

**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITE CLERMONT AUVERGNE  
PORTANT APPROBATION DU RAPPORT ANNUEL D'ETAT D'AVANCEMENT DU PLAN D' ACTIONS POUR L'ÉGALITÉ  
PROFESSIONNELLE**

**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITE CLERMONT AUVERGNE, EN SA SEANCE DU 15 DECEMBRE 2023,**

Vu le code de l'éducation ;

Vu le décret n°2020-1527 du 7 décembre 2020 portant création de l'Etablissement Public Expérimental Université Clermont Auvergne ;

Vu les statuts de l'UCA ;

Vu l'avis du CSA en date du 11 décembre 2023 ;

**PRESENTATION DU PROJET**

Le schéma directeur du plan d'action pour l'égalité professionnelle femmes/hommes (2021/2023) a été présenté et soumis au vote du conseil d'administration de l'UCA le 29 juin 2021. Ce plan répond à des grands objectifs, repris dans les quatre axes ci-dessous :

Axe 1 : Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

Axe 2 : Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois

Axe 3 : Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

Axe 4 : Lutte contre les Violences Sexistes et Sexuelles et les discriminations

Un rapport d'avancement des actions a été réalisé sur ces 4 axes en préparation du prochain plan égalité professionnelle (2024/2026).

Vu la présentation de Monsieur le Président de l'Université Clermont Auvergne ;

Après en avoir délibéré ;

**DECIDE**

D'approuver le rapport annuel d'état d'avancement du plan d'actions pour l'égalité professionnelle tel que joint en annexe.

Membres en exercice : 41

Votes : 32

Pour : 30

Contre : 0

Abstentions : 2

**Le Président,**

**Mathias BERNARD**

CLASSE AU REGISTRE DES ACTES SOUS LA REFERENCE : CA UCA DELIBERATION  
2023-12-15-05

TRANSMIS AU RECTEUR :

PUBLIE LE :

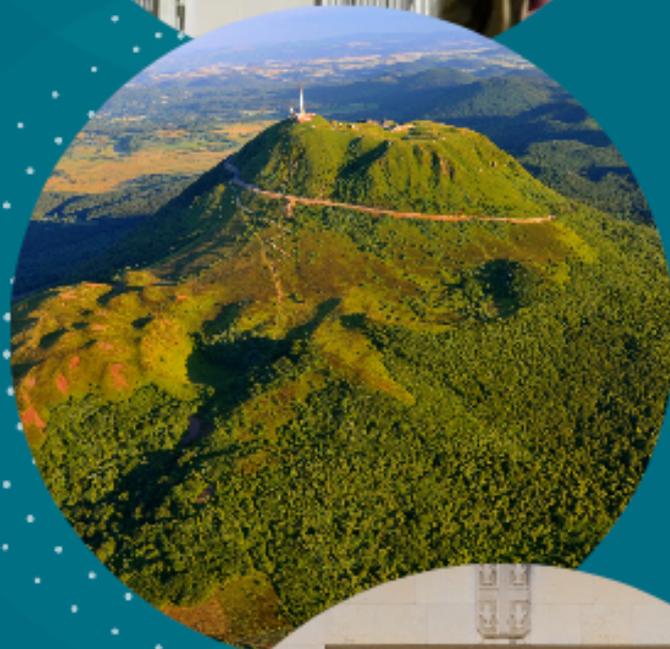
**Modalités de recours :** En application de l'article R421-1 du code de justice administrative, le Tribunal Administratif de Clermont-Ferrand peut être saisi par voie de recours formé contre les actes réglementaires dans les deux mois à partir du jour de leur publication et de leur transmission au Recteur.

**BILAN**



**PLAN D' ACTIONS  
ÉGALITÉ  
PROFESSIONNELLE  
FEMMES-HOMMES**

**2021-2023**



**I. Processus d'élaboration du Plan d'Action pour l'égalité professionnelle femmes-hommes**

**II. Le plan d'action pour égalité professionnelle femme-homme**

**Axe 1 : Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois**

**Axe 2 : Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération**

**Axe 3 : Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle**

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

**III. État d'avancement du plan d'action égalité professionnelle femme-homme**

**Tableau synthétique**

**FOCUS sur les actions en cours de réalisation**

**IV. Plan d'action pour l'égalité professionnelle femme-homme 2024/2026**

**Temporalité**

**Méthodologie**

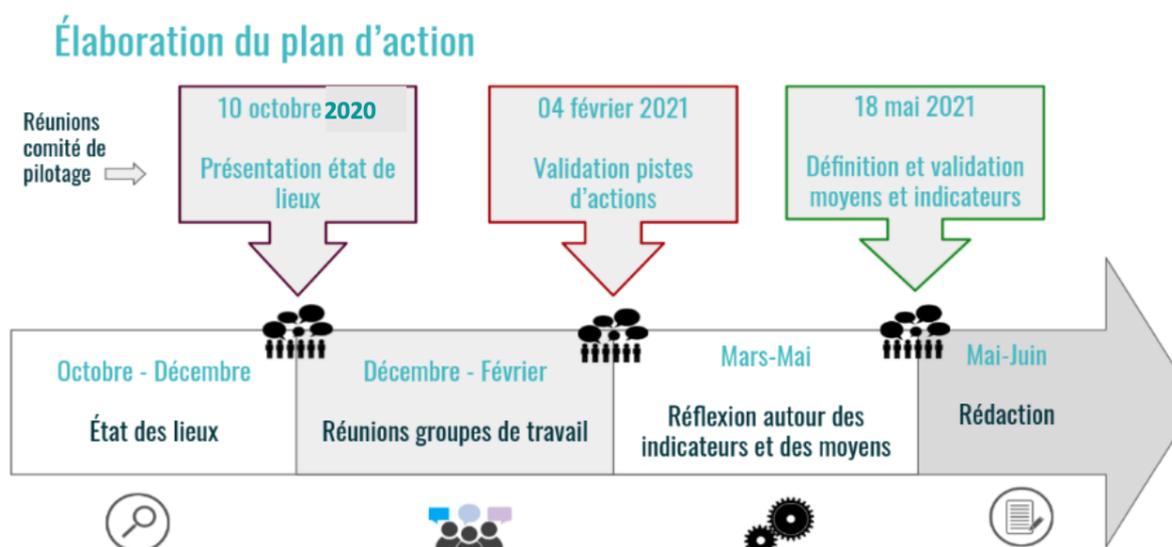
**Orientations du ministère**

## **I. Processus d'élaboration du Plan d'Action pour l'égalité professionnelle femmes-hommes**

Le processus d'élaboration du plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'UCA a débuté en octobre 2020. Plusieurs réunions du comité de pilotage ont eu lieu :

- octobre à décembre 2020 : période d'état des lieux.
- 10 octobre 2020. : présentation de l'état des lieux
- décembre 2020 et février 2021 : réunions des groupes de travail
- 4 février 2021 : validation des pistes d'actions
- mars et mai 2021 : période de réflexion autour des indicateurs et des moyens mis en place pour la réalisation du plan d'action égalité professionnelle femme-homme.
- 18 mai 2021 validation définitive des moyens et indicateurs utilisés.
- mai à juin 2021 : rédaction du plan d'action.

### **Schéma récapitulatif**



Le schéma directeur du plan d'action pour l'égalité professionnelle femmes / hommes a été présenté et soumis au vote du conseil d'administration de l'UCA le 29 juin 2021 et du conseil d'administration de Clermont Auvergne INP le 30 juin 2021.

La réalisation d'un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'UCA a permis d'identifier des inégalités encore clairement constaté entre les femmes et les hommes. Avec notamment des écarts de rémunération et une progression de carrière plus favorable aux hommes. Ce plan d'action égalité professionnelle a donc été élaboré pour notamment traiter les écarts de rémunération, réduire les disparités de carrière, améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et lutter contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations.

## **II. Le plan d'action égalité professionnelle femme-homme**

Fort de son expertise en matière de recherche, l'UCA a présenté un plan d'action accompagné de jalons et indicateurs pour le suivi des actions proposées. Ce plan répond à des grands objectifs, repris dans les quatre axes détaillés ci-dessous :

- **Axe 1** : Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
- **Axe 2** : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois.
- **Axe 3** : Mieux articuler la vie personnelle et la vie professionnelle.
- **Axe 4** : Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations.

### **III. État d'avancement du plan d'action pour égalité professionnelle femmes-hommes**

#### **Tableau synthétique**

Le tableau ci-dessous résume l'état d'avancement du plan d'action pour l'égalité professionnelle femmes-hommes.

Légende :



L'action est faite.



L'action est en cours de réalisation



L'action n'a pas été commencée

**Tableau du Plan d'Action Égalité professionnelle femme-homme 2021-2023**

Numéro de l'action	Objectif	Libellé de l'action	Réalisation de l'action
<b>Axe 1 : Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération</b>			
<b>Action 1.1</b>	Identifier le détail des écarts de rémunération F/H	Créer / mettre en place un indicateur d'écart de rémunération	
<b>Action 1.2</b>	Valoriser les parcours professionnel	Diffuser des informations sur les parcours professionnels	
<b>Axe 2 : Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois</b>			
<b>Action 2.1</b>	Favoriser une communication sans stéréotypes de genre	Mettre en avant et développer les actions du comité égalité (pages, internet, module de sensibilisation, plan de communication...).	100%
<b>Action 2.2</b>	Favoriser une communication sans stéréotypes de genre	Communiquer sur l'université et la diversité des métiers (Événements, forum, établissement scolaires).	
<b>Action 2.3</b>	Favoriser une communication sans stéréotypes de genre	Ouvrir le débat sur l'écriture inclusive.	
<b>Action 2.4</b>	Favoriser une communication sans stéréotypes de genre	Sensibiliser les services communications (Guide du Haut Conseil sur la communication MOOC "equality academy")	
<b>Action 2.5</b>	Favoriser une communication sans stéréotypes de genre	administratifs (abolition des appellations sexistes dans les documents officiel (ou non). Il s'agit par exemple de rajouter des terminologies féminine, de créer un espace de signalement et de l'ajouter aux missions des référents).	
<b>Action 2.6</b>	femmes et des hommes au grade de professeur des universités et aux postes de direction	Favoriser une représentation paritaire aux postes de direction des composantes et des laboratoires.	
<b>Action 2.7</b>	femmes et des hommes au grade de professeur des universités et aux postes de direction	Favoriser l'accès aux Femmes EC à l'HDR et aux postes de PU (Formation aux directeurs-information sur la situation genrée, visibilité des campagnes).	0%
<b>Action 2.8</b>	femmes et des hommes au grade de professeur des universités et aux postes de direction	Communiquer autour du congé recherche après la grossesse.	
<b>Action 2.9</b>	femmes et des hommes au grade de professeur des universités et aux postes de direction	Augmenter la visibilité des femmes dans les domaines scientifiques ou occupant des postes de direction.	
<b>Action 2.10</b>	Favoriser une représentation paritaire des femmes et des hommes dans les catégories A des BIATSS	Sensibiliser les chef-fes de services : soutien-encouragement (Module de sensibilisation). Former les cadres à la promotion de l'égalité.	
<b>Action 2.11</b>	Apporter un soutien et un accompagnement à l'évolution de carrière du personnel pour lutter contre l'autocensure	Cellule d'accompagnement et de soutien à la motivation Programme de mentorat.	
<b>Action 2.12</b>	Apporter un soutien et un accompagnement à l'évolution de carrière du personnel pour lutter contre l'autocensure	Nommer des référents dans les laboratoires de l'UCA.	
<b>Action 2.13</b>	Apporter un soutien et un accompagnement à l'évolution de carrière du personnel pour lutter contre l'autocensure	Former tout les référents égalités	
<b>Action 2.14</b>	Apporter un soutien et un accompagnement à l'évolution de carrière du personnel pour lutter contre l'autocensure	Inciter le personnel à rencontrer la : le conseiller-ère mobilité carrière (Module sensibilisation manager-communication aux nouveaux arrivants, formations)	
<b>Action 2.15</b>	Sensibiliser aux stéréotypes et à la lutte contre les discriminations	thématique de l'équité des genres et de l'égalité professionnelle (Module de sensibilisation manager + tous)	
<b>Action 2.16</b>	Sensibiliser aux stéréotypes et à la lutte contre les discriminations	Diffuser des informations au sujet des inégalités femmes hommes (RSU-lettres des personnels, comité égalité, pages internet comité)	
<b>Action 2.17</b>	Sensibiliser aux stéréotypes et à la lutte contre les discriminations	Former et informer les référents égalité (formation, réunion info...)	

<b>Action 2.18</b>	Limiter les biais cognitifs dans les procédures de recrutement	Sensibiliser les membres de comité et jurys de sélection aux biais cognitifs dans les jugements et le recrutement (Réunion-guide)	
<b>Action 2.19</b>	Affiner le diagnostic de la situation genrée, et compléter le Rapport Social Unique (RSU)	Dans le RSU : présenter les données détaillées sur la HDR et données recrutement EC	
<b>Action 2.20</b>	Affiner le diagnostic de la situation genrée, et compléter le Rapport Social Unique (RSU)	Mener une méthode de recueillement d'informations complémentaires pour affiner le diagnostic (Enquêtes EC, doctorants, étudiants..)	
<b>Action 2.21</b>	Agir sur les viviers étudiants	(Présentation du comité-pages internet-liens vers site UFR)	
<b>Action 2.22</b>	Agir sur les viviers étudiants	Proposer des modules de réussites dans divers domaines (Parcours de carrières-intervention dans établissement scolaires)	
<b>Action 2.23</b>	Apporter de la transparence et de la visibilité sur les engagements de l'UCA	Apporter de la visibilité au comité égalité (pages internet, communication)	
<b>Action 2.24</b>	Apporter de la transparence et de la visibilité sur les engagements de l'UCA	Apporter de la visibilité à la politique de l'UCA (page internet, communication)	
<b>Axe 3 : Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle</b>			
<b>Action 3.1</b>	Permettre une meilleure adaptation du travail et des temps de travail	Développer l'accessibilité des informations sur l'organisation du travail	
<b>Action 3.2</b>	Permettre une meilleure adaptation du travail et des temps de travail	Accompagner les agent-es bénéficiant du télétravail (Formation et formation des managers)	
<b>Action 3.3</b>	Permettre une meilleure adaptation du travail et des temps de travail	Sensibiliser sur les horaires de réunions (Ordre du jour-pas le mercredi après-midi-heures début et fin)	
<b>Action 3.4</b>	Faciliter la prise et la reprise des congés (parentaux)	temporaires des missions des enseignant-es chercheur-ses en congés	
<b>Action 3.5</b>	Faciliter la prise et la reprise des congés (parentaux)	Créer une commission pour suivre le don de jours de congés entre collègues	
<b>Action 3.6</b>	Faciliter la parentalité et la garde d'enfant	Proposer des salles adaptées avec des espaces d'intimité adapté aux femmes qui allaitent	
<b>Action 3.7</b>	Faciliter la parentalité et la garde d'enfant	Allaitement maternel : informer les agentes concernées (Intervention DRH pour maintien de l'allaitement maternelle)	
<b>Action 3.8</b>	Faciliter la parentalité et la garde d'enfant	réflexion sur une nouvelle crèche en centre-ville (Tenter un travail de meilleur maillage territorial)	
<b>Axe 4 : Lutte contre les Violences Sexistes et Sexuelles et les discriminations</b>			
<b>Action 4.1</b>	Améliorer le dispositif de signalement	Proposer un questionnaire de signalement en ligne	
<b>Action 4.2</b>	Améliorer le dispositif de signalement	Développer les partenariats de la cellule (VSS-Discrimination)	
<b>Action 4.3</b>	Améliorer le dispositif de signalement	Proposer des protocoles pour aider les membres de la cellule à l'accompagnement des victimes.	
<b>Action 4.4</b>	Communiquer sur la cellule	Distribuer des plaquettes-affiches.	
<b>Action 4.5</b>	Communiquer sur la cellule	Augmenter la visibilité de la cellule Alex.	
<b>Action 4.6</b>	Sensibiliser aux VSS	Sensibiliser les agents : affichages, évènements, campagne de communication, mails...).	
<b>Action 4.7</b>	Sensibiliser aux VSS	Mettre a disposition les informations à disposition des agent-es.	
<b>Action 4.8</b>	Sensibiliser aux VSS	Organiser des concours d'expressions artistiques.	
<b>Action 4.9</b>	Former aux VSS	Former les agentes du secteur médical et les enseignant-es (Intégrer des modules dans les formations aux nouveaux enseignant-es)	
<b>Action 4.10</b>	Former aux VSS	Intégrer à la maquette de formation des futurs professionnel-les du secteur médical et paramédical un module sur les VSS et leur impact sur la santé (Sensibiliser la gouvernance de l'UFR de médecine)	

<b>Action 4.11</b>	Former aux VSS	Développer des modules de formations à incorporer dans les formations les plus suivies (prévenir les VSS dans son équipe de travail)	
<b>Action 4.12</b>	Améliorer le suivi de l'activité de la cellule	Faire un bilan dans les différentes instances.	
<b>Action 4.13</b>	Améliorer le suivi de l'activité de la cellule	Ouvrir un poste de référent-e administratif/ve à la DRH.	
<b>Action 4.14</b>	Améliorer le suivi de l'activité de la cellule	Faire apparaître les données relatives à la cellule dans le RSU.	
<b>Action 4.15</b>	Renforcer l'image d'une politique ne tolérant aucune situation de VSS et discrimination	Appuyer et communiquer autour d'une politique de « tolérance 0 » (Mention VSS dans règlement intérieur, lettre personnels, communication sur les référents, rappel politique sociale)	

## **FOCUS sur les actions « en cours de réalisation »**

Une partie des actions du plan d'action pour l'égalité professionnelle femmes-hommes sont en cours de réalisation. L'avancée de ces différentes actions est détaillée dans la partie qui suit

### **Axe 1 : Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération**

L'évaluation, la prévention et le traitement des écarts de rémunération font référence à un processus visant à comprendre, prévenir et remédier aux disparités salariales entre les agents au sein de l'université.

Pour évaluer les écarts de rémunérations, une analyse des disparités salariales existantes au sein de l'UCA est nécessaire en prenant en compte plusieurs critères (le genre, le sexe, le niveau de diplôme, le niveau d'étude, l'ancienneté). Les deux actions suivantes sont en cours de réalisation.

#### **1.1 Mettre en place un indicateur d'écart de rémunération.**

La réalisation de cette action est dépendante de la publication du Rapport Sociale Unique mais également du **projet** de décret relatif à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, pris en application des articles L. [132-9-3](#) à L. [132-9-5](#) du code général de la fonction publique introduits par la loi n° [2023-623](#) du 19 juillet 2023, visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique.

La loi du 19 juillet 2023 fixe au 31 décembre 2023 la production d'un 1er index égalité professionnelle pour la fonction publique, obligation à laquelle sont soumis les établissements publics de l'État gérant plus de 50 agents.

Les indicateurs sont les suivants :

- Ecart global de rémunération F-H titulaires
- Ecart global de rémunération F-H non-titulaires
- Nombre d'agent public du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

Les deux premiers sont normalement déjà produits pour le RSU.

Il semble que dans la dernière version transmise par la DGRH, la date de publication soit bien le 31 décembre 2023 mais le décret n'est pas encore publié.

#### **1.2 Diffuser des informations sur les parcours professionnels et la rémunération.**

Cette action a pour but de valoriser les parcours professionnels. La diffusion d'informations sur les parcours professionnels et la rémunération vise à promouvoir la transparence, l'équité et la diversité au sein même de l'université. Elle permet aux agents de prendre des décisions éclairées concernant leur carrière, encourage une rémunération équitable et favorise l'engagement des agents.

La diffusion de ces informations est existante mais il est nécessaire d'avoir un retour sur la connaissance de ces informations par les agents pour améliorer la communication

### **Axe 2 : Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois**

La garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois fait référence à l'assurance que les femmes et les hommes ont les mêmes opportunités d'accéder à des postes, des promotions et des carrières diverses.

#### **2.4 Sensibiliser les services communications sur une communication sans stéréotypes de genre.**

Une partie du personnel a suivi le MOOC « equality academy » mais la mutation de certains agents implique qu'une nouvelle vague de formation soit proposée

#### **2.5 Mener un travail en interne sur les documents administratifs et abolir, les appellations sexistes dans les documents officiels (et autres).**

Ce travail a été initié. Il doit être finalisé par la création d'un espace de signalement.

#### **2.6 Favoriser une représentation paritaire aux postes de direction des composantes et des laboratoires.**

Les chiffres du RSU sont nécessaires pour finaliser cette action

#### **2.9 Augmenter la visibilité des femmes dans les domaines scientifiques ou occupant des postes de direction.**

Différentes actions sont en cours (la science taille XXelles, programme d'ambassadrices, ...) avec un aboutissement début 2024

#### **2.10 Sensibiliser les chef-fes de services à la représentation paritaire des femmes et des hommes dans les catégories 1 des BIATSS.**

Création d'un module manager vers l'égalité à disposition des nouveaux managers. La sensibilisation des managers déjà en poste reste à mettre en place

#### **2.14 Inciter le personnel à rencontrer la ou le conseiller-ère mobilité carrière.**

Action à formaliser

#### **2.16 Diffuser des informations au sujet des inégalités femmes hommes.**

En attente du RSU

### **Axe 3 : Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.**

L'articulation des temps de vie concerne la recherche d'un équilibre entre les exigences et les engagements de la vie professionnelle, tels que les horaires de travail, les réunions, et les aspects de la vie personnelle, tels que la vie familiale, les loisirs, la santé, les soins aux proches et le bien être en général. Cela implique par exemple le télétravail, la flexibilité des horaires de travail, les politiques de congés parentaux, les programmes de soutiens aux proches aidants en encourageant le bien être des agents et le respect des limites de chacun.

Un Groupe de travail a été créé. Plusieurs actions ont été identifiées et sont en cours :

#### **3.1 Développer l'accessibilité des informations sur l'organisation du travail pour permettre une meilleure adaptation du travail et des temps de travail.**

- document recensant les dispositifs existants pour ses personnels aidants
- document recensant les dispositifs existants pour ses personnels nouveaux parents
- inclusion d'un paragraphe spécifique concernant l'articulation vie professionnelle - vie personnelle dans l'entretien professionnel

### **3.3 Sensibiliser sur les horaires de réunions.**

Une charte est en cours de réalisation incluant cette notion

### **3.5 Créer une commission pour suivre le don de jours de congés entre collègues.**

L'activation concrète du dispositif permettant à un personnel d'offrir des jours de congé qui puissent bénéficier à un autre personnel est à l'étude à la direction des ressources humaines.

### **3.6 Proposer des salles adaptées avec des espaces d'intimité adapté aux femmes qui allaitent.**

Cette action fait partie des axes de réflexion du groupe de travail avec la programmation d'un sondage des besoins.

## **Axe 4 : Lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations.**

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations consiste à un ensemble d'action visant à prévenir, combattre et éliminer les comportements abusifs, discriminatoire et préjudiciable basée sur le sexe. Il s'agit également de promouvoir l'égalité des genres et le respect des droits fondamentaux. Ce dernier axe sur la lutte contre les violences sexistes et les discriminations permet à l'université à travers la cellule Alex de faire de la prévention, mais également de la répression des comportements tels que le harcèlement sexuel, les agressions sexuelles, les violences conjugales, le sexisme, la misogynie et toutes les formes de violence basée sur le genre. Elle vise à sensibiliser et informer les agents étudiants sur ces problématiques, et renforcer les lois et les politiques de protection. L'Université Clermont Auvergne souhaite garantir que toutes les personnes soit traité équitablement, sans subir de préjudices ou de préjugés en raison de leur identité.

### **4.1 Proposer un questionnaire de signalement en ligne.**

Le questionnaire est créé, une réflexion est en cours pour définir l'outil et le lieu d'accès le plus adéquate (page internet UCA et ENT)

### **4.2 Développer les partenariats de la cellule Alex.**

La cellule ALEX travaille actuellement avec un certains nombres de partenaires sur le territoire ( CDIFF, AVEC 63) mais ils doivent être étendus aux territoires. Une formalisation est à l'étude avec la mise en place d'une convention.

### **4.9 Former les agent·es du secteur médical et les enseignant·es aux violences sexistes et sexuelles.**

Des formations sont proposées via le service de formation des personnels, une réflexion est en cours pour intégrer un module dans les formations aux nouveaux et nouvelles enseignant·es. Un module en ligne est actuellement testé.

### **4.14 Faire apparaitre les données relatives à la cellule Alex dans le Rapport Social Unique.**

Les données sont existantes, en attente du RSU

### **4.15 Appuyer et communiquer autour d'une politique de « tolérance 0 » concernant les situations de violences sexistes et sexuelles et les discriminations.**

L'action JEDIS, en cours, permettra de renforcer cette politiques avec des préconisations attendues début 2024

## **IV. Plan d'action pour l'égalité professionnelle femmes-hommes 2024/2026**

### **Temporalité**

- Échange avec les organisations syndicales pour l'élaboration du prochain plan : Janvier 2024
- Création de groupes de travail en lien avec les différents axes définis : Février 2024
- Réalisation du nouveau plan : mars à décembre 2024
- Transmission au MESR : 1er mars 2025 au plus tard

### **Méthodologie**

- État des lieux suite au bilan du plan 2021/2023
- Validation des nouveaux axes
- Définitions des actions à faire figurer
  - actions non réalisées sur le plan précédent
  - nouvelles actions
- Validation des indicateurs
- Rédaction du plan

### **Orientations du ministère**

- 4 axes du premier plan obligatoires

Une évolutions des accords égalité professionnelle sont à venir avec 7 nouveaux axes :

- Gouvernance
- Mixité des métiers et responsabilités
- Résorption écarts rémunérations et déroulement de carrières
- Conciliation vie pro/vie perso + parentalité
- Prévention vss
- Enjeux de santé femmes
- Culture de l'égalité pro (communication et formations)

Il est possible d'intégrer ces nouveaux axes ou d'ajouter un axe relatif à la prise en compte dans la recherche, ou relatif aux usagers.