnes de communication ou d'entretiens à ce sujet
Public cible	Personnels BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs
Moyens humains et financiers	VP RH DRH Service pilotage Représentants du personnel
Date de réalisation	2024-2026
<b>Outil 2</b>	<b>Sensibiliser les commissions d'attribution et les évaluateurs aux biais de genre</b>
Indicateur chiffré	Nombre d'actions de sensibilisation / de formations réalisées Nombre des personnes formées
Public cible	Personnels BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs
Moyens humains et financiers	DRH Direction de la Communication Partenaires (interventions dans le cadre du Plan de formation)
Date de réalisation	Systematique

## Axe 2 : Garantir leur égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

**Objectif : Promouvoir un recrutement non discriminatoire et la lutte contre les stéréotypes de genre dans les métiers**

<b>Action 1</b>	<b>Travailler sur le processus de recrutement</b>
<b>Outil 1</b>	<b>Doter l'établissement d'un outil de calcul des écarts entre le nombre de candidatures et l'accès au recrutement</b>
Indicateur chiffré	Nombre d'offres d'emplois publiées, nombre de candidatures féminines, nombre de candidatures féminines retenues. Taux de recrutement F/H par corps, cadres d'emploi et grades et évolution 2 à 5 ans.
Public cible	Personnels BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs
Moyens humains et financiers	DRH Service Pilotage Coût du logiciel de gestion dédié au recrutement
Date de réalisation	2025
<b>Outil 2</b>	<b>Renforcer la formation et la sensibilisation aux biais de sélection et de recrutement</b> Diffusion d'une vidéo sur les biais de genre (présidents de jury pour le recrutement des E-C) Développement des actions de sensibilisation et d'auto-formation à l'égalité professionnelle à destination des membres des cos, cac, jurys de concours et de recrutement Réalisation d'un guide des bonnes pratiques pour les recrutements.
Indicateur chiffré	Nombre de personnes formées chaque année Nombre de téléchargements du module Indicateurs de diffusion du guide
Public cible	Service RH, chefs de service, membres des jurys et comités de sélection DRH, directeurs de composantes
Moyens humains et financiers	DRH Direction de la communication Coût du module d'auto-formation
Date de réalisation	2024-2026

<b>Outil 3</b>	<b>Veiller à la parité lors des entretiens de recrutement</b>
Indicateur chiffré	Remontée des comités de recrutement et des entretiens de recrutement RH qui devront répondre à des critères spécifiques (alternance F/H des présidences de jury, représentation équilibrée dans les conseils lorsque la composition du corps le permet)
Public cible	DRH-Recrutement RSA et relais RH
Moyens humains et financiers	DRH RSA et relais RH
Date de réalisation	A compter de 2024
<b>Outil 4</b>	<b>Eliminer les terminologies sexuées et les stéréotypes associés dans les offres de poste et campagnes de promotion et d'avancement</b>
Indicateur chiffré	Nombre d'offres d'emploi et campagnes de promotion et d'avancement revues dans ce sens
Public cible	Les personnes en charge des recrutements
Moyens humains et financiers	DRH
Date de réalisation	2024-2026

<b>Action 2</b>	<b>Accompagner les carrières des personnels</b>
<b>Outil 1</b>	<b>Mise en place et communication des dispositifs d'accompagnement de carrière</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Cellule d'accompagnement des évolutions de carrière</b></li> <li>- <b>Mise en place de mentorat</b></li> <li>- <b>Proposition de formations pour lutter contre le plafond de verre</b></li> </ul>
Indicateur chiffré	Pourcentage de personnes ayant déposé un dossier d'évolution de carrière dans les deux ans suivant la mise en place et la communication de ces dispositifs. Nombre de personnes formées Nombre de « binômes » participant au mentorat
Public cible	Personnels BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs
Moyens humains et financiers	DRH Coût des formations
Date de réalisation	A compter de 2024
<b>Outil 2</b>	<b>Développer l'insertion dans les réseaux professionnels au féminin</b>
Indicateur chiffré	Nombre d'ateliers de co-développement mis en place Nombre de réseaux internes développés Nombre de réseaux externes rejoints Evolution des participations
Public cible	Personnels BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs
Moyens humains et financiers	DRH Référent(e) Egalité
Date de réalisation	A compter de 2024
<b>Outil 3</b>	<b>Quantifier et analyser les écarts de promotion</b>
Indicateur chiffré	Données statistiques intégrant le ratio promus / promouvables
Public cible	Personnels BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs
Moyens humains et financiers	Service Pilotage DRH
Date de réalisation	A compter de 2024

<b>Action 3</b>	<b>Promouvoir l'égalité professionnelle</b>
<b>Outil 1</b>	<b>Sensibiliser à l'égalité F / H</b>
Indicateur chiffré	Nombre d'actions de communication (expositions, conférences) sur l'égalité F/H Participation aux événements institutionnels sur les femmes, l'égalité. Actions de mise en visibilité des figures féminines
Public cible	Personnels BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs, usagers,
Moyens humains et financiers	Direction de la communication Référent(e) égalité
Date de réalisation	A compter de 2024
<b>Outil 2</b>	<b>Favoriser la prise de conscience de la mixité des métiers</b>
Indicateur chiffré	Nombre de campagnes de communication sur les métiers sans stéréotypes de genre (campagne de valorisation des profils féminins, des profils masculins et des métiers atypiques, des femmes qui occupent des emplois perçus comme masculins et inversement)
Public cible	Personnels BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs Usagers
Moyens humains et financiers	Direction de la communication Référent(e) égalité
Date de réalisation	A compter de 2024
<b>Outil 3</b>	<b>Renforcer la communication égalitaire</b>
Indicateur chiffré	Diffusion d'un guide sur l'égalité F/H et les pratiques d'une communication non genrée et sans stéréotypes
Public cible	Personnels BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs Usagers
Moyens humains et financiers	VP Direction de la communication Référent(e) égalité
Date de réalisation	A compter de 2024

<b>Action 4</b>	<b>Promouvoir les formations et la recherche sur l'égalité</b>
<b>Outil 1</b>	<b>Faire connaître la politique de l'uFC en faveur de la formation à l'égalité professionnelle</b>
Indicateur chiffré	Production d'un état des lieux des actions pédagogiques en faveur de l'égalité et de la mixité à destination des publics étudiants et scolaires
Public cible	Personnels BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs Usagers
Moyens humains et financiers	Direction de la communication Référent(e) égalité
Date de réalisation	2025-2026
<b>Outil 2</b>	<b>Valoriser les recherches à l'uFC sur le genre et l'égalité F/H</b>
Indicateur chiffré	Etat des lieux des recherches sur le genre et l'égalité à l'uFC Nombre de campagnes de promotion et de manifestation organisées par les équipes
Public cible	Personnels BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs Usagers
Moyens humains et financiers	Direction de la communication Référent(e) égalité
Date de réalisation	2025-2026

### Axe 3 : Favoriser l'articulation des temps de vie

**Objectif : Favoriser de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle**

<b>Action 1</b>	<b>Accompagner l'évolution de l'organisation du travail</b>
<b>Outil 1</b>	<b>Etat des lieux du temps de travail et des modalités d'organisation du travail à l'uFC</b>
Indicateur chiffré	% d'agents en télétravail (pourcentages globaux et genrées) % d'agents à temps plein ou à temps partiel (statistiques par genre, corps, grades...) Evolution sur les 5 dernières années. Production d'une note d'analyse
Public cible	Personnel BIATSS
Moyens humains et financiers	Service Pilotage, DRH
Date de réalisation	2024
<b>Outil 2</b>	<b>Mise en application de nouvelles formes d'organisation du travail</b>
Indicateur chiffré	Évolution chiffrée à partir des données récoltées dans l'état des lieux
Public cible	Personnel BIATSS
Moyens humains et financiers	DRH Service médico-psycho-social
Date de réalisation	2025-2026
<b>Outil 3</b>	<b>Rédaction d'une charte des temps pour accompagner la transition vers le télétravail et les nouvelles formes d'organisation du travail</b>
Indicateur chiffré	Charte des temps (accompagnement du télétravail régulier ou occasionnel, prévention des TMS et des risques, horaires obligatoires / flexibles, risque d'inflation du temps de travail...)
Public cible	Personnel BIATSS
Moyens humains et financiers	DRH, GT sur les temps de travail, Direction de la Communication
Date de réalisation	2025

<b>Action 2</b>	<b>Favoriser et soutenir l'articulation du travail et de la parentalité</b>
<b>Outil 1</b>	<b>Identifier les services de proximité (garderies) avec les collectivités locales et les associations et mettre en place des partenariats</b>
Indicateur chiffré	Nombre de partenariats mis en place avec les collectivités locales et les associations en tenant compte du maillage territorial Sensibiliser et informer les managers sur les dispositifs portés par l'uFC
Public cible	Personnels BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs
Moyens humains et financiers	Référent(e) égalité
Date de réalisation	2024-2026
<b>Outil 2</b>	<b>Travailler sur les mobilités géographique et fonctionnelle</b>
Indicateur chiffré	État des lieux chiffrés des mobilités à l'uFC Nombre d'entretiens réalisés Nombre de personnes accompagnées dans la réalisation de leur projet de vie
Public cible	Personnels BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs
Moyens humains et financiers	DRH
Date de réalisation	2024-2026
<b>Outil 3</b>	<b>Accompagner le changement de situation familiale sur le plan administratif et humain</b>
Indicateur chiffré	Mise en place d'une procédure de changement de nom Nombre de personnes sensibilisées
Public cible	Personnels BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs
Moyens humains et financiers	DRH - Service médico-psycho-social
Date de réalisation	2024-2026
<b>Outil 4</b>	<b>Accompagner la reprise d'activité après congé</b>
Indicateur chiffré	Élaboration d'une procédure d'entretien d'orientation professionnelle afin d'évaluer les besoins de formation et l'impact sur la carrière et la rémunération
Public cible	Personnels BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs
Moyens humains et financiers	DRH- Service médico-psycho-social Direction des composantes, RSA et responsable de services
Date de réalisation	2025

<b>Action 3</b>	<b>Informer sur les dispositifs accessibles aux personnels</b>
<b>Outil 1</b>	<b>Diffusion des informations sur l'existence des congés, des dispositifs d'accompagnement</b>
Indicateur chiffré	Nombre de campagnes et modalités de diffusion Nombre des articles insérés dans le bulletin RH Intégration sur l'intranet et mise à jour d'une page dédiée
Public cible	Personnels BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs
Moyens humains et financiers	DRH Direction de la Communication
Date de réalisation	2024-2026
<b>Outil 2</b>	<b>Mise en lumière des organismes et associations partenaires de l'uFC</b>
Indicateur chiffré	Campagnes de communication par courriel Visibilité de cet état des lieux sur l'intranet
Public cible	Personnels BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs
Moyens humains et financiers	DRH Direction de la Communication
Date de réalisation	2024

## Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations ainsi que les violences sexistes et sexuelles

**Objectif : Elargissement et pérennisation du dispositif de signalement et traitement des VSS, des harcèlements et des discriminations**

<b>Action 1</b>	<b>Mettre en place un espace d'accueil, d'information, d'écoute et d'accompagnement psychologique et juridique</b>
<b>Outil 1</b>	<b>Identification d'une salle adaptée à l'accueil des victimes</b>
Indicateur chiffré	Définition et aménagement de cet espace
Public cible	Étudiants, personnels et usagers
Moyens humains et financiers	Gouvernance et DGS
Date de réalisation	2024-2025
<b>Outil 2</b>	<b>Définition des modalités de gestion et d'organisation de cet espace</b>
Indicateur chiffré	Nombre de partenariats
Public cible	Étudiants, personnels et usagers
Moyens humains et financiers	Référent(e) égalité Membres de la cellule SOS
Date de réalisation	2024-2025

<b>Action 2</b>	<b>Pérenniser la cellule SOS</b>
<b>Outil 1</b>	<b>Recrutement d'un(e) juriste, d'un(e) psychologue spécialiste des VSS</b>
Indicateur chiffré	Nombre de personnes recrutées
Public cible	Étudiants, personnels et usagers
Moyens humains et financiers	Gouvernance et DGS
Date de réalisation	2025
<b>Outil 2</b>	<b>Formation des nouveaux membres de la cellule en cas de changement dans l'équipe</b>
Indicateur chiffré	Nombre de personnes formées
Public cible	Membres de la cellule Ecoute
Moyens humains et financiers	Associations et structures partenaires
Date de réalisation	2024

<b>Outil 3</b>	<b>Accompagnement, traitement et suivi des victimes</b>
Date de réalisation	Nombre de personnes accompagnées Bilan du suivi et de l'accompagnement
Public cible	Étudiants, personnels et usagers
Moyens humains et financiers	Psychologue de la cellule SOS
Date de réalisation	À compter de 2024

<b>Action 3</b>	<b>Poursuivre les actions de prévention et de sensibilisation aux VSS</b>
<b>Outil 1</b>	<b>Renforcement de la visibilité numérique du dispositif d'accompagnement à l'œuvre à l'uFC</b>
Indicateur chiffré	Évolution de la page dédiée en termes de contenu et mise en valeur sur la page d'accueil de site.
Public cible	Étudiants, Personnels BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs, usagers
Moyens humains et financiers	Direction de la communication Référent(e) égalité Cellule SOS
Date de réalisation	À compter de 2024
<b>Outil 2</b>	<b>Des campagnes d'affichages sur les VSS, les harcèlements et les discriminations</b>
Indicateur chiffré	Nombre de campagnes d'affichage
Public cible	Etudiants, Personnels BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs, usagers
Moyens humains et financiers	Direction de la communication et référent(e) égalité
Date de réalisation	2024-206
<b>Outil 3</b>	<b>Participation aux événements institutionnels</b>
Indicateur chiffré	Nombre de manifestations organisées
Public cible	Étudiants, personnels et usagers
Moyens humains et financiers	Direction de la communication et référent(e) égalité
Date de réalisation	2024-206

## Axe 5 : Prendre en compte la santé des femmes et la parentalité au travail

**Objectif : Favoriser la prise en compte des questions de santé et de parentalité dans le cadre professionnel**

<b>Action 1</b>	<b>Lutter contre l'inadaptation à l'expérience menstruelle</b>
<b>Outil 1</b>	<b>Réalisation d'un état des lieux</b>
Indicateur chiffré	Note d'évaluation chiffrée des besoins
Public cible	Personnels BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs
Moyens humains et financiers	Service médico-psycho-social
Date de réalisation	2025
<b>Outil 2</b>	<b>Mise en place de réserves de protections hygiéniques « de dépannage » en libre accès pour les agents sur les différents sites pilotes.</b>
Indicateurs chiffré	Nombre et répartition des distributeurs de protection hygiénique pour les agents sur les différents sites du campus
Public cible	Personnels BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs
Moyens humains et financiers	DGS DRH- Service médico-psycho-social
Date de réalisation	2024

<b>Action 2</b>	<b>Contribuer à l'information sur les mesures relatives à la santé des femmes</b>
<b>Outil 1</b>	<b>Diffusion d'informations ciblées sur la santé</b>
Indicateur chiffré	Nombre de campagnes de diffusion Modalités de diffusion (mails, bulletin RH...)
Public cible	Personnels BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs, étudiants
Moyens humains et financiers	Service médico-psycho-social Direction de la communication
Date de réalisation	2024-2026
<b>Outil 2</b>	<b>Organisation de temps de rencontre et d'échanges dédiés aux personnels et aux étudiants</b>
Indicateur chiffré	Nombre de rencontres / d'échanges dédiés aux personnels Nombre de rencontres / d'échanges dédiés au public étudiant
Public cible	Personnels BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs, étudiants
Moyens humains et financiers	Service médico-psycho-social en partenariat avec institutions et associations
Date de réalisation	2024-2026

<b>Action 3</b>	<b>Accompagner les agents (H/F) sur les situations de parentalité</b>
<b>Outil 1</b>	<b>Mise en place d'un entretien pré et post-maternité et / ou d'adoption</b>
Indicateur chiffré	Nombre d'entretiens
Public cible	Personnels BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs
Moyens humains et financiers	DRH- Service médico-psycho-social
Date de réalisation	2025-2026
<b>Outil 2</b>	<b>Accompagnement du retour de congé maternité et paternité</b>
Indicateurs chiffré	Nombre d'entretiens Taux de bénéficiaires du dispositif d'aide à la garde d'enfants
Public cible	Personnels
Moyens humains et financiers	DRH- Service médico-psycho-social
Date de réalisation	2025-2026
<b>Outil 3</b>	<b>Réflexion sur l'articulation du temps de travail et la mise en place de nouvelles formes d'organisation du travail liées à la parentalité</b>
Indicateurs chiffré	Étude de faisabilité des articulations possibles dans les cas de grossesse et d'allaitement
Public cible	Personnels BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs
Moyens humains et financiers	DRH - Service médico-psycho-social
Date de réalisation	2024-2026
<b>Outil 4</b>	<b>Communication sur les outils et les dispositifs</b>
Indicateurs chiffré	Nombre et modalités de communication
Public cible	Personnels BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs
Moyens humains et financiers	DRH - Service médico-psycho-social Direction de la communication
Date de réalisation	2024-2026

## Axe 6 : Piloter la politique d'égalité de genre

### Objectif : Assurer le suivi

<b>Action 1</b>	<b>Instituer une gouvernance pérenne sur l'égalité F / H</b>
<b>Outil 1</b>	<b>Constituer un comité de pilotage pour accompagner la mise en œuvre du Plan d'Égalité et ses déclinaisons sur les sites</b>
Indicateur chiffré	Nombre de réunions
Public cible	Gouvernance
Moyens humains et financiers	VP RH, VP Égalité, VP étudiant Réfèrent(e) Égalité DRH Service médico-psycho-social Direction de la communication Service Pilotage Représentants des personnels
Date de réalisation	2024
<b>Outil 2</b>	<b>Mesurer l'avancée et la progression des actions du plan Égalité</b>
Indicateur chiffré	Suivi du rétroplanning
Public cible	Comité de pilotage et gouvernance Personnels BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs
Moyens humains et financiers	VP RH, VP Egalité, VP étudiant Réfèrent(e) Égalité DRH Service médico-psycho-social Service Communication Service Pilotage Représentants des personnels
Date de réalisation	2024-2026

<b>Outil 3</b>	<b>Établir un comparatif entre les données de l'établissement et les préconisations ministérielles pour atteindre les objectifs</b>
Indicateur chiffré	RSU Établissement de l'index Égalité Comparatif avec les index ministériels
Public cible	Comité de pilotage et gouvernance Personnels BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs
Moyens humains et financiers	Service Pilotage Comité de pilotage
Date de réalisation	2024-2026
<b>Outil 4</b>	<b>Renforcer la communication égalitaire</b>
Indicateur chiffré	Elaboration et diffusion d'un guide sur l'égalité F/H et les pratiques d'une communication non genrée et sans stéréotypes
Public cible	Personnels BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs Usagers
Moyens humains et financiers	VP RH, VP égalité, VP étudiant Direction de la communication, Référent(e) égalité
Date de réalisation	2025
<b>Outil 5</b>	<b>Préparer la labellisation de l'UFC (Alliance label Diversité / Égalité)</b>
Indicateur chiffré	Calendrier d'étape des démarches
Public cible	Gouvernance, DGS
Moyens humains et financiers	Comité de pilotage Service qualité
Date de réalisation	2026

## Rétro planning du plan égalité par outil

Rétro planning du plan égalité 2024-2026	2024		2025		2026	
	Semestre 1	Semestre 2	Semestre 1	Semestre 2	Semestre 1	Semestre 2
<b>Axe 1</b>						
Développer l'outil d'auto-diagnostic						
Initier une démarche de réflexion autour des critères d'attribution des primes et des promotions						
Présenter les lignes directrices de gestion des promotions et de la valorisation des carrières ainsi que les bilans de promotion et d'avancement dans les CSAE - CA et RSU						
Communiquer sur les dispositifs de primes et les campagnes d'avancement et de promotion						
Intégrer les éléments de rémunération sur les appels à candidature et les offres de poste						
Sensibiliser les commissions d'attribution et les évaluateurs aux biais de genre						

<b>Rétro planning du plan égalité 2024-2026</b>	<b>2024</b>		<b>2025</b>		<b>2026</b>	
<b>Axe 2</b>	<b>Semestre 1</b>	<b>Semestre 2</b>	<b>Semestre 1</b>	<b>Semestre 2</b>	<b>Semestre 1</b>	<b>Semestre 2</b>
Doter l'établissement d'un outil de calcul des écarts entre le nombre de candidatures et l'accès au recrutement						
Renforcer la formation et la sensibilisation aux biais de sélection et de recrutement						
Veiller à la parité lors des entretiens de recrutement						
Éliminer les terminologies sexuées et les stéréotypes associés dans les offres de poste et les appels à promotion						
Mettre en place des dispositifs d'accompagnement de carrière (cellule d'accompagnement, mentorat, formation pour lutter contre le plafond de verre)						
Développer l'insertion dans les réseaux professionnels au féminin						
Quantifier et analyser les écarts de promotion						
Sensibiliser à l'égalité F/H						
Favoriser la prise de conscience de la mixité des métiers						
Renforcer la communication égalitaire						
Faire connaître la politique de l'uFC en faveur de la formation à l'égalité professionnelle						
Valoriser les recherches à l'uFC sur le genre et l'égalité F/H						

<b>Rétro planning du plan égalité 2024-2026</b>	<b>2024</b>		<b>2025</b>		<b>2026</b>	
<b>Axe 3</b>	<b>Semestre 1</b>	<b>Semestre 2</b>	<b>Semestre 1</b>	<b>Semestre 2</b>	<b>Semestre 1</b>	<b>Semestre 2</b>
État des lieux du temps de travail et des modalités d'organisation du travail à l'uFC						
Mise en application de nouvelles formes d'organisation du travail						
Rédaction d'une charte des temps pour accompagner la transition vers le télétravail et les nouvelles formes d'organisation du travail						
Étudier les services de proximité (garderies) avec les collectivités locales et les associations et mettre en place des partenariats						
Travailler sur les mobilités géographique et fonctionnelle						
Accompagner le changement de situation familiale sur le plan administratif et humain						
Accompagner la reprise d'activité après congé						
Diffusion des informations sur l'existence des congés, des dispositifs d'accompagnement						
Mise en lumière des organismes et associations partenaires de l'uFC						

<b>Rétro planning du plan égalité 2024-2026</b>	<b>2024</b>		<b>2025</b>		<b>2026</b>	
<b>Axe 4</b>	<b>Semestre 1</b>	<b>Semestre 2</b>	<b>Semestre 1</b>	<b>Semestre 2</b>	<b>Semestre 1</b>	<b>Semestre 2</b>
Mise en place d'une salle adaptée à l'accueil des victimes						
Définition des modalités de gestion et d'organisation de cet espace						
Recrutement d'un(e) juriste, d'un(e) psychologue spécialiste des VSS						
Formation des membres de la cellule d'écoute						
Accompagnement, traitement et suivi des victimes						
Renforcement de la visibilité numérique du dispositif d'accompagnement à l'œuvre à l'uFC						
Campagnes d'affichages sur les VSS, les harcèlements et les discriminations						
Participation aux événements institutionnels						

<b>Rétro planning du plan égalité 2024-2026</b>	<b>2024</b>		<b>2025</b>		<b>2026</b>	
<b>Axe 5</b>	<b>Semestre 1</b>	<b>Semestre 2</b>	<b>Semestre 1</b>	<b>Semestre 2</b>	<b>Semestre 1</b>	<b>Semestre 2</b>
Réalisation d'un état des lieux sur la précarité menstruelle						
Expérimentation sur des sites pilotes de la mise en place de distributeurs de protection hygiénique pour les agents						
Diffusion d'informations ciblées sur la santé						
Organisation de temps de rencontre et d'échanges dédiés aux personnels et aux étudiants						
Mise en place d'un entretien pré et post-maternité et / ou d'adoption						
Accompagnement du retour de congé maternité / paternité / parental						
Réflexion sur l'articulation du temps de travail et la mise en place de nouvelles formes d'organisation du travail liées à la parentalité						
Communication sur les outils et les dispositifs						

<b>Rétro planning du plan égalité 2024-2026</b>	<b>2024</b>		<b>2025</b>		<b>2026</b>	
<b>Axe 5</b>	<b>Semestre 1</b>	<b>Semestre 2</b>	<b>Semestre 1</b>	<b>Semestre 2</b>	<b>Semestre 1</b>	<b>Semestre 2</b>
Constituer un comité de pilotage pour accompagner la mise en œuvre du plan Égalité et sa déclinaison sur les sites						
Mesurer l'avancée et la progression des actions du plan Égalité						
Établir un comparatif entre les données de l'établissement et les préconisations ministérielles pour atteindre les objectifs (Index Égalité)						
Renforcer la communication égalitaire						
Préparer la labellisation de l'uFC (Alliance label Diversité / Égalité)						

UNIVERSITÉ DE  
FRANCHE-COMTÉ



[www.univ-fcomte.fr](http://www.univ-fcomte.fr)

