

CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITÉ DE TOURS
Séance du 5 février 2024**DÉLIBÉRATION n°2024-06**

Le conseil d'administration s'est réuni le lundi 5 février 2024 en séance plénière, sur convocation du Président de l'université, adressée le vendredi 26 janvier 2024.

Point de l'ordre du jour :

4.4. Rapport d'exécution du plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2024

.....

Vu le code de l'éducation,

Vu les statuts de l'université de Tours,

Vu la délibération n°2021-28 du conseil d'administration du 12 avril 2021,

Exposé de la décision :

Conformément à l'article L. 712-2 du code de l'éducation, le rapport d'exécution du plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit faire l'objet d'une présentation et d'une approbation par le conseil d'administration.

Proposition de décision soumise au conseil :

- approbation du rapport d'exécution du plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Après en avoir délibéré, le conseil d'administration approuve la présente décision, comme suit :

Nombre de membres constituant le conseil : 36	DÉCOMPTE DE VOIX	
Nombre de membres en exercice : 35	Abstentions :	0
Quorum : 18	Votants :	28
Membres présents : 22	Blanc(s) ou nul(s) :	0
Membres représentés : 6	Votes exprimés :	28
Total des membres présents et représentés : 28	Majorité requise :	15
	Pour :	28
	Contre :	0

Pièce jointe :

- rapport d'exécution du plan égalité entre les femmes et les hommes.

Fait à Tours,

Le Président de l'université

Arnaud GIACOMETTI

Plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (PAE), 2021-2024

Rapport d'exécution

Établissement	Université de Tours
Contacts	Florence Alazard, vice-présidente en charge des conditions de travail, des relations sociales et humaines, du handicap et de la lutte contre les discriminations : florence.alazard@univ-tours.fr Christine Inchauspé, responsable administrative de la Mission Égalité : mission.egalite@univ-tours.fr

Date d'adoption du plan
12 avril 2021

Modalités de l'adoption du plan d'action, modalités d'implication des organisations syndicales
Rédigé dans des conditions difficiles (arrivée d'une nouvelle équipe présidentielle en décembre 2020 alors que le plan devait être remis en janvier, obtention d'un délai, puis télétravail contraint pendant plusieurs mois en raison de l'épidémie de Covid), le plan d'action a toutefois résulté de nombreuses consultations avec les organisations syndicales de l'établissement, mais également avec le tissu associatif local (Planning familial, Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles, Centre LGBTI de Touraine, etc.) et avec la Déléguée Départementale aux droits des Femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes (préfecture 37). Il a été présenté au Comité Technique (CT) du 30 mars 2021, puis soumis à l'approbation du Conseil d'Administration (CA) du 12 avril 2021.

Modalités de suivi du plan d'action
Plusieurs modalités ont guidé le suivi du PAE. Un comité de suivi a été mis en place. Composé de la vice-présidente, de la responsable administrative de la Mission Égalité, d'un·e représentant·e de la Direction des Ressources Humaines (DRH), de la Direction des Affaires Juridiques et du Patrimoine (DAJP), de la direction de la communication, de deux responsables administratifs, de deux élu·es des conseils centraux, il s'est réuni à plusieurs reprises pendant la durée du plan et a permis une bonne appropriation de la thématique de l'égalité par les services et composantes, en même temps qu'il a obligé l'établissement à formaliser régulièrement l'état d'avancement des actions. Le prochain plan devra donc prendre en compte cette difficulté et prévoir un suivi relativement souple. Nous avons cependant aussi fait le choix d'assurer ce suivi dans le cadre des conseils de l'établissement : le Comité Technique (CT) puis le Comité Social d'Administration (CSA), ont, à deux reprises en 2022 et en 2023, été informés de l'état d'avancement du PAE. Le Conseil d'Administration

(CA) de l'établissement également en 2022 et en 2024. À ces occasions, les débats ont permis d'aborder quelques-uns des sujets importants du PAE. Les réunions régulières des Correspondant·es Égalité (voir plus bas la description de ce dispositif) ont enfin donné lieu à de fréquents échanges sur la mise en œuvre du plan.

Le plan a-t-il été porté à la connaissance des agents ? Selon quelles modalités ?

Dès après son adoption par le CA, le plan a été adressé à l'ensemble des personnels par un message électronique de la vice-présidence. Le plan a également immédiatement été mis à disposition sur le site internet de l'université (pages de la Mission Égalité). Il est par ailleurs fréquemment rappelé dès lors que l'université communique sur certains des dispositifs qu'il contient ou sur tout autre sujet relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou à la lutte contre les violences de tous types.

Par ailleurs, le plan a été communiqué à toutes les associations que l'université avait rencontrées pendant l'élaboration du document, ainsi qu'à la Déléguée Départementale aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes avec laquelle des échanges réguliers se sont tenus pendant la durée du plan et ont permis une autre forme de suivi des actions.

Domaine 1 – Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Action 1 : mieux **connaître** la situation sexuée de l'emploi salarié en enrichissant le **bilan social sexué** annuel de l'université par l'ajout d'un certain nombre de données (voir **Annexe 1**) et **objectiver** la situation en introduisant **deux nouveaux indices** : l'indice de plafond de verre ou « Glass Ceiling Index » (CGI) et l'indice d'avantage masculin (IAM) qui témoignent des difficultés rencontrées par les femmes pour accéder à la position hiérarchique la plus élevée (voir **Annexe 2**). Intégrer ces données dans le rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes du **Rapport Social Unique** (RSU), obligatoire depuis le 1er janvier 2021.

Action 2 : réduire les écarts qui touchent le **régime indemnitaire** des personnels femmes et hommes. En particulier : transmettre au Conseil Académique (CAC) qui statue sur la distribution de la Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR) la répartition sexuée des candidat·e·s et inciter les élu·e·s à attribuer la PEDR dans le respect de la représentation des hommes et des femmes parmi les candidat·e·s, voire à corriger certaines inégalités ; réfléchir à une possible évolution du régime indemnitaire des catégories C des BIATSS qui sont majoritairement des femmes.

Action 3 : établir des « **correspondant·e·s Égalité** » dans toutes les composantes de l'université. Rédiger une fiche de mission qui précise leur rôle, les instruire de leur fonction d'alerte et d'agents de terrain, organiser des réunions (à un rythme biannuel) du réseau de correspondants. Ces réunions permettront le **suivi** et l'**évaluation** du présent plan.

Indicateurs : réunions des correspondant·e·s Égalité ; Rapport Social Unique.

Les trois actions du domaine 1 ont pu être menées grâce à l'engagement de plusieurs services pour la production d'indicateurs fiables. Le Rapport Social Unique (RSU) est désormais un outil efficace pour mesurer la place respective des femmes et des hommes en fonction des différents statuts des personnels, comme aussi les écarts de rémunération entre les populations. La systématisation de ces indicateurs autorise une approche fine de la composition par sexes des personnels de l'université et consolide la politique indemnitaire et sociale. De plus, elle a permis à l'établissement de se préparer à la mise en place de nouveaux index, en application de la loi du 19 juillet 2023 sur l'accès des femmes à la haute fonction publique et des décrets publiés le 29 décembre 2023.

En 2022, la rédaction des Lignes Directrices de Gestion (LDG) relatives au régime indemnitaire des enseignant·es-chercheur·es (RIPEC, qui a remplacé la PEDR) a permis de rappeler la nécessaire prise en compte de la place des femmes dans les effectifs de l'établissement, en vue de l'attribution de la prime. Pour la session 2023, l'objectif a été atteint puisque 40 % des bénéficiaires de la prime sont des femmes (tous corps confondus), alors que ces dernières représentent 38 % des demandes et sachant que les femmes représentent 42 % des effectifs. Cependant, un effort devra être fait en direction des femmes professeures qui subissent toujours à la fois une forme d'autocensure et des freins à l'obtention d'une prime.

Mis en place très rapidement après l'adoption du plan (rentrée 2021), le dispositif des Correspondant·es Égalité a fait ses preuves : relais efficaces entre les composantes ou les services et la direction de l'établissement, les 22 Correspondant·es sont réunies 3 à 4 fois dans l'année et assurent la diffusion, au plus près des personnels, de la politique de l'établissement. Formé·es à

l'égalité et aux Violences Sexistes et Sexuelles (VSS), les Correspondant·es Égalité ont joué un rôle important dans la diffusion d'une culture de l'égalité et de lutte contre toutes les formes de discrimination. Le dispositif devra cependant évoluer pour répondre à certains constats : isolement de certain·es Correspondant·es, complexité de l'articulation entre les composantes et la direction de l'établissement. Le prochain plan sera l'occasion de renouveler la fiche de mission des Correspondant·es et devra sans doute proposer de nouvelles modalités pour leur désignation.

Domaine 2 – Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.

Action 4 : dans le cadre de la Loi de Transformation de la Fonction Publique, rédiger des **Lignes Directrices Générales** qui témoignent de la politique de l'établissement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et traduire cette politique également dans les Lignes Directrices relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels. En particulier : veiller à ce que les promotions reflètent la répartition sexuée des personnels promouvables, par l'établissement de statistiques (par corps et par filières) au moment de la réunion des instances compétentes ; accompagner les personnels titulaires et contractuels dans les campagnes de promotions ; sensibiliser particulièrement les femmes pour éviter les formes d'auto-censure.

Action 5 : promouvoir le **Curriculum Vitae sans photographie**. Dans le processus de recrutement, le CV joue un rôle important, mais n'est pas exempt de biais. Le CV sans photographie permet d'éviter les stéréotypes et les préjugés de genre et de lutter contre les pratiques discriminatoires associés à l'appartenance de genre. Plus généralement, il prévient (dans la phase initiale du recrutement) toutes les discriminations liées à l'apparence physique.

Action 6 : veillez à la rédaction inclusive des offres d'emploi et mettre aux normes inclusives les différents actes de gestion dans le domaine des ressources humaines.

Action 7 : mettre en œuvre la circulaire du 18 juin 2020 en fournissant aux présidentes et présidents et aux membres des **comités de sélection**, avant les opérations de recrutement : les données sexuées sur les viviers au sein de la discipline ; les données sexuées sur les enseignants-chercheurs et les enseignantes-chercheuses au sein de l'établissement ; l'historique (5 ans) des recrutements au sein du département, de l'UFR ou du laboratoire concernés ; les données sexuées relatives aux candidatures reçues pour le poste à pourvoir. Inciter les présidentes et présidents des comités de sélection à transmettre aux services des Ressources Humaines les données sexuées relatives aux dossiers auditionnés.

Action 8 : rédiger un **vade-mecum du recrutement sans discrimination**, sur la base de la circulaire du 18 juin 2020 et en y associant des recommandations qui permettent de prévenir d'autres formes de discrimination.

Action 9 : mobiliser les Écoles Doctorales de l'université de Tours autour de la production d'indicateurs sexués concernant les **doctorant·e·s** ; encourager une politique d'égalité dans le **recrutement des contrats doctoraux**.

Indicateurs : rédaction des différents textes qui encadrent les pratiques de recrutement et de promotion.

La plupart des actions du domaine 2 ont pu être conduites sans rencontrer de freins. Le CV sans photographie a d'abord surpris (et peut-être dérangé), n'a pas immédiatement été suivi d'effets, mais est désormais bien ancré dans les pratiques de recrutement de notre université.

Toutes les LDG rédigées entre 2021 et 2024, qu'elles concernent la communauté enseignante-chercheuse ou celle des BIATSS, ont intégré la nécessité de favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et défendent une politique volontariste en la matière. La mise en œuvre des circulaires du 18 juin 2020 et du 2 juillet 2020 a permis de sensibiliser les personnels aux stéréotypes et aux biais qui affectent les processus de recrutement des enseignant·es-chercheur·es. Si le vade-mecum n'a pu encore être rédigé, la direction de l'établissement organise tous les ans au mois de mars une réunion à destination des président·es et vice-président·es des comités de sélection, qui en tient lieu et qui permet de rappeler les principes de recrutement sans discrimination. Il faut remarquer que si la première session, organisée en mars 2022, avait suscité des interrogations parmi les participant·es, la seconde (mars 2023) a en revanche rencontré un grand intérêt chez les personnes présentes. Un travail reste à conduire avec les Écoles Doctorales, aussi bien pour le recrutement des contrats doctoraux que pour leur déroulement.

Domaine 3 – Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Action 10 : favoriser les **organisations du travail** qui permettent la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale. En particulier : accorder prioritairement le bénéfice du télétravail aux femmes enceintes à partir du 6^{ème} mois de la grossesse ; ne pas placer de conseils ou de réunions importantes pendant les vacances scolaires pour ne pas pénaliser et ne pas contraindre les parents de jeunes enfants ; veiller au respect des congés maternité (par exemple à propos de la déconnexion numérique) ; faciliter la prise de congés familiaux et la reprise à l'issue de ces congés (don de jours de congés pour venir en aide aux parents d'un enfant gravement malade ou aidant une personne en situation de handicap) ; veiller à la mise en œuvre de la note du 31 janvier 2017 sur le décret n° 2014-997 (conditions d'attribution et d'exercice des Congés pour Recherches ou Conversion Thématique accordés aux enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses) pour les personnes en retour de congés de maternité ou de congés parental ; plus généralement, éviter que le travail ne déborde sur la vie personnelle des agents (droit à la déconnexion, sanctuarisation – par le rappel des règles – des soirées, week-end et congés, etc.).

Action 11 : encourager les formes d'engagement des **hommes** dans la **parentalité** et soutenir la **coparentalité**. En particulier : diffuser une information sur les congés de paternité, tous les ans, à date fixe ; rédiger un livret de

la parentalité à destination des agents (récapitulatif des droits, des aides, etc.).

Action 12 : organiser une formation, intégrée dans le **Plan de Formation** de l'établissement, à destination des personnels afin qu'ils disposent des outils nécessaires pour leur action quotidienne en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Action 13 : promouvoir une **politique sociale** volontariste qui ne sera pas exclusivement réservée aux femmes, mais qui leur bénéficiera parce qu'elle soutiendra les personnels les plus touchés par les inégalités. En particulier : développer les Actions Sociales d'Initiative Universitaire (ASIU), et donner une priorité aux questions liées à la famille (garde d'enfants) et au logement qui prennent de plus en plus d'importance dans les demandes formulées par les personnels. L'université entreprendra ainsi une réflexion sur les aides qu'elle peut apporter à ses personnels, par exemple lorsqu'ils sont contraints de déménager suite à une séparation ou à des violences intra-familiales.

Indicateurs : signature de conventions avec les associations engagées dans la lutte pour les droits des femmes ; bilan de la politique sociale.

L'université a intégré la question de l'égalité dans son plan de formation : très prisée, cette formation s'adresse aussi bien aux personnels BIATSS qu'enseignants-chercheurs. Par ailleurs, la dimension « égalité entre les femmes et les hommes » nourrit l'ensemble des formations à destination des encadrants (formations sur le « management bienveillant », sur la « gestion des conflits », ou encore sur la prévention des risques psycho-sociaux).

Mais la formation à l'égalité ne se résume pas au plan de formation. Le développement d'une culture de l'égalité dans l'établissement créé en effet les conditions d'une formation « continuée » à l'égalité, dans la mesure où tout sujet évoqué (dans les conseils, les réunions, etc.) peut donner lieu à une lecture par le prisme de l'égalité. La signature d'une convention avec Le Planning Familial, et plus généralement les liens étroits tissés avec les associations, ont consolidé les activités quotidiennes de notre établissement liées à l'égalité, en même temps qu'elles ont inscrit l'université dans l'écosystème territorial de l'égalité.

La politique sociale a également évolué et s'est adressée aux personnels sous conditions de ressources. En raison du contexte économique (crise énergétique, inflation), elle a surtout eu pour objet la compensation de la hausse du coût de la vie (indemnité énergétique en 2021, indemnité hausse du coût de la vie en 2022) et l'amélioration de la prise en charge de la restauration. Ainsi, l'indemnité énergétique, qui était accessible aux agents disposant d'un quotient familial inférieur à 14 000 €, a bénéficié à 69 femmes et 22 hommes. Nous manquons d'indicateurs pour mesurer les progrès de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale : c'est un sujet à approfondir, tout comme celui du soutien à la co-parentalité.

Domaine 4 – Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Action 14 : organiser régulièrement des **manifestations** et **événements** autour des questions d'égalité entre les femmes et les hommes, de genres, de parité, de sexisme pour occuper l'espace public universitaire et développer une culture de l'égalité et de non-discrimination ; rendre visibles les **activités d'enseignement et de recherche** sur ces questions et inciter les enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses à s'organiser en réseau et à diffuser leurs recherches (soutien de la mission Égalité à des colloques ou séminaires).

Action 15 : **informer** les étudiant·e·s et les personnels des textes réglementaires sur les **violences sexuelles et sexistes**. En particulier : réaliser et diffuser un dépliant à destination des étudiant·e·s et des personnels qui définit les violences sexuelles et sexistes, indique les procédures d'alerte à suivre, rassemble toutes les ressources utiles en matière de violences sexuelles et sexistes ; nourrir le site web de la Mission Égalité par des ressources numériques sur ces violences (vidéos sur le consentement, liens vers des associations, etc.).

Action 16 : intégrer un module de **sensibilisation** à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans le plan de **formation** de l'établissement.

Action 17 : étendre aux personnels de l'établissement la possibilité (déjà accordée aux étudiant·e·s) de voir mieux prises en compte les questions de **civilité** et de **prénom d'usage**.

Action 18 : créer une **cellule d'écoute, d'alerte et de veille sur les violences sexuelles et sexistes**. Un groupe de travail sera chargé d'élaborer cet outil et présentera ses conclusions avant la fin de l'année 2021. Cette cellule, pluridisciplinaire, assumera ses missions dans le respect des règles de confidentialité, neutralité et impartialité. Ses membres seront formés spécifiquement aux questions qu'ils devront traiter.

Indicateurs : bilans annuels de la cellule d'écoute ; programme culturel et scientifique ; plan de formation ; production de matériel sur les violences sexistes et sexuelles.

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les autres formes de violence a été une préoccupation majeure de l'université de Tours depuis 2021. Créée par une délibération du CA de l'université en janvier 2022, la cellule d'écoute, d'alerte et de veille joue un rôle décisif par le croisement pluridisciplinaire des approches qu'elle propose (personnels médico-sociaux, juriste, RH, etc.) et par la sécurisation du parcours des victimes comme de la réponse disciplinaire de

l'établissement. Le bilan de son action (comme celui des deux autres cellules consacrées aux autres formes de violences) est présenté annuellement devant le CSA et le CA. Lauréate d'un appel à projet ministériel, l'université de Tours a bénéficié de financements spécifiques pour une campagne de communication contre les VSS qui s'est déployée en 2023 sur tous les sites de l'établissement, avec des dépliants et des affiches, complétés par une vidéo qui nourrit la page web de la Mission Égalité.

Les formations se sont également développées : d'abord destinées aux personnels et étudiant·es, aux Correspondant·es Égalité, aux membres des cellules d'écoute, et aux membres des sections disciplinaires, ces formations ont ensuite concerné tout l'encadrement de l'université (élu·es, responsables administratifs, directeurs et directrices de composantes, directeurs et directrices de services, etc.). Enfin, un webinaire a été proposé à l'ensemble des personnels et des étudiant·es.

Les événements autour des VSS n'ont pas manqué, qu'ils aient été organisés autour du 8 mars (semaine de l'égalité autour de la journée internationale des droits des femmes) ou du 25 novembre (journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes). Ciné-débats (par exemple : *Briser le silence des amphis*), concerts, et conférences ont régulièrement ponctué la vie de l'établissement, permettant aussi de renforcer nos liens avec le tissu associatif, d'associer personnels et étudiant·es dans la lutte contre les VSS et d'approfondir la formation de la communauté universitaire.

Enfin, la visibilité des activités d'enseignement et de recherche a pu s'opérer grâce à la création d'un réseau informel sur le genre qui rassemble plus d'une cinquantaine de collègues. Forte de cet appui, l'université a adhéré au GIS-Institut du Genre qui lui permettra de soutenir davantage encore les recherches sur ce sujet. L'action 17 (prénom d'usage pour les personnels) a cependant rencontré des freins techniques (usages des logiciels liés à la gestion des ressources humaines) qui devront être levés prochainement.

Domaine 5 – Gouvernance de la politique d'égalité

Conformément à la Loi de Transformation de la Fonction Publique, le plan pour l'égalité professionnelle de l'université de Tours ne comprenait pas de domaine regardant spécifiquement la « gouvernance de la politique d'égalité ». Toutefois, c'est un sujet dont l'établissement s'est emparé. La Mission Égalité (dotée en janvier 2021 d'un ETP de catégorie A) a connu un développement considérable qui lui permet d'être désormais bien connue des personnels et d'être identifiée comme l'outil de la politique de l'établissement en matière d'égalité et de lutte contre les violences.

Mais le sujet n'est pas uniquement porté par la vice-présidence « Conditions de travail, relations sociales et humaines, handicap et lutte contre les discriminations » et par la Mission Égalité. Il faut d'abord rappeler le rôle des Correspondant·es Égalité qui jouent le rôle de relais de la politique de notre établissement auprès des personnels et souligner ensuite la transversalité qui a caractérisé la mise en œuvre du plan. Tous les services de l'université se sont appropriés la recherche de l'égalité entre les femmes et les hommes comme la lutte contre les discriminations et contre les violences. L'attention à l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les opérations de ressources humaines a aussi contribué à l'ancrage et à la stabilisation de cette thématique dans l'établissement.

Comment envisagez-vous le renouvellement de votre plan d'action ?

Plusieurs rencontres sont d'ores et déjà prévues pour préparer la rédaction du prochain plan : avec les organisations syndicales, avec les directeurs et directrices de composantes, avec les Correspondant·es Égalité, avec le « Réseau Genre » et avec les directions et services. Elles permettront de dresser le bilan du plan 2021-2024 et d'envisager les actions qui pourront nourrir le prochain plan.