

PLAN D'ACTION PLURIANNUEL POUR  
L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE  
2022-2025

## TABLE DES MATIÈRES

CADRE D'ÉLABORATION, GOUVERNANCE, SUIVI ET ÉVALUATION DU PLAN	3
<b>1. CRÉER LES CONDITIONS D'UN ÉGAL ACCÈS AUX MÉTIERS, AUX CORPS, AUX GRADES ET AUX RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES</b>	<b>7</b>
1.1. Prévenir les inégalités grâce à des actions de formation et de sensibilisation des lycéen.ne.s, des étudiant.e.s et des personnels	7
1.2. Veiller à l'équité dans les procédures de recrutement	9
<b>2. ÉVALUER, PRÉVENIR ET TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATIONS ET LES INÉGALITÉS DANS LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE</b>	<b>13</b>
2.1. Diffuser les données permettant de lutter contre les écarts de rémunération	14
2.2. Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement	14
2.3. Agir sur la rémunération et les carrières des agents contractuels	15
2.4. Le congé parental	16
<b>3. FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITÉ. PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE</b>	<b>17</b>
Action n°1 – permettre une meilleure articulation des temps de vie	17
Action n°2 – Rendre le télétravail accessible à tous et toutes	18
Action n°3 – Accompagner les agents en reprise d'activité	18
Action n°4 – Soutenir la parentalité	18
Action n°5 – Soutenir les agents dans une situation familiale difficile	19
Action n°6 – promouvoir la solidarité au sein de la communauté universitaire	19
Action n°7 – Faire connaître les dispositifs grâce à des documents cadre, diffusés auprès de toute la communauté universitaire	19
<b>4. PRÉVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES</b>	<b>20</b>
4.1. Renforcer la cellule d'écoute	20
4.2. Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexistes et sexuelles au sein de l'établissement	20
4.3. Former les publics prioritaires à la prévention et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles	21
4.4. Accompagner les agents et étudiant.e.s victimes de violences	22
4.5. Communiquer sur les dispositifs existants et réaliser des actions culturelles axées sur la lutte contre tous les types de violences	23
4.6. Promouvoir la parité à tous les niveaux, lutter contre les stéréotypes de genre	23

## PRÉAMBULE

### CADRE D'ÉLABORATION, GOUVERNANCE, SUIVI ET ÉVALUATION DU PLAN

L'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, consacré par la loi de transformation de la fonction publique en date du 6 août 2019, prévoit l'élaboration et la mise en œuvre par les employeurs publics, d'ici le 31 décembre 2020, d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur une durée de trois ans<sup>1</sup>.

Conformément à l'article 6 septies de la loi du 13 juillet 1983, tel qu'introduit par la loi de transformation de la fonction publique, le présent plan prévoit une série des mesures visant à :

- Créer les conditions d'un égal accès des femmes et des hommes aux métiers, aux corps, aux grades et aux responsabilités professionnelles ;
- Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et les inégalités dans le déroulement de carrière ;
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes.

\*

L'efficacité de ce plan nécessite la mise en place d'une véritable gouvernance de la politique d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations au sein de l'université Le Havre Normandie.

#### Proposition de gouvernance soumise aux instances (CA/CT)

↳ **Il est proposé de créer deux instances à compter du 01 septembre 2021 (figure n°1) : les « assises de l'égalité » et la « commission égalité »**

La création des « assises de l'égalité » repose sur le postulat qu'une politique visant à assurer la mixité professionnelle, l'égalité salariale et la lutte contre les discriminations se révèle plus efficace si elle se fixe des objectifs définis au plus près du terrain et associe au processus de décision l'ensemble des personnels et des usagers de l'université.

Les « assises de l'égalité » se réunissent une fois tous les deux ans, en séance publique, lors de « la semaine de l'égalité » (*infra*). Présidées par le/la présidente de l'université ou le/la vice-présidente en charge de la responsabilité sociale, elles sont organisées par les

---

<sup>1</sup>En cas de non-respect de l'obligation législative d'élaboration du plan d'action, de sa transmission à l'autorité compétente et de son renouvellement, les employeurs s'exposent à des pénalités financières dans la limite d'un montant maximal de 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

correspondant.e.s égalité (*infra*, p. 11) élu.e.s au sein des composantes, des laboratoires et des services de l'université, ainsi que parmi les étudiant.e.s. Leur mission est double :

- Élaborer des états des lieux pour chaque structure de l'université ;
- Identifier les attentes et les besoins exprimés par les étudiants et les personnels afin de formuler des propositions d'actions qui seront amendées au plan général après un examen de faisabilité par la « commission égalité ».

La « commission égalité », présidée par le président de l'université ou le vice-président en charge de la responsabilité sociale, se compose de membres de droit :

- Le.la vice-président.e en charge des ressources humaines ;
- Le.la directeur.trice général.e des services ;
- Le.la vice-président.e étudiant.e ;
- Le.la directeur.trice de la direction des ressources humaines ;
- Le.la directeur.trice du service culturel ;
- Le.la directeur.trice du service des sports ;
- Le.la directeur.trice de la vie institutionnelle, des affaires générales et du conseil ;
- Le.la directeur.trice du service handicap ;
- Le.la directeur.trice du service de la médecine préventive ;
- Le.la référent.e égalité de l'établissement<sup>2</sup>.

S'y ajoutent des membres élus des conseils (Conseil d'administration, Commission de la formation et de la vie universitaire et Comité technique), à raison de deux représentants enseignants-chercheurs (1 issu du CA et 1 issu du CT), deux représentants BIATSS (1 issu du CA et 1 issu du CT), quatre représentants des étudiants (issus de la CFVU, parmi les titulaires et suppléants).

Sur proposition du.de la président.e de l'université ou du.de la vice-président en charge de la responsabilité sociale, la commission peut également intégrer des experts, sollicités sur des points précis.

La commission se réunit au moins deux fois par an sur un ordre du jour déterminé par le.la président.e de l'université ou le.la vice-présidente en charge de la responsabilité sociale. Elle se structure sous la forme de groupes de travail thématiques (offre de formations, carrières, organisation de la « semaine de l'égalité », etc.), qui alimentent de leur réflexion et leurs propositions les séances plénières.

Ses missions sont :

- De veiller à l'application du plan d'action ;
- De produire chaque année un bilan annuel des actions menées, présenté annuellement par la direction de l'établissement devant le comité technique et le conseil d'administration, et accompagné d'indicateurs permettant d'apprécier l'évolution de la situation respective des femmes et des hommes au sein de l'établissement ;
- En s'appuyant sur les propositions des « assises de l'égalité », de faire évoluer le plan d'action en fonction des besoins ;

---

<sup>2</sup>. L'université s'est dotée en 2014 d'une référente à l'égalité, qui a contribué à la visibilité de l'université au sein du réseau des référents égalité de l'enseignement supérieur. En 2020, le dispositif a été renforcé par la nomination d'un vice-président en charge de la responsabilité sociale, exerçant également la fonction de premier vice-président.

- De coordonner le plan de formation sur les questions de mixité professionnelle, d'égalité et de lutte contre les discriminations (*infra*) ;
- D'organiser la « semaine de l'égalité » (*infra*).

Dans l'objectif de construire une politique de mixité professionnelle et de lutte contre les discriminations à l'échelle de la région, les référents égalité des autres établissements d'enseignement supérieur et de recherche de Normandie sont invités à participer aussi bien aux « assises de l'égalité » qu'aux séances de la « commission égalité ».

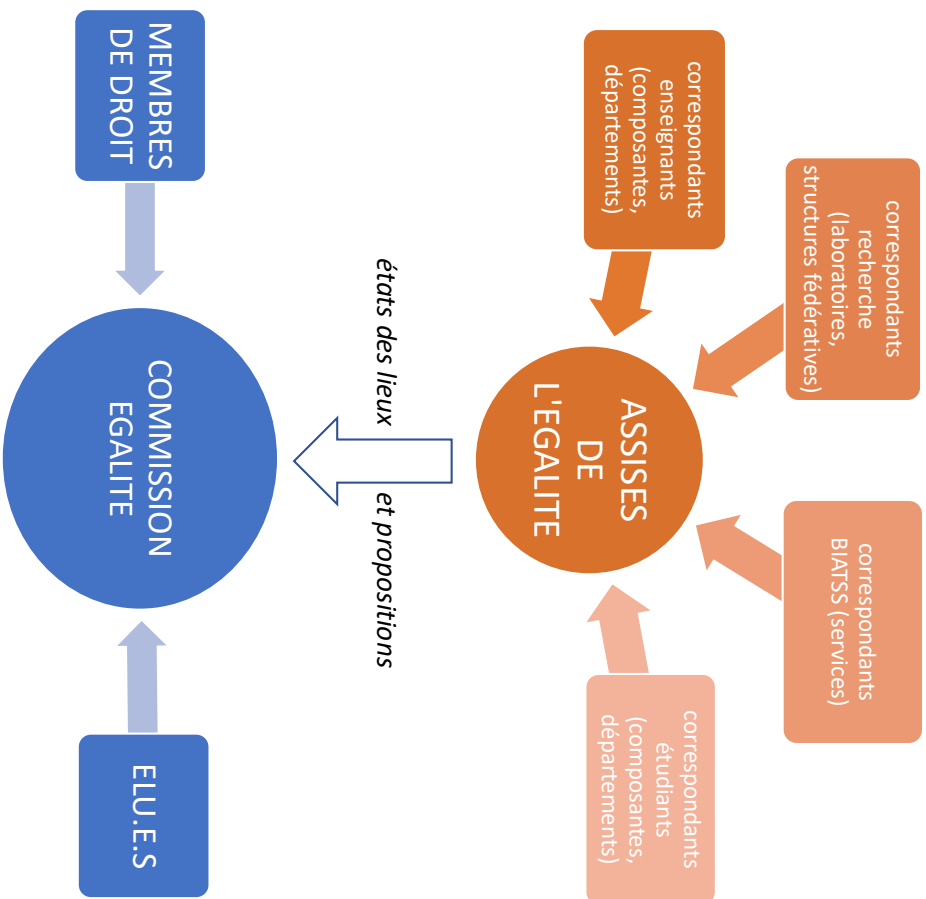
Le plan d'action, ainsi que les bilans annuels élaborés par les « assises de l'égalité » et la « commission égalité », sont publiés en ligne sur le site internet de l'université.

L'existence d'un réel dialogue social au sein de l'Université Le Havre Normandie est une autre condition *sine qua non* de la réussite de ce plan. Les comités techniques et comités d'hygiène de sécurité et de conditions de travail, ainsi que les futures instances en charge des questions collectives (Comité social d'établissement) sont pleinement associés et consultés dans le cadre de la mise en œuvre et du suivi du plan d'action. L'administration veille à fournir aux instances toutes les informations et données statistiques par genre nécessaires à l'exercice de leurs compétences, notamment les données utiles pour apprécier les carrières des agents publics. Les organisations syndicales représentatives sont également systématiquement associées aux discussions et à la construction des actions permettant de lutter concrètement contre les inégalités et les discriminations.

\*

Le présent plan se décline suivant les quatre grands axes énoncés dans l'article 6 septies de la loi du 13 juillet 1983. Chaque partie comprend :

- Un bilan des actions déjà menées au sein de l'établissement ;
- Un certain nombre de données brutes, destinées à nourrir la réflexion sur les inégalités au sein de l'université ;
- Quelques actions dans le prolongement de celles déjà menées et que l'université Le Havre Normandie s'engage à mettre en application dès l'année 2021
- Des propositions dont pourront se saisir les membres des instances pour mettre en œuvre de nouvelles actions concrètes



Les assises de l'égalité se réunissent une fois par an, à l'occasion de la semaine de l'égalité. Elles élaborent un bilan de situation à l'échelle des composantes, des services et des laboratoires ; elles ont force de proposition.

La commission égalité se réunit au moins deux fois par an. Elle veille à l'application du plan, produit un bilan annuel à l'échelle de l'établissement, examine la faisabilité des propositions émises par les assises et les met en œuvre.

**FIG. 1 - ORGANIGRAMME DE GOUVERNANCE DU PLAN D'ACTION**

## **AXE 1**

# **CRÉER LES CONDITIONS D'UN ÉGAL ACCÈS AUX MÉTIERS, AUX CORPS, AUX GRADES ET AUX RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES**

L'article premier de la Constitution du 4 octobre 1958 prévoit, depuis 2008, dans son deuxième alinéa, que la « loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

Pour atteindre l'objectif de mixité des métiers, mais aussi des corps et des grades, le plan de l'Université Le Havre s'articule autour de deux grands types d'action.

### **1.1. Prévenir les inégalités grâce à des actions de formation et de sensibilisation des lycéen.ne.s, des étudiant.e.s et des personnels.**

Les actions de sensibilisation et de formation des usagers, des futurs usagers et des personnels de l'université ont un rôle crucial car elles permettent de lutter concrètement contre les stéréotypes de genre et les discriminations tout en promouvant l'égalité professionnelle.

L'Université Le Havre Normandie a déjà pris une série d'initiative dans ce domaine :

- À destination des lycéen.ne.s et des étudiant.e.s, notamment sous la forme d'actions destinées à promouvoir la mixité des métiers, organisées chaque année sur le campus :
  - o Conférences thématiques organisées par le Service Universitaire d'Information et d'Orientation pour les élèves des lycées ;
  - o Formation croisée sur les stéréotypes de genre en partenariat avec les départements Carrières Sociales et Informatiques de l'I.U.T. ;
  - o Formations thématiques dans le cadre de Talent Campus ;
  - o Formation des doctorant.e.s, en partenariat avec les écoles doctorales de Normandie, prenant la forme de deux modules de 6 heures sur les thèmes « comprendre la construction du genre et déconstruire les stéréotypes sociaux » et « prévention du harcèlement » ;
  - o Participation à la formation régionale des prescripteurs d'orientation ;
  - o Formation pour et par les femmes entrepreneures dans le cadre du programme *SheMeansBusiness*.
- À destination des personnels :
  - o Journée de formation à l'égalité professionnelle à destination des personnels en situation d'encadrement, organisée en partenariat avec les groupes de travail régionaux ;
  - o Deux modules de sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes (« Égalité professionnelle, où en êtes-vous ? » et « L'attrape-sexisme ») inscrits

au plan de formation de l'établissement, à destination des enseignants néo-titulaires. D'un format court, ils permettent d'aborder des cas concrets, aidant notamment à réagir s'il.elle.s sont confronté.e.s au sexisme d'usagers.

L'Université Le Havre Normandie entend consolider et développer ces actions en se fixant quatre grandes orientations :

↳ **Renforcer les actions de sensibilisation et de formation des futurs usagers de l'établissement.**

La mise en place d'actions conjointes avec les lycées de la Communauté Urbaine doit conduire à :

- Favoriser la découverte de toutes les formations, sans stéréotype de sexe, quel que soit le niveau et le domaine d'enseignement ;
- Mieux accompagner les lycéen.ne.s dont les choix ou les projets peuvent mettre en cause les stéréotypes et les identités de genre ;
- Faire évoluer les représentations genrées traditionnellement associées à certains métiers et à certaines formations.

↳ **Étoffer l'offre de formation à destination des étudiant.e.s et des personnels en construisant un véritable plan de formation sur les questions d'égalité et de discriminations.**

L'objectif est de réunir les actions jusque-là dispersées dans un véritable plan de formation, accessible à l'ensemble des usagers et des personnels, en particulier *via* le site internet de l'université. Les actions à destination des personnels seront inscrites au Plan de formation de l'établissement. L'élaboration de ce plan de formations Égalité sera coordonnée par la « commission égalité » ; construit en partenariat avec la direction des ressources humaines, les composantes et les laboratoires de l'université, il aura notamment pour objet d'articuler l'offre de formation aux recherches menées au sein de l'université sur les problématiques liées à l'égalité et aux discriminations.

Il comprendra par ailleurs un certain nombre de formations obligatoires, notamment à destination des doctorant.e.s, des néo-titulaires et des agents contractuels.

Le plan de formation Égalité sera présenté lors de la journée d'accueil des nouveaux personnels de l'établissement, et certaines des formations recensées pourront s'inscrire au parcours de formation des nouveaux personnels.

↳ **Donner davantage de visibilité à ces actions avec la création d'une « semaine de l'égalité ».**

La « semaine de l'égalité », organisée dans le courant de l'année universitaire, constituera le temps fort du plan d'action. Son programme, mêlant actions de sensibilisation, conférences scientifiques et événements culturels, répartis sur l'ensemble des sites de l'université, s'articulera autour d'une journée d'assises, ouvertes à tous les personnels et les usagers. Coordonné par la « commission égalité », il pourra être alimenté par les propositions des structures et des associations étudiantes ayant répondu à un appel à projet.



Les actions ponctuelles ayant par ailleurs lieu durant toute l'année universitaire, pourront obtenir une labellisation « égalité », qui permettra de leur donner davantage de visibilité.

↳ **Faire de l'Université Le Havre Normandie un centre de ressources sur les questions d'égalité et de lutte contre les discriminations.**

Un espace sera créé sur le site de l'Université Le Havre Normandie, dans l'onglet « nos engagements, nos atouts », centralisant non seulement les informations concernant les actions entreprises par l'établissement, ainsi que la documentation afférente, mais également les ressources produites par l'université même, notamment dans le domaine de la recherche, concernant les questions d'égalité et de discriminations (conférences, journées d'études, colloques enregistrés, articles de recherche, etc.). L'espace internet dédié intégrera également un outil participatif, sous forme de lien vers une plateforme collaborative, accessible aux personnels et aux étudiant.e.s, permettant notamment de recueillir des témoignages et de soumettre des propositions d'actions.

### 1.2. Veiller à l'équité dans les procédures de recrutement.

Catégorie	Effectifs au 31/12/2019			
	♂	♀	Total	% ♀
Enseignants titulaires du supérieur	156	94	250	37,6%
Enseignants titulaires du second degré	51	39	90	43,3%
Enseignants et chercheurs contractuels	77	51	128	39,8%
BIATSS titulaires catégorie A	29	46	75	61,3%
BIATSS titulaires catégorie B	23	59	82	72,0%
BIATSS titulaires catégorie C	22	96	118	81,4%
BIATSS contractuels catégorie A	13	14	27	51,9%
BIATSS contractuels catégorie B	3	5	8	62,5%
BIATSS contractuels catégorie C	21	47	68	69,1%
<b>Total général</b>	<b>395</b>	<b>451</b>	<b>846</b>	<b>53,3%</b>

Fig. 2 – Répartition des effectifs par genre, extrait du *Bilan social 2019*.

Les indicateurs disponibles dans la dernière édition du bilan social de l'Université Le Havre Normandie (**fig. 2**) permettent de relever deux grands problèmes :

- La sous-représentation des femmes parmi les enseignants-chercheurs ; elle est particulièrement nette dans la catégorie des professeur.e.s d'université (**fig. 3**) puisque, avec un ratio d'une femme pour cinq hommes environ, l'université se situe en-dessous de la moyenne nationale (24 %) ;
- La surreprésentation des femmes chez les personnels BIATSS dans les catégories B et C (**fig. 4**).

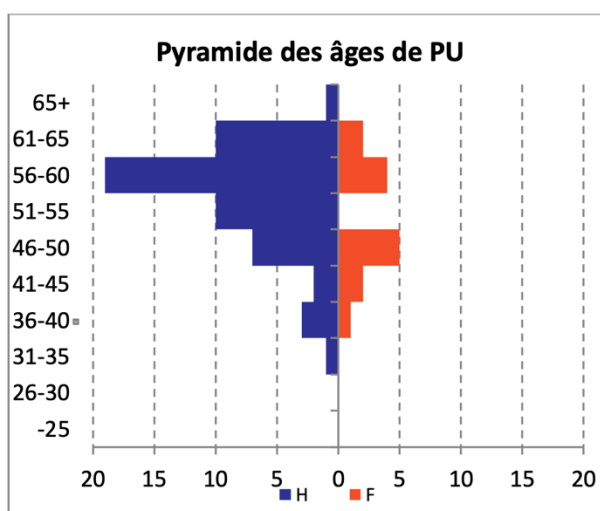


Fig. 3 – Pyramide des âges des professeurs des universités, extraite du *Bilan social 2019*.

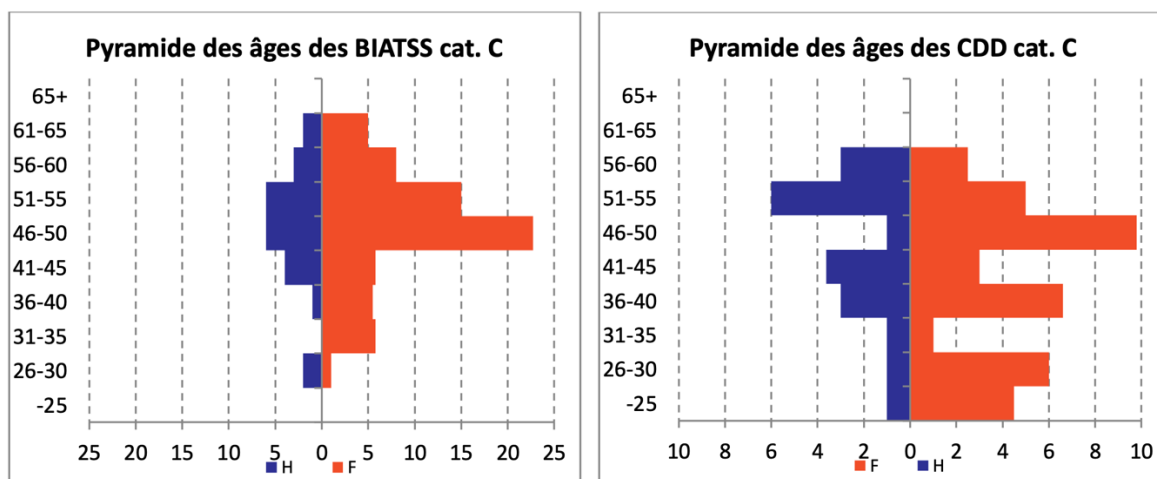


Fig. 4 – Pyramides des âges des BIATSS titulaires et contractuels de catégorie C, extraites du *Bilan social 2019*.

Jusqu'à présent, l'Université Le Havre Normandie a principalement agi sur ces inégalités en utilisant le levier de l'information : ainsi, chaque année, une sensibilisation sur les biais implicites/inconscients est proposée aux jurys de recrutement de personnels titulaires et contractuels, et aux membres des comités de sélection.

Cette action s'est doublée d'une volonté de lutter contre les stéréotypes de genre et d'assurer une véritable mixité des équipes dès la phase de recrutement, cela en portant une attention particulière aux avis de concours et de vacances de postes, ainsi qu'aux campagnes de recrutement, notamment en rédigeant les fiches de poste de tous les agents de l'université de manière non genrée.

Le premier objectif est de poursuivre et de systématiser ses actions :

- ↳ **En insistant sur le caractère obligatoire des formations et la sensibilisation à l'égalité professionnelle des membres de jurys et de comité de sélection, ainsi que des personnels d'encadrement.**

Ces formations prendront appui sur un *Guide pour des procédures de recrutement transparentes et égalitaires*, élaboré sous la houlette de la « commission égalité » afin de formaliser les mesures déjà mises en place dans ce cadre.

- ↳ **En continuant à appliquer la circulaire du 18 juin 2020 du ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, relative à l'égalité de traitement dans les procédures de recrutement.**

Cette circulaire prévoit que soient fournis aux présidentes et présidents et aux membres des comités de sélection, en amont de chaque recrutement, un certain nombre de données genrées, sur les viviers de recrutement et les candidatures.

- ↳ **En généralisant la communication non genrée dans le domaine du recrutement.**

De manière plus générale, l'établissement s'engage dans une démarche de communication sans stéréotype et collabore avec un groupe de travail régional piloté par la Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE) pour produire des guides de communication sans stéréotype (communication écrite, visuelle, événementielle et sur les réseaux sociaux). La communication institutionnelle respecte dans la mesure du possible la communication non-discriminante, notamment dans les messages de la présidence, les documents internes ou à destination du public.

<b>Proposition soumise aux instances (CA/CT)</b>
--

Le second objectif est d'impliquer l'intégralité des personnels dans le processus de réflexion et de décision concernant les moyens permettant d'assurer la mixité professionnelle dès la phase du recrutement, ainsi que la lutte contre les stéréotypes et les discriminations.

↳ **À cette fin, toutes les structures de recherche et d'enseignement de l'université (composantes, départements), ainsi que les différents services, désignent en leur sein un correspondant égalité à partir de janvier 2022.**

Interlocuteur privilégié de la « commission égalité », ce dernier est chargé :

- De dresser un état des lieux de la mixité professionnelle au sein de la structure ;
- D'organiser au moins une fois par an le dialogue sur ces questions lors d'une réunion des chefs de service, d'un conseil de composante ou de laboratoire spécialement dédié ;
- De représenter sa composante/son département/son laboratoire/son service lors des « assises de l'égalité ».

## AXE 2

### ÉVALUER, PRÉVENIR ET TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ET LES INÉGALITÉS DANS LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

Le gouvernement et les employeurs publics se sont engagés à mettre en œuvre des mesures d'évaluation et de traitement des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, quel que soit leur statut, afin de garantir l'égalité des droits dans le déroulement de carrière des agentes et agents publics, ainsi que l'égalité salariale. Alors que l'égalité de traitement entre les membres d'un même corps ou cadre d'emplois est garantie par le statut de la fonction publique, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, à corps, cadre d'emploi et fonction identiques, persistent. Ces différences de rémunération ont un impact non seulement au cours de la vie active mais également, au moment de la retraite, sur le montant des pensions. De même, des écarts de rémunération à qualification et situation juridique égales entre les filières à prédominance féminine et masculine persistent.

	♂	♀	Total
<b>1er décile</b>	1 422 €	1 295 €	1 325 €
<b>2ème décile</b>	1 612 €	1 455 €	1 524 €
<b>3ème décile</b>	1 785 €	1 592 €	1 656 €
<b>4ème décile</b>	2 125 €	1 701 €	1 814 €
<b>5ème décile</b>	2 618 €	1 886 €	2 151 €
<b>6ème décile</b>	3 249 €	2 283 €	2 625 €
<b>7ème décile</b>	3 618 €	2 720 €	3 227 €
<b>8ème décile</b>	3 921 €	3 243 €	3 631 €
<b>9ème décile</b>	4 503 €	3 697 €	4 162 €

Fig. 5 – Calcul des déciles par genre, extrait du *Bilan social 2019*.

*N.B.* : le 1<sup>er</sup> décile est le salaire au-dessous duquel se situent les 10 % de salaires les plus bas ; le 9<sup>e</sup> décile est le salaire au-dessus duquel se situent les 10 % de salaires les plus élevés. Tous les agents ont été intégrés dans ce calcul, quelle que soit la quotité de travail.

Le bilan social démontre que ces inégalités salariales sont bien présentes au sein de l'université (fig. 5), ce qui trouve notamment à s'expliquer :

- Par la surreprésentation des femmes dans les emplois les moins qualifiés et les moins bien rémunérés au sein de l'université, ainsi que leur sous-représentation dans certains corps d'encadrement, en particulier celui des professeurs d'université ;
- Par la surreprésentation des femmes dans certaines catégories de contractuel.le.s, en particulier les BIATSS catégorie C ;
- Par une répartition inégale des heures complémentaires d'enseignement

D'autres indicateurs confirment largement l'existence de telles inégalités : ainsi, sur l'ensemble de la masse salariale, la différence entre le traitement brut moyen des hommes et le traitement brut moyen des femmes est de 26 % en faveur des premiers (933 euros mensuels).

L'Université Le Havre Normandie entend poursuivre son action visant à réduire ces inégalités salariales, dans le respect du principe de « salaire égal pour un travail de valeur égale », garanti notamment par le droit international et le droit de l'Union européenne. En traitant les situations d'inégalités dans les rémunérations et les déroulements de carrière, les mesures auront pour effet d'améliorer la situation des femmes dans leurs droits à pension.

## 2.1. Diffuser les données permettant de lutter contre les écarts de rémunération

Un certain nombre de données permettant d'établir un diagnostic des inégalités salariales sont déjà diffusées au sein de l'établissement :

- Par le biais du bilan social publié annuellement, qui contient des indicateurs de genre dans de nombreux items, et qui est notamment disponible en ligne sur le site internet de l'université, ainsi que dans une version papier ;
- Lors des réunions du CAC dédiées aux campagnes de promotion, des données genrées sont communiquées aux membres.

L'évaluation des écarts de rémunération, préalable nécessaire au traitement des inégalités, doit cependant être renforcée et améliorée.

↳ *Ainsi, afin d'identifier les causes des écarts de rémunération entre les agents en fonction de leur genre, un outil d'autodiagnostic, élaboré en partenariat avec le Centre de ressources informatiques (CRI) et développé par la Cellule d'appui au pilotage et à la gouvernance des systèmes d'information (CAPIGoSI) doit être réfléchi.*

Cet outil devrait permettre, à termes, de faire apparaître :

- Les écarts liés à la quotité de travail ;
- Les écarts liés à la différence de structure démographique au sein de chaque corps (par grade, échelon) ;
- Les écarts liés à la composante indemnitaire, dont les écarts liés aux heures complémentaires, les rachats de jours de compte épargne-temps ;
- Les écarts liés aux conditions d'avancement et au déroulement de la carrière ;
- Les écarts liés au système de répartition des primes ;
- Les écarts liés aux interruptions de carrière pour des raisons familiales.

Le rapport élaboré à partir de cet outil pourra être annexé au Bilan social à compter de l'édition 2021, et diffusé *via* le site internet de l'université.

## 2.2. Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement

↳ *Cette question sera soumise à réflexion et discussion au sein d'un groupe de travail sur les carrières*

Ce groupe de travail sera chargé de définir les grands objectifs en matière d'avancement des carrières au sein de l'établissement, ainsi que de réfléchir à la mise en place de mesures plus incitatives permettant de réduire les écarts constatés.

### Propositions soumises au groupe de travail sur les carrières

- ↳ **Les dispositions relatives à l'avancement de grade doivent prendre en compte la situation respective des femmes et des hommes dans les corps, cadres d'emplois et grades concernés lors de l'élaboration des tableaux d'avancement au choix, pour assurer un équilibre par rapport au vivier de candidats à la promotion.**

Les tableaux d'avancement au choix précisent d'ores et déjà la part des femmes et des hommes dans les agents candidats à la promotion et les agents promus. Ces éléments font l'objet d'un suivi dans le cadre de la « commission égalité » et des instances consultatives compétentes.

- ↳ **Nommer, à partir de la rentrée 2021, dans chaque comité de recrutement ou réunion de concertation sur l'avancement, une personne qui est responsable de « garantir » l'égalité de traitement au regard des différents stéréotypes et discriminations possibles (pas la/le Président.e de section ou l'animateur de la réunion).**

Susceptible d'alerter les membres de l'instance sur un éventuel risque de discrimination, il.elle est le garant du respect de l'égalité de traitement des candidat.e.s dans le processus d'avancement. Désigné.e par et parmi les membres du comité ou de la réunion, il.elle veille par ailleurs à ce que l'expérience personnelle, les éventuels aléas de carrière, ne pénalisent pas les candidat.e.s.

### 2.3. Agir sur la rémunération et les carrières des contractuel.le.s

Comme indiqué dans l'introduction de cette partie, les femmes sont surreprésentées, au sein de l'établissement, dans certaines catégories de personnels contractuels, en particulier les BIATSS de catégories B et C (*supra* fig. 4). Cette surreprésentation a d'inévitables conséquences sur les inégalités salariales relevées dans la figure 5. Agir sur les rémunérations des contractuel.le.s revient donc mécaniquement à agir sur ces inégalités.

- ↳ **Cette question fera l'objet d'une réflexion au sein du groupe de travail sur les personnels contractuels durant l'année universitaire 2021-2022**

## 2.4. Le congé parental

<b>Proposition soumise aux instances (CT/CA)</b>
--

↳ **Favoriser l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental dès 2022**

Afin de permettre aux agents de l'université de bénéficier d'une alternative au congé parental, tout personnel bénéficiant d'un temps partiel annualisé, pourra choisir de cumuler la période non travaillée sur une durée limitée dans le temps, conformément au décret n°2020-467 du 22 avril 2020. Il s'agit pour l'agent, en accord avec sa hiérarchie et dans le respect du fonctionnement du service, de lisser l'impact de la période d'absence sur sa rémunération. Ce mode d'organisation sera de droit pour les parents d'un enfant de moins de trois ans. Par ailleurs l'université rappelle le principe selon lequel l'exercice de fonctions à temps partiel ne peut être un motif de discrimination des agents dans les procédures d'évaluation, de nominations, avancements et promotions.



## AXE 3

### FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

Il est de la responsabilité sociale de l'Université Le Havre Normandie d'actionner les leviers qui sont à sa disposition pour favoriser un meilleur équilibre et un meilleur partage des temps de vie professionnelle et de vie personnelle, quelle que soit la situation familiale ou personnelle de ses agents.

↳ **L'examen de ces questions est confié au comité de pilotage Qualité de vie au travail (QVT)**

Le Comité de pilotage Qualité de Vie au Travail (QVT), mis en place au sein de l'établissement dès 2012, et composé de représentants des personnels et de membres qualifiés de l'administration, se réunit autant que de besoin, pour mettre en place des actions de lutte contre les risques psychosociaux et de promotion de la qualité de vie au travail.

A l'initiative de ce comité de pilotage, une charte de gestion des courriels a par exemple inscrit le droit à la déconnexion au cœur des préoccupations de l'établissement, et des temps dédiés à cette thématique ont été mis en place sur la pause méridienne.

Le comité de pilotage QVT réagit à l'actualité en s'emparant de tout sujet concernant le fonctionnement de l'établissement. Pour exemple, à l'issue du premier confinement lié au virus COVID-19, il a pu dès l'été 2020 faire réaliser une enquête sur le vécu et le ressenti des agents pendant et à l'issue du confinement. Un plan d'actions, par thématiques et par phases, a ainsi été mis en place dès la rentrée universitaire 2020, les actions se déroulant à court et moyen termes. L'université a par ailleurs été retenue dans le cadre d'un appel à projets national sur le RETEX (retour d'expérience) post confinement.

#### **Propositions soumises à l'examen du comité de pilotage Qualité de Vie au Travail**

##### **Action 1 – Permettre une meilleure articulation des temps de vie**

↳ **Renforcer les dispositifs de services aux agents**

L'adhésion à une plateforme d'intermédiation, *la Minut'Rit*, qui offre aux agents un vaste choix de services à la personne, permet aux agents de faire réaliser les tâches chronophages du quotidien comme les démarches administratives, la livraison de produits frais ou de fournitures scolaires, la garde des enfants ou le ménage par l'intermédiaire de professionnels partenaires de la plateforme.

Ce dispositif doit être évalué et, si nécessaire, renforcé et rendu plus visible afin de bénéficier à davantage d'agents.

## **Action 2 – Rendre le télétravail accessible à tous et toutes**

### **↳ Continuer à promouvoir le télétravail et mettre à disposition des agents les moyens informatiques nécessaires à sa bonne réalisation**

Le télétravail a été rendu possible au sein de l'Université Le Havre Normandie dès 2018. Inscrit dans une charte, accessible à tous les agents dont les missions peuvent être menées à bien par ce moyen, et mis en place, en concertation avec le supérieur hiérarchique, sur une amplitude pouvant aller jusqu'à trois jours par semaine pour une quotité de travail à 100%. Il s'adapte aux situations personnelles et médicales des agents.

Les moyens d'un télétravail de qualité sont mis à disposition des agents : ordinateur portable, double écran, documentation diverses et cours de sport en ligne disponibles sur l'intranet. Par ailleurs, lors des renouvellements du parc de matériel informatique, une attention particulière est accordée à la portabilité des matériels.

## **Action 3 – Accompagner les agents en reprise d'activité**

### **↳ Mettre en place un protocole d'accompagnement des agents en reprise d'activité**

Dans le souci d'accompagner au mieux les agents dans une reprise d'activité après un long arrêt (supérieur ou égal à 3 mois), l'établissement met en place, à compter de la rentrée 2021, un dispositif RH d'accompagnement, dans le cadre de la qualité de vie au travail, en lien avec la médecine préventive et l'action sociale, destiné à faciliter la reprise.

Les aménagements de postes des agents sont assurés tout au long de leur carrière, pour prendre en considération tout changement dans leur situation médicale ayant des conséquences sur leur bien-être au travail.

## **Action 4 – Soutenir la parentalité**

### **↳ Ouvrir les autorisations spéciales d'absence (A.S.A.) à l'accompagnement du partenaire à tous les actes liés à la grossesse**

L'autorisation spéciale d'absence (ASA) permettant au compagnon ou à la compagne d'une femme enceinte de se rendre aux actes médicaux obligatoires pendant et après la grossesse est étendue aux 7 actes médicaux obligatoires concernés, par le biais d'autorisations d'absence Établissement. Le congé pour naissance bénéficie au compagnon ou à la compagne de la mère.

### **↳ Adapter les dispositifs de soutien à la parentalité aux besoins**

D'une manière générale, l'établissement s'attache à répondre à l'évolution des besoins des agents en adaptant l'offre de son action sociale. C'est ainsi, par exemple, qu'après avoir mis en place un dispositif d'aide à la garde d'enfants sous forme de réservation de berceaux de crèches,

- utile, mais ne concernant qu'un faible effectif d'agents -, l'université a décidé d'orienter son action vers une aide à la prise en charge journalière des frais de garde, plus adaptée.

## **Action 5 – Soutenir les agents dans une situation familiale difficile**

### **↳ Mettre en place, à l'horizon 2022, un dispositif de soutien aux agents aidants**

Le congé de proche aidant permet de cesser temporairement son activité ou de travailler à temps partiel pour s'occuper d'un proche handicapé ou en perte d'autonomie particulièrement grave. Pendant la durée du congé (fixée à 3 mois maximum renouvelables dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière), l'agent en congé n'est pas rémunéré mais perçoit une allocation journalière de « proche aidant ». Il reviendra au comité de pilotage QVT d'envisager un dispositif de soutien à ces agents, qu'il s'agisse de palier la différence de revenus par le levier de l'action sociale ou de mettre en place un suivi psychologique et solidaire lors du retour à l'activité.

## **Action 6 – promouvoir la solidarité au sein de la communauté universitaire**

### **↳ Mettre en place une plateforme solidaire entre les membres de la communauté universitaire**

Cette plateforme aurait pour objectif de mettre en contact agents et étudiants de l'université afin d'échanger des services (garde d'enfants, soutien aux devoirs, stages linguistiques, préparation au concours, cours particuliers, etc.).

### **↳ Promouvoir le don de droits à congés au bénéfice des agents confrontés à une situation familiale difficile**

Ce dispositif de don de droits à congés est présenté dans la circulaire annuelle relative à la campagne dédiée au compte épargne temps (CET).

## **Action 7 – Faire connaître les dispositifs grâce à des documents cadres, diffusés auprès de toute la communauté universitaire**

Tous les dispositifs permettant de favoriser l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle doivent être repris dans un document cadre, diffusé auprès de l'ensemble des personnels et des usagers.

## **AXE 4**

### **PRÉVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES**

Conformément aux engagements pris par le Président de la République le 25 novembre 2017, lors de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, et rappelés par le Premier ministre lors du comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes, les employeurs publics doivent être exemplaires en matière de lutte contre les violences sexuelles et sexistes. La circulaire conjointe, du 9 mars 2018, du ministère de l'Action et des Comptes publics et du secrétariat d'Etat en charge de l'Égalité entre les femmes et les hommes, relative à la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique, a ainsi renforcé les obligations des employeurs publics en ce domaine.

A ce titre l'université Le Havre Normandie s'est engagée à mettre en œuvre une politique active de prévention et de traitement des situations de violences sexuelles, de harcèlement moral et sexuel, et d'agissements ou d'ambiances, et à garantir la mise en œuvre du principe de « tolérance zéro », aussi bien vis-à-vis de ses personnels que de ses usagers.

#### **4.1. Engager une réflexion sur la cellule d'écoute (CÉSAM)**

En 2017, l'Université Le Havre Normandie a été l'une des premières à mettre en place une cellule d'écoute, la CESAM (Cellule d'Écoute, Soutien, Analyse et Médiation).

↳ **En 2021 sera engagée une procédure d'évaluation de la CÉSAM afin, si nécessaire, de la faire évoluer.**

#### **4.2. Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes au sein de l'établissement**

↳ **Renforcer le dispositif de signalement des violences sexuelles et sexistes**

Une adresse de courriel dédiée, directement redirigée vers les acteurs de la prévention (notamment la médecine de prévention, l'assistante sociale), ainsi que des boîtes aux lettres sont mises à disposition de l'ensemble de la communauté pour faire remonter, de manière confidentielle, les signalements de violences sexuelles et sexistes dont ses membres peuvent être victimes ou témoins. Les acteurs de la prévention accompagnent les victimes dans leur saisine de la cellule d'écoute.

L'existence de ce dispositif est obligatoirement signalée lors de la prérentrée dans toutes les formations, à tous les niveaux.

#### ↳ **Créer un réseau de référents Égalité au sein des associations étudiantes**

Considérant que les usagers sont tout autant concernés que les personnels, ils sont amenés à contribuer à la lutte contre tous les types de violences et de discriminations. Ainsi, au sein des filières et promotions, les associations étudiantes organisent la désignation de correspondants égalité et lutte contre les violences, point de contact permettant aux usagers de signaler tout agissement non autorisé.

Les correspondants égalité participent également à l'organisation des assises de l'égalité (*supra*, p. 3-4).

#### ↳ **Élaborer un bilan annuel**

Chaque année, un bilan des signalements reçus dans le cadre du dispositif et des suites qui y ont été données est présenté au CHSCT (ou à l'instance lui succédant).

### **4.3. Former les publics prioritaires à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.**

La formation des agents publics constitue un levier déterminant pour prévenir et mieux traiter ces situations de violences. Cette formation doit constituer une action prioritaire du schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Le vadémécum à l'usage des établissements sur le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche est largement diffusé dans l'établissement, y compris dans les laboratoires de recherche :

<https://www.cped-egalite.fr/vade-mecum-a-lusage-des-etablissements-sur-le-harcèlement-sexuel-dans-lenseignement-supérieur-et-la-recherche/>

L'association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT) est intervenue pour former des membres de l'établissement (personnel RH, personnel médical, membres de la cellule d'écoute, assistante sociale...) à la prise en charge du harcèlement sexuel (écoute et aspects juridiques).

#### ↳ **Forte de cette expérience, l'Université Le Havre Normandie entend systématiser la formation des personnels et des étudiants à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.**

Une formation spécifique est mise en place, dès la rentrée 2021, à destination des cadres de l'université, qu'il s'agisse des membres de l'équipe présidentielle, des personnels enseignants et non enseignants occupant des fonctions d'encadrement et des membres de la cellule d'écoute.

À l'horizon de la rentrée 2021, une formation obligatoire à ces questions est proposée à l'ensemble des personnels nouvellement recrutés.

Des conférences, des ateliers thématiques sont organisés sur ce thème lors de la « semaine de l'égalité » et ouverts à l'ensemble des personnels et des étudiants.

Les correspondants égalité étudiants sont sensibilisés à l'écoute lors d'une journée annuelle d'échange organisée avec les membres de la cellule d'écoute.

#### **4.4. Accompagner les agents et étudiant.e.s victimes de violences**

##### **↳ Porter une attention particulière aux violences extra-professionnelles, en particulier conjugales**

L'université entend étendre l'application de ce dispositif aux violences et au harcèlement d'origine extra-professionnelle détectés sur le lieu de travail, et accompagner les victimes dans leurs démarches, au même titre que pour les actes d'origine professionnelle. À ce titre, une attention particulière est réservée aux agents victimes de violences conjugales, notamment dans le cadre de l'action sociale et de la mise à disposition d'aides d'urgence ou lors de l'examen de demandes de mobilité.

Par ailleurs, un partenariat avec une association d'Aide aux victimes permet aux étudiant.e.s victimes de violences intrafamiliales de recevoir écoute, aide et conseil juridique, lors de permanences mises en place au sein de l'établissement.

##### **↳ Renforcer le partenariat avec la Mutuelle Générale de l'Éducation Nationale dans le cadre du réseau Prévention, Aide et Suivi (PAS)**

Par ailleurs, les dispositifs existants, notamment dans le cadre de partenariat avec la MGEN, et permettant d'avoir accès à un psychologue du travail ou une cellule d'écoute, sont renforcés.

##### **↳ Impliquer les étudiant.e.s dans la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans le cadre para-universitaire**

L'Université Le Havre Normandie et le CLOUS Le Havre sont à l'initiative d'une charte des événements festifs responsables, reprise par l'ensemble des établissements membres de CHEERS. Cette charte impose aux événements organisés par les associations étudiantes de remplir un certain nombre de conditions de sécurité, d'éco responsabilité, de lutte contre les discriminations et stéréotypes de genre, garantissant un égal accès de tous et toutes aux événements.

Cette charte est la première étape d'une démarche visant à associer fermement les associations étudiantes à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, incitées à instituer des cellules de veille, ainsi qu'à mettre en place des dispositifs d'aide et d'information à destination des étudiant.e.s victimes de comportements de ce type, y compris en dehors du cadre universitaire.

Par ailleurs, des formations spécifiques, dédiées aux étudiant.e.s, sont organisées pour les former à devenir eux-mêmes formateurs.trices dans la lutte contre les stéréotypes de genre

entre pairs. A ce titre, et dans le cadre de la convention passée avec la préfecture, un module de formation de deux heures est proposé aux étudiants. Leur action en tant que formateur.trice est valorisée dans leur cursus universitaire.

#### **4. 5. Communiquer sur les dispositifs existants et réaliser des actions culturelles axées sur la lutte contre tous les types de violence**

Depuis plusieurs années, l'Université Le Havre Normandie a mis en place des campagnes de communication sur le sujet, ainsi que des actions culturelles.

Le mois de mars est ainsi consacré à des actions de lutte contre les discriminations (égalité femme-homme, racisme et antisémitisme). La compagnie de théâtre ambulant « Les Patrouilles de Parapluie » est par exemple intervenue à deux reprises afin d'aller directement à la rencontre du public pour évoquer ces questions et susciter la réflexion.

Une campagne de communication en français et en anglais est diffusée sur le campus (badges NON au harcèlement, cartes postales, cartes de visite) pour informer sur la cellule d'écoute et sensibiliser sur les problèmes de harcèlement et de discrimination chaque année, à l'occasion du 25 novembre, du 8 mars et du 17 mai, mais aussi lors la rentrée universitaire.

A l'occasion du 25 novembre, l'université met en place des actions spécifiques contre les violences faites aux femmes :

- exposition fondée sur la BD « Les Crocodiles » ;
- animation autour d'un poster « Que faites-vous pour vous protéger des violences sexuelles et sexistes – différences entre les femmes et les hommes » ;
- projection de films ;
- soirée débat autour du harcèlement de rue ;
- accueil d'un colloque sur les violences conjugales (entreprise CEACOM) ;
- pièce de théâtre « Traité de Femme » sur l'éducation des filles.

L'université a été lauréate en 2017 et 2018 du prix « Orange Day Champions » de l'ONU Femmes et, cette année, elle a distribué des t-shirts et des écharpes orange et des badges aux personnes qui souhaitent afficher leur engagement contre les violences faites aux femmes. L'équipe présidentielle au complet a affiché son engagement en portant des accessoires de couleur orange. Le bâtiment de la Présidence arbore enfin un drapeau orange pendant la durée de la campagne ONU femmes (10 jours).

↳ **Poursuivre les actions de sensibilisation, en engageant toute la communauté à participer à leur construction par le biais des « assises de l'égalité ».**

#### **4. 6. Promouvoir la parité à tous les niveaux, lutter contre les stéréotypes de genre**

↳ **Réaliser un guide d'accompagnement à la mise en place d'évènements scientifiques et culturels, disponible dès la rentrée 2022, et dans lequel figure l'obligation de représentation équilibrée des femmes et des hommes.**

Considérant que la parité doit être présente à tous les niveaux, y compris lors d'évènements à destination de tous les publics organisés en son sein, l'université promeut la représentation équilibrée des femmes et des hommes lors des évènements scientifiques organisés par ses laboratoires et met en place un système d'alerte avant validation de la tenue de l'évènement.

↳ **Veiller à ce que la dénomination des espaces d'enseignement assure une représentation équilibrée des femmes et des hommes de savoir.**

Considérant que la voie vers l'égalité passe également par des actions symboliques, l'Université Le Havre Normandie s'engage à veiller à ce que la dénomination des espaces d'enseignements et de recherche assure une représentation équilibrée des femmes et des hommes de savoir.

↳ **Accompagner les personnels et les étudiant.e.s dans leurs démarches administratives liées à un éventuel changement de genre**

Une délibération permettant aux étudiant.e.s et personnels en cours de transition de genre de voir apparaître leur prénom d'usage sur les documents administratifs et sur leurs adresses de messagerie institutionnelle plutôt que leur prénom de naissance a été adoptée en 2018, afin que le volet administratif de la gestion des études et des carrières ne soit pas une contrainte supplémentaire.