

PLAN D'ACTION EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES UNIVERSITE SORBONNE PARIS NORD

Villetaneuse, février 2021

#USPN

www.sorbonne-paris-nord.fr



Table des matières

INTRODUCTION	3
BILAN DE LA SITUATION COMPAREE DES FEMMES ET DES HOMMES	4
AXE I : ÉCARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	4
Rémunération des agents BIATSS.....	5
Rémunération des enseignants et enseignants chercheurs	7
AXE II : ÉGAL ACCES AUX RESPONSABILITES ET AUX EMPLOIS	9
Mixité des métiers.....	9
Recrutements.....	11
Recrutement des BIATSS	11
Recrutement des enseignants et enseignants chercheurs	12
Promotions	14
Promotions des BIATSS	14
Promotions des enseignants et enseignants chercheurs	19
AXE III : EGAL ACCES A L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE.....	23
Télétravail à l'Université Sorbonne Paris Nord.....	23
La production de supports de formation	25
L'organisation de formation à destination des personnels.....	25
L'organisation de formations à destination des étudiant.e.s	25
Le travail avec les associations étudiantes.....	26
PLAN D'ACTION EGALITE PROFESSIONNELLE DE L'UNIVERSITE SORBONNE PARIS NORD...	28

INTRODUCTION

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 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**.

Prévues par l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle sont rendues obligatoires par l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Cette obligation incombe au Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, ainsi qu'aux établissements et aux opérateurs placés sous sa tutelle, quelle que soit la taille de la structure (universités, organismes de recherche, Agence nationale de la recherche, etc.).

L'ensemble des employeurs publics est incité à mettre en place un plan d'action afin que chaque agent public, quelle que soit la taille de la structure qui l'emploie, puisse être couvert par un tel dispositif.

L'élaboration du plan d'action nécessite au préalable **la réalisation d'un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes** au sein de l'administration concernée, qui s'appuiera notamment sur le rapport de la situation comparée, et sur tout rapport ou étude présentant des données sexuées relatives à l'égalité professionnelle (études de cohortes, sondages, etc.).

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

Le plan d'action doit préciser :

- **Les mesures auxquelles s'engage l'employeur public,**
- **Le ou les objectifs à atteindre pour chaque mesure,**
- **Les indicateurs de suivi et d'évaluation des mesures,**
- **Si possible, les moyens et outils mis à disposition,**
- **Le calendrier de mise en œuvre des mesures.**

L'accord du 30 novembre 2018, ainsi que la loi sur la transformation publique du 6 août 2019, prévoient que **le plan d'action comporte obligatoirement des mesures sur les quatre axes suivants :**

- **Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**
- **Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique**
- **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'instance du dialogue social compétente (comité technique jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions relatives aux comités sociaux de la loi de transformation de la fonction publique) est consultée sur le plan d'action.

BILAN DE LA SITUATION COMPAREE DES FEMMES ET DES HOMMES

La Direction des ressources humaines a procédé, en collaboration avec la chargée de la mission égalité professionnelle, à l'élaboration d'un bilan de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'Université Sorbonne Paris Nord à la rentrée 2020.

Les données chiffrées de ce bilan sont issues du Bilan social 2019, la date d'observation étant le 31/12/2019 et de la requête mise à disposition par la DGAFP pour le calcul des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

AXE I : ÉCARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires ont été calculés grâce à un outil mis à disposition par la DGAFP.

Cet outil permet de calculer et d'analyser les différents écarts qui ont un impact direct sur la rémunération des agents femmes et hommes :

→ Ecart lié à la quotité de temps de travail (différences de quotités de temps travaille) ;

→ Ecart lié à la différence de représentation des sexes dans les corps. Cet effet est dit « ségrégation » quantifiant l'impact des différences sexuées entre des corps ou cadres d'emploi offrant des rémunérations plus ou moins élevées : c'est l'effet majeur.

→ Ecart lié à la différence de structure démographique au sein de chaque corps (par grade, échelon). Cet effet est lié à l'ancienneté des hommes et des femmes dans les différents corps.

→ Ecart lié à la composante indemnitaire, dont les écarts liés aux heures supplémentaires ou complémentaires, rachats de jours de compte épargne-temps, etc.

A l'Université Sorbonne Paris Nord, la rémunération mensuelle moyenne globale, sans tenir compte des quotités de temps de travail, est :

	€/mois	€/mois	€/mois	% (F-H)/H		
Hommes :	4 283 €	Femmes :	3 468 €	Ecart :	-815 €	-19,0%

La rémunération mensuelle moyenne par équivalent temps plein (correction faite de la quotité de temps de travail) est :

Hommes	4 296 €	Femmes	3 532 €	écart	-764 €	-17,8%
--------	---------	--------	---------	-------	--------	--------

La décomposition des écarts :

	€/mois	% effet/ (F-H par EQTP)
Effet temps partiel	-51 €	6,7%
Effet ségrégation des corps	-599 €	78,4%
Effet démographique au sein des corps	-103 €	13,5%
Effet primes à corps-grade-échelon identique	-62 €	8,1%

L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes est détaillé ci-dessus en euro par mois ainsi qu'en pourcentage de cet écart global en équivalent temps plein.

- L'écart de rémunération mensuelle entre les femmes et les hommes est lié au seul effet de la différence de recours au **temps partiel**, c'est-à-dire l'écart entre la rémunération brute et la rémunération en équivalent temps plein. **A l'Université Sorbonne Paris Nord, la plus forte proportion de femmes que d'hommes à temps partiel conduit à un effet temps partiel de – 51 euros.**

L'écart de -764 euros en équivalent temps plein se décompose en trois parties : l'effet ségrégation des corps (-599 €), ainsi que l'effet démographique au sein des corps (-103€) et l'effet primes à corps-grade-échelon identique (-62€).

- **L'effet ségrégation** des corps quantifie la partie de l'écart liée à une différence de ratio des femmes et des hommes dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps. Nous constatons que la **majeure partie de l'écart total de salaire en équivalent temps plein (-599 euros) provient du fait que les hommes sont proportionnellement plus présents dans des corps mieux rémunérés. Cette part importante incite à penser qu'il y a à la fois, sur-représentativité des hommes dans les corps les plus rémunérés et sur-représentativité des femmes dans les corps moins rémunérés (BIATSS ATRF/AENES : 71% de femmes, parmi les PR : 32% de femmes et les PUPH : 26% de femmes).**
- **L'effet démographique** au sein des corps mesure l'écart lié à des positionnements différents des femmes et des hommes dans les grades et échelons au sein des corps (effet d'âge, d'ancienneté, de promotion...). La démographie au sein des corps creuse davantage l'écart (-103 euros).
L'effet démographique traitement compare au sein de chaque corps les traitements moyens, et donc les indices moyens. Cela sous-entend **une ancienneté moyenne par corps des hommes plus élevée que celle des femmes, sachant que l'indice d'un agent peut aussi augmenter par la voie de la promotion interne.**

L'effet démographique et l'effet ségrégation sont liés, il est donc difficile de les dissocier dans une analyse.

- **L'effet primes à Corps-Grade-Échelon identique** : différentes primes rentrent dans le calcul de cet effet (ex. IFSE, CIA, ancienne prime informatique, prime pour sujétions spéciales, GIPA, etc.).

Les 62 € restants en défaveur des femmes correspondent à l'écart de primes à niveau de carrière identique, c'est-à-dire à corps/grade/échelon/indice identique.

Rémunération des agents BIATSS

Filière ITRF		H	F	Ecart de rémunération	Ecart de rémunération %	Effet démographique du corps	Effet primes à corps/grade/échelon identique	ETPT H	ETPT F	Taux moyen de temps partiel hommes	Taux moyen de temps partiel femmes
A	IGR	5 631 €	4 266 €	-1 364 €	-24,2%	-15,9%	-8,3%	10	8	100,0%	97,5%
	IGE	3 723 €	3 394 €	-329 €	-8,8%	-4,7%	-4,1%	32	42	99,4%	98,8%
	ASI	3 022 €	2 745 €	-276 €	-9,2%	-3,5%	-5,7%	21	31	100,0%	96,3%
B	TECH	2 515 €	2 428 €	-87 €	-3,5%	-1,7%	-1,8%	32	62	98,4%	96,6%
C	ATRF	2 055 €	1 996 €	-60 €	-2,9%	-3,0%	0,1%	45	84	99,1%	97,0%

On constate de fortes disparités dans les rémunérations de catégorie A. Les hommes sont majoritaires dans le corps le mieux rémunéré : IGR.

En revanche, les femmes sont largement majoritaires dans les corps des TECH et des ATRF, les corps les moins bien rémunérés.

L'effet démographique est le plus élevé pour les corps qui ont les meilleures rémunérations (IGR, IGE). Il explique la majeure partie de leurs écarts de rémunération.

L'effet primes est également plus important en catégorie A et il s'agit, pour une grosse partie, des primes spécifiques de fonction/sujétion non indexées sur le traitement.

Filière AENES		H	F	Ecart de rémunération	Ecart de rémunération %	Effet démographique du corps	Effet primes à corps/grade /échelon identique	ETPT H	ETPT F	Taux moyen de temps partiel hommes	Taux moyen de temps partiel femmes
A	AAE	3 816 €	3 617 €	-199 €	-5,2%	-8,6%	3,4%	4	6	100,0%	96,7%
B	SAENES	2 511 €	2 544 €	33 €	1,3%	2,3%	-1,0%	8	26	100,0%	95,3%
C	ADJAENES			-192 €	-8,4%	-9,1%	0,7%	1	38	100,0%	96,6%

L'écart est moins important dans la filière AENES et on constate même un écart en faveur des femmes chez les SAENES. Les femmes restent majoritaires dans tous les corps AENES, avec une forte prédominance en catégorie C, ADJENES, 97%. Néanmoins, l'effet démographique en défaveur des femmes indique un écart de -299 (-9,1%) euros. On constate un écart démographique important chez les AAE également.

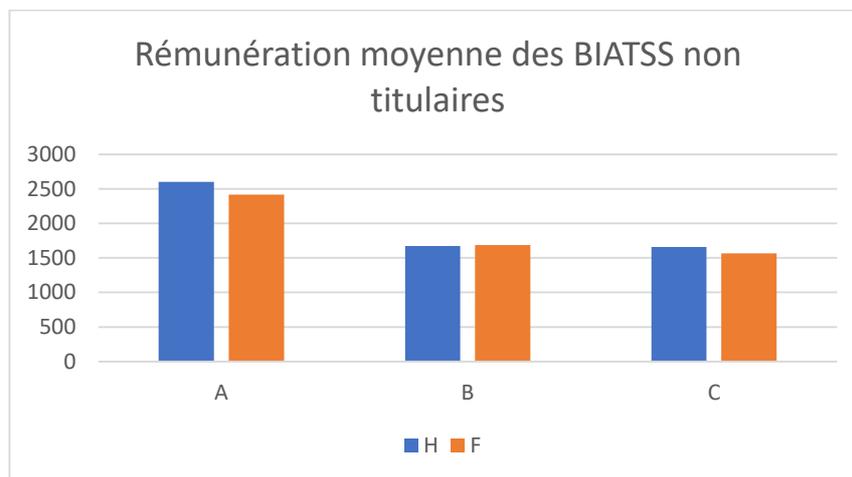
Filière Bibliothèques		H	F	Ecart de rémunération	Ecart de rémunération %	Effet démographique du corps	Effet primes à corps/grade /échelon identique	ETPT H	ETPT F	Taux moyen de temps partiel H	Taux moyen de temps partiel F
A	Conservateur général		6 403 €					0	2		100,0%
	Conservateur			-31 €	-0,7%	-0,7%	0,0%	1	2	100,0%	100,0%
	Bibliothécaire			692 €	25,5%	25,5%	0,0%	1	2	100,0%	90,0%
B	Bibliothécaire assistant spécialisé	2 656 €	2 556 €	-100 €	-3,8%	-0,1%	-3,7%	3	9	100,0%	94,8%
C	Magasinier	2 106 €	2 255 €	149 €	7,1%	-0,1%	7,2%	4	11	100,0%	96,1%

L'écart le plus important dans la filière des bibliothèques est celui des bibliothécaires, avec 25% en faveur des femmes. Il s'agit entièrement d'un effet démographique (lié à l'ancienneté dans le corps).

Rémunération brute moyenne mensuelle des agents BIATSS non titulaires par catégorie

	Rémunération moyenne en euros Catégorie A	ETPT CAT A	Rémunération moyenne en euros Catégorie B	ETPT CAT B	Rémunération moyenne en euros Catégorie C	ETPT CAT C
H	2718	59,62	1792	22,083	1458	23,83
F	2496	74,386	1762	62,24	1378	42,51
Ecart F/H	-8,2%		-1,7%		-5,5%	

En catégorie A, l'écart dans la rémunération entre les hommes et les femmes est le plus important. Il est de 8,2% en faveur des hommes. En catégorie B, cet écart est de 1,7% en faveur des hommes, et en catégorie C, cet écart est de 5,5% en faveur des hommes.



Rémunération des enseignants et enseignants chercheurs

Enseignant s chercheur s	H	F	Ecart de rémunération	Ecart de rémunération %	Effet démographique du corps	Effet primes à corps/grade/échelon identique	ETPT H	ETPT F	Taux moyen de temps partiel H	Taux moyen de temps partiel F
PR	5 952 €	5 752 €	-199 €	-3,3%	-2,0%	-1,3%	116	52	100,0%	99,0%
MCF	4 186 €	4 162 €	-24 €	-0,6%	-1,2%	0,6%	242	206	99,6%	99,5%

L'écart de la rémunération est plus important dans le corps des professeurs des universités que celui des maîtres de conférences. Il est dû, pour la majeure partie, à l'effet démographique du corps, et en partie également à l'effet primes à corps/grade/échelon identique. Les hommes sont plus nombreux à percevoir certaines primes, comme la PEDR, PRP, responsabilités administratives (ex. PEDR : 67% d'hommes).

Hospitalo-universitaires	Hommes	Femmes	Ecart de rémunération	Ecart de rémunération %	Effet démographique du corps	Effet primes à corps/grade/échelon identique	ETPT Hommes	ETPT Femmes	Taux moyen de temps partiel H	Taux moyen de temps partiel F
PU-PH	5 233 €	5 087 €	-146 €	-2,8%	-4,0%	1,2%	52	19	100,0%	100,0%
MCU-PH	3 389 €	3 190 €	-200 €	-5,9%	-4,7%	-1,2%	11	14	100,0%	100,0%

Chez les hospitalo-universitaires, l'écart est plus important dans le corps des MCU-PH et on constate l'effet démographique très prononcé en faveur des hommes.

Second degré	Hommes	Femmes	Ecart de rémunération	Ecart de rémunération %	Effet démographique du corps	Effet primes à corps/grade/échelon identique	ETPT Hommes	ETPT Femmes	Taux moyen de temps partiel H	Taux moyen de temps partiel F
PRAG	4 915 €	4 305 €	-610 €	-12,4%	-4,7%	-7,7%	29	39	100,0%	98,4%
PRCE	4 258 €	3 643 €	-614 €	-14,4%	-4,0%	-10,4%	43	27	100,0%	100,0%
PEPS			402 €	8,5%	5,4%	3,1%	11	1	100,0%	100,0%
PLP	3 940 €	3 863 €	-77 €	-2,0%	-2,6%	0,6%	8	3	100,0%	100,0%

Les écarts des rémunérations sont beaucoup plus importants dans les corps des enseignants du second degré. Pour information, les rémunérations accessoires, heures complémentaires, rentrent dans le calcul de l'effet primes, ce qui nous donne une explication sur la source de cet écart, l'autre étant l'effet démographique qui est en faveur des femmes dans le corps des professeurs d'éducation physique et sportive.

Rémunération principale brute moyenne mensuelle des enseignants non-titulaires

	Rémunération des hommes en euros	Rémunération des femmes en euros	ETPT H	ETPT F	Ecart F/H
Enseignants associés	3347	3259	22	5,86	-2,6%
Contractuels HU	1529	1525	28,75	50,67	-0,3%
ATER	2223	2221	30,91	25,88	-0,0%
CDD/CDI	3322	2588	15,71	17,75	-22,09%
Doctorants contractuels	1901	1862	94	66,08	-2,05%
Lecteurs/Maîtres de langue	1690	1801	2,17	4	6,10%
Post-doctorant	2769	0	1,58	0	

L'écart dans la rémunération moyenne des enseignants non titulaires est de plus de 22% en faveur des hommes dans la population des enseignants CDD/CDI et il est quasiment inexistant dans la population des ATER ou des contractuels HU.

AXE II : ÉGAL ACCES AUX RESPONSABILITES ET AUX EMPLOIS

Mixité des métiers

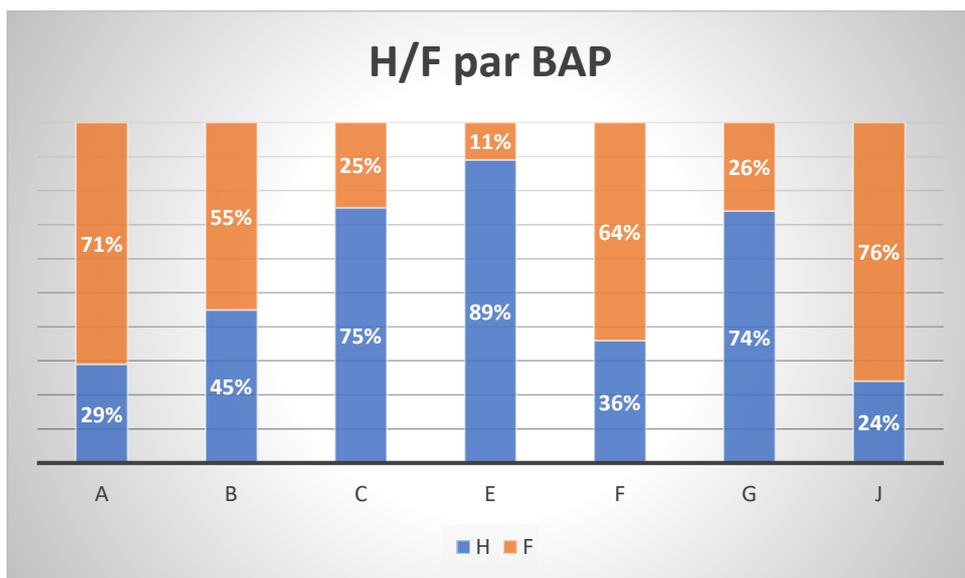
BIATSS titulaires et non titulaires par BAP

BAP	HOMMES	FEMMES	TOTAL
BAP A	6	15	21
BAP B	5	6	11
BAP C	9	3	12
BAP D			0
BAP E	40	5	45
BAP F	20	35	55
BAP G	45	16	61
BAP J	139	449	588
TOTAL	264	529	793

On constate que les BIATSS sont le plus représentés dans la BAP J (Gestion et pilotage), avec 588 agents, dont 76% de femmes et 24% d'hommes.

Les femmes sont aussi mieux représentées en BAP A (Sciences du vivant) - 71%, en BAP F (Culture, Communication) – 64% de femmes.

Les hommes sont mieux représentés dans les BAP C (Sciences de l'ingénieur) – 75%, BAP E (Informatique) – 89% et G (Patrimoine immobilier) – 74%.

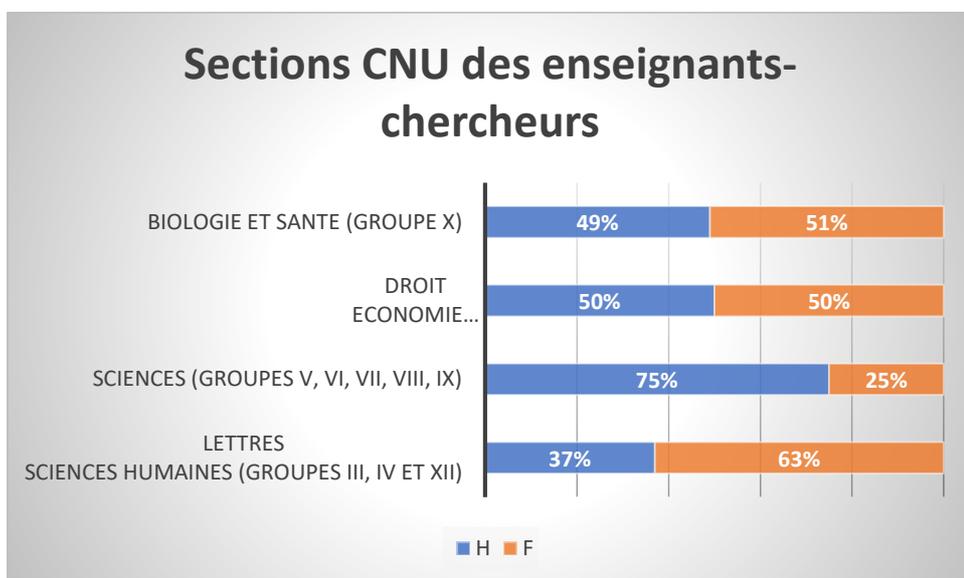


REPARTITION DES ENSEIGNANTS CHERCHEURS PAR SECTION CNU

CNU/SECTIONS	HOMMES	FEMMES	TOTAL
LETTRES SCIENCES HUMAINES (GROUPES III, IV ET XII)	68	115	183
SCIENCES (GROUPES V, VI, VII, VIII, IX)	228	78	306
DROIT ECONOMIE GESTION (GROUPE I ET II)	64	64	128
BIOLOGIE ET SANTE (GROUPE X)	18	19	37
TOTAL	378	276	654

ENSEIGNANTS CHERCHERS HOSPITALO-UNIVERSITAIRES

CNU/SECTIONS	HOMMES	FEMMES	TOTAL
SANTE MEDECINE	69	33	102
TOTAL	69	33	102



Les femmes sont plus représentées dans les sections des lettres et sciences humaines – 63%.

Les hommes sont largement majoritaires dans les sections CNU relevant des groupes V, VI, VII, VIII et IX – 75%.

Les groupes « droit, économie et gestion » ainsi que « biologie et santé » sont assez équilibrés avec une représentation de femmes et d'hommes 50-50%.

Recrutements

Tous les postes vacants sont publiés, avant tout, en interne à l'Université, pour favoriser la mobilité interne des agents de l'université et ainsi permettre une meilleure répartition des compétences disponibles et celles demandées. Ceci peut également être un levier de motivation pour les agents, permettant les promotions dans certains cas.

Les postes publiés sont ouverts aux femmes et aux hommes sans aucun stéréotype de genre. La totalité de nos fiches de postes portent la mention F/H pour indiquer qu'aucune distinction ne sera opérée vis-à-vis du sexe du (de la) candidat(e). Les fiches de poste sont rédigées de façon à exprimer clairement le fait que des femmes comme des hommes sont attendu.es sur ces postes (les intitulés font apparaître les formes féminines et masculines).

Recrutement des BIATSS

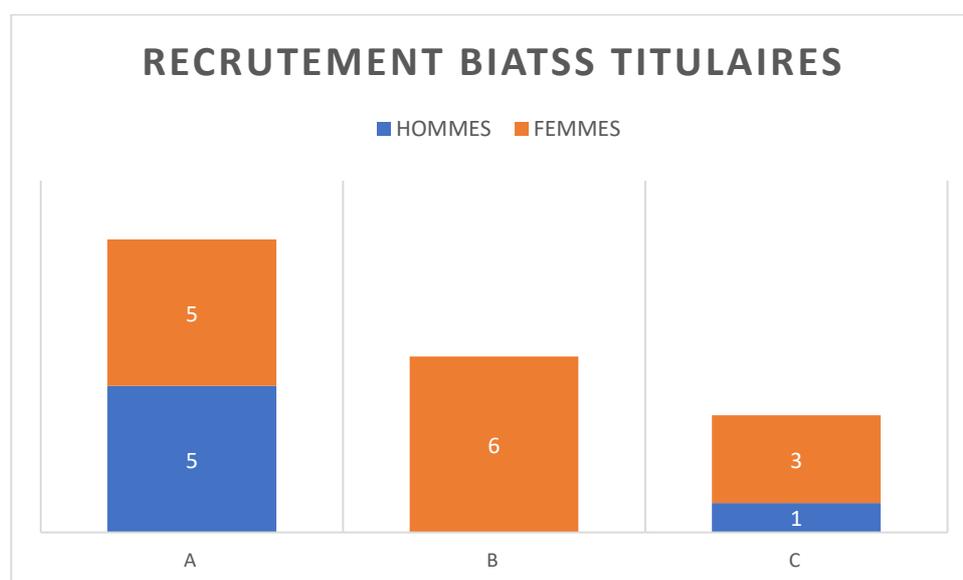
Nombre de lauréats aux concours des BIATSS en 2019 :

CATEGORIES	NOMBRE DE POSTES MIS AU CONCOURS	NOMBRE D'ADMIS AU CONCOURS		
		HOMMES	FEMMES	TOTAL
A	11	5	5	10
B	6	0	6	6
C	4	1	3	4
TOTAL	21	6	14	20

On constate que les femmes sont majoritaires parmi les lauréates des concours BIATSS (ITRF et AENES). Au total, nous avons 70% de femmes par rapport à 30% d'hommes.

En revanche, cet écart est réduit en catégorie A, où nous avons une représentation égale d'hommes et de femmes, lauréats des concours (50%-50%).

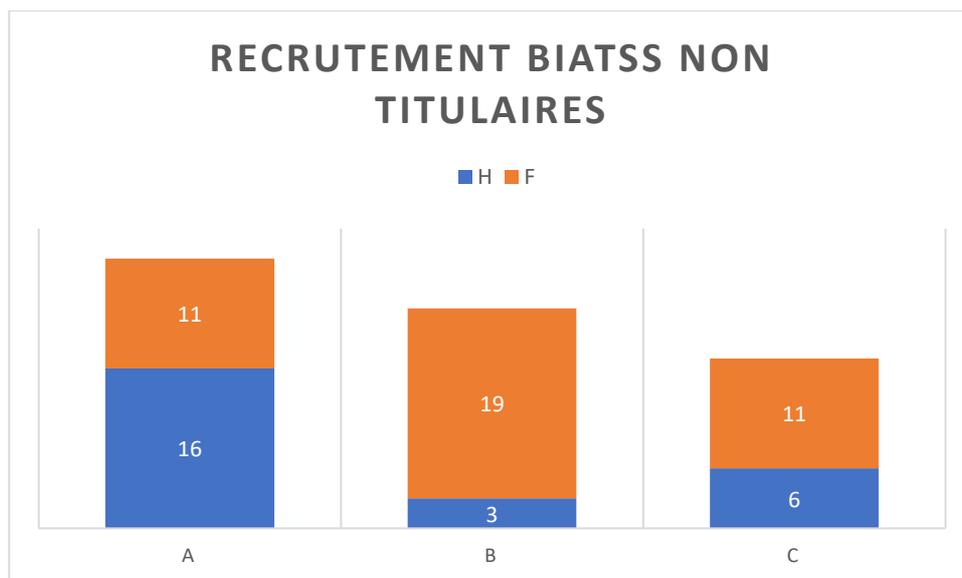
L'écart est plus important en catégorie C, avec 75% de femmes contre 25% d'hommes et en catégorie B, avec 100% de lauréates femmes.



Nombre d'agents non titulaires recrutés en 2019

	A	B	C	TOTAL
H	16	3	6	25
F	11	19	11	41
TOTAL	27	22	17	66

Au total, 66 agents non titulaires ont été recrutés en 2019, dont 38% d'hommes et 62% de femmes. Les hommes sont le plus représentés en catégorie A, 59% d'hommes contre 41% de femmes. En revanche, les femmes prédominent en catégorie B, 86% des recrues étant des femmes et en catégorie C, 65% des recrues sont des femmes.

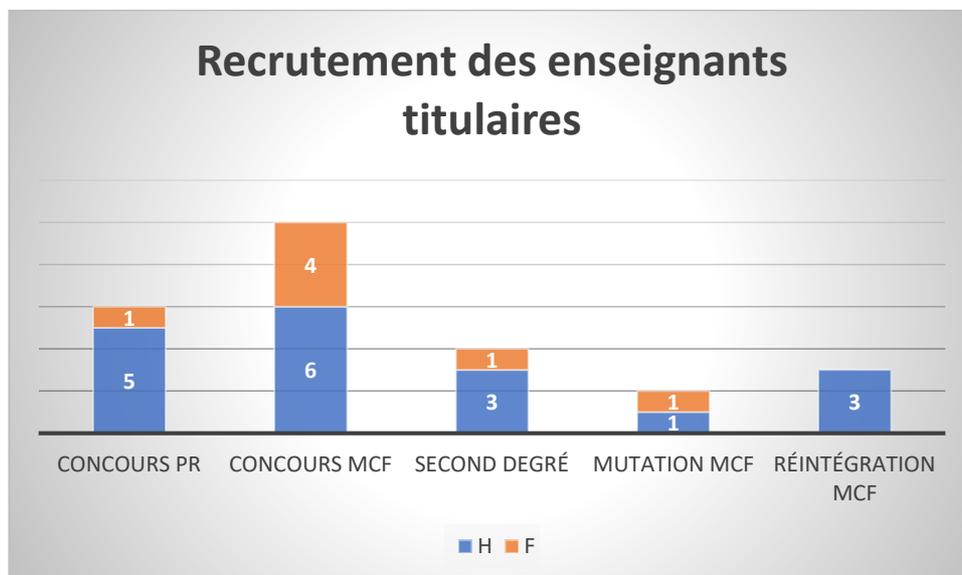


Recrutement des enseignants et enseignants chercheurs

Recrutement des enseignants titulaires en 2019

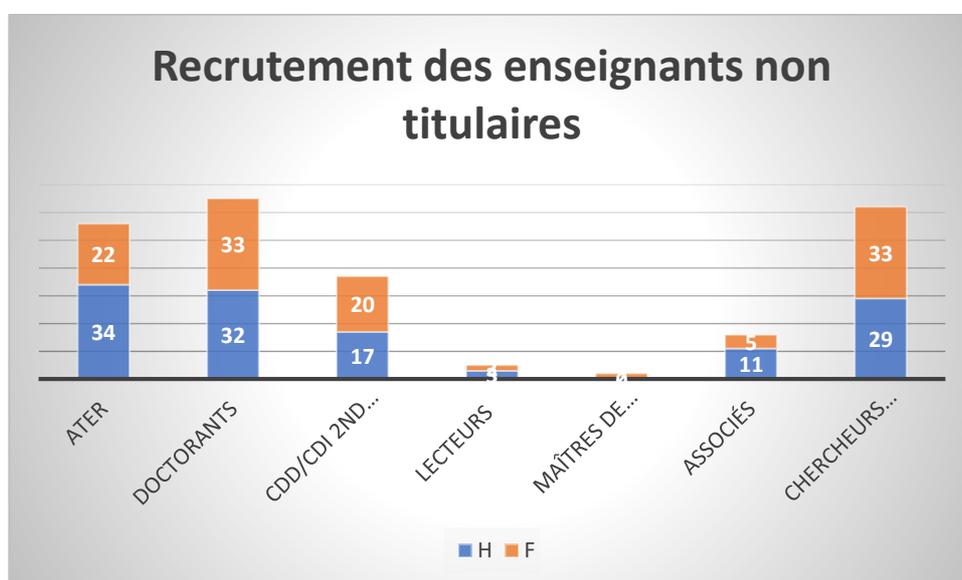
	H	F	TOTAL
Concours PR	5	1	6
Concours MCF	6	4	10
Second degré	3	1	4
Mutation MCF	1	1	2
Réintégration MCF	3	0	3
TOTAL	18	7	25

On constate un nombre plus important d'entrées d'agents masculins que féminins dans la population d'enseignants titulaires (72% contre 28%).



	H	F	TOTAL
ATER	34	22	56
Doctorants	32	33	65
CDD/CDI 2nd degré	17	20	37
Lecteurs	3	2	5
Maîtres de langue	0	2	2
Associés	11	5	16
Chercheurs contractuels	29	33	62
TOTAL	126	117	243

Le pourcentage est plus équilibré parmi les recrues non titulaires (52% d'hommes contre 48% de femmes).



Promotions

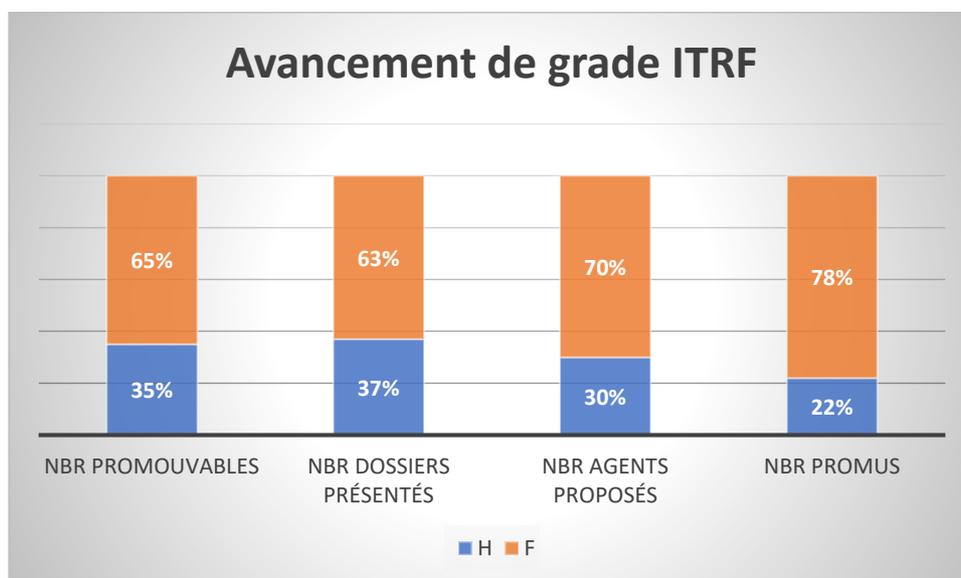
Promotions des BIATSS

Tableaux d'avancement 2019

ITRF

Grade d'origine	Promu	Nombre de promouvables		Nombre de dossiers présentés		Nombre d'agents proposés		Nombre de promus	
		H	F	H	F	H	F	H	F
IGR HC	IGR HC ES	3	1	3	1	1	1	0	0
IGR 1C	IGR HC	1	0	1	0	1	0	1	0
IGR 2C	IGR 1C	1	3	1	1	1	1	0	1
IGE CN	IGE HC	7	12	5	5	2	2	1	2
TECH CS	TECH CE	3	12	1	6	0	4	0	1
TECH CN	TECH CS	8	13	1	6	0	4	0	3
ATRF P 2C	ATRF P 1C	10	16	1	2	1	2	0	1
ATRF 1C	ATRF P 2C	11	25	1	3	1	3	1	3
TOTAL		44	82	14	24	7	17	3	11
POURCENTAGES		35%	65%	37%	63%	30%	70%	22%	78%

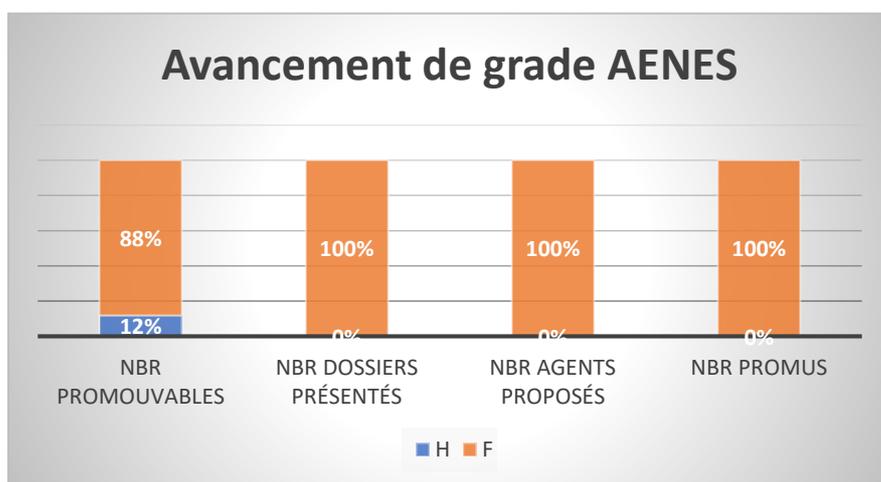
Globalement, il y a eu 126 agents promouvables par tableaux d'avancement dans la filière ITRF, dont 65% de femmes et 35% d'hommes. Sur le nombre total de promouvables, 29% de femmes ont présenté un dossier contre 31% d'hommes. 38 dossiers ont été présentés au final, dont 63% de dossiers de femmes et 37% d'hommes. Le nombre total de dossiers proposés au ministère est de 24, dont 30% de dossiers d'hommes et 70% de dossiers de femmes. 14 dossiers ont été promus, dont 78% de femmes et 22% d'hommes.



AENES

Grade d'origine	Promu	Nombre de promouvables		Nombre de dossiers présentés		Nombre d'agents proposés		Nombre de promus	
		H	F	H	F	H	F	H	F
ADAENES	APAENES	1	3	0	2	0	1	0	0
SAENES CS	SAENES CE	1	7	0	3	0	2	0	0
SAENES CN	SAENES CS	4	7	0	7	0	0	0	0
ADJENES P 2C	ADJENES P 1C	0	26	0	12	0	5	0	1
ADJENES 1C	ADJENES P 2C	0	2	0	1	0	1	0	0
TOTAL		6	45	0	25	0	9	0	1
POURCENTAGES		12%	88%	0%	100%	0%	100%	0%	100%

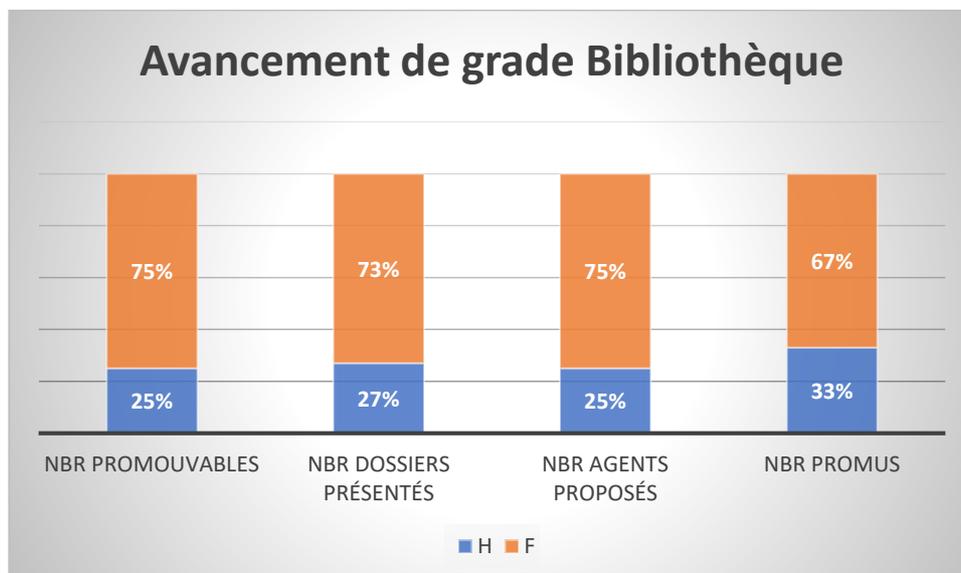
51 agents ont été promouvables dans la filière AENES, dont 88% de femmes et 12% d'hommes. 55% de femmes ont présenté leur dossier et 0% d'hommes. 1 seul dossier (11%) a été retenu sur les 9 proposés.



BIBLIOTHEQUES

Corps d'origine	Promu	Nombre de promouvables		Nombre de dossiers présentés		Nombre d'agents proposés		Nombre de promus	
		H	F	H	F	H	F	H	F
CONS	CONF CHEF	0	1	0	0	0	0	0	0
BIBAS CS	BIBAS CE	1	3	1	3	0	2	0	1
BIBAS CN	BIBAS CS	0	1	0	1	0	1	0	0
MAG P 2C	MAG P 1C	1	3	1	3	1	2	0	0
MAG 1C	MAG P 2C	1	1	1	1	1	1	1	1
TOTAL		3	9	3	8	2	6	1	2
POURCENTAGES		25%	75%	27%	73%	25%	75%	33%	67%

Avancement de grade Bibliothèque



12 dossiers ont été promouvables dans la filière bibliothèques, dont 75% de femmes et 25% d'hommes. Tous les hommes ont présenté leurs dossiers contre 88% de femmes. 75% de dossiers de femmes ont été proposés au ministère et 25% de dossiers d'hommes. Au final, 3 promotions ont été obtenues, dont 66,6% pour les femmes et 33,3% pour les hommes.

Listes d'aptitude

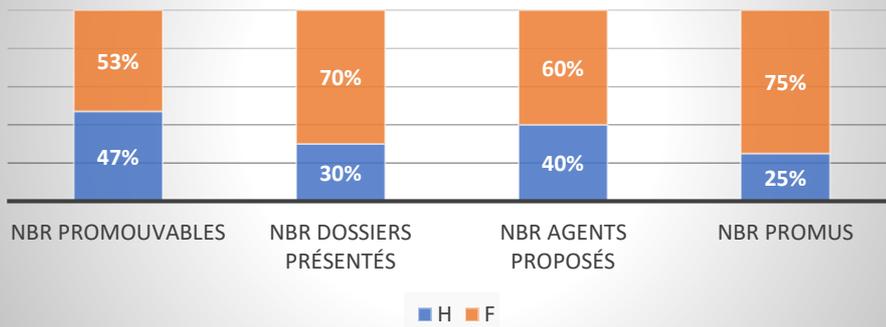
ITRF

Corps d'origine	Promu	Nombre de promouvables		Nombre de dossiers présentés		Nombre d'agents proposés		Nombre de promus	
		H	F	H	F	H	F	H	F
IGE	IGR	25	35	2	6	1	0	0	0
ASI	IGE	14	19	6	10	2	2	1	1
TECH	ASI	19	42	6	22	1	4	0	1
ATRF	TECH	56	32	14	27	2	3	0	1
TOTAL		114	128	28	65	6	9	1	3
POURCENTAGE		47%	53%	30%	70%	40%	60%	25%	75%

242 agents ont été promouvables dans la filière ITRF, dont 53% de femmes et 47% d'hommes. 24% d'hommes ont présenté leurs dossiers contre 51% de femmes.

Au total, 93 de dossiers ont été présentés, dont 70% de femmes et 30% d'hommes. 15 dossiers ont été proposés au ministère, dont 60% de dossiers de femmes et 40% de dossiers d'hommes. Au final, 4 promotions ont été obtenues, 75% pour les femmes et 25% pour les hommes.

Listes d'aptitude ITRF

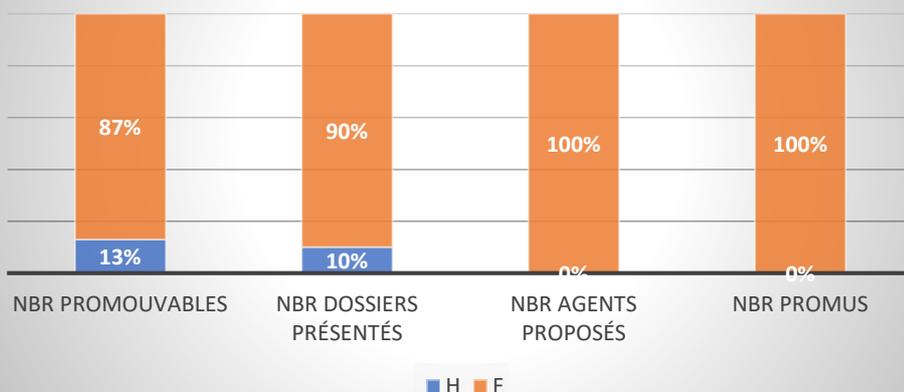


AENES

Corps d'origine	Promu	Nombre de promouvables		Nombre de dossiers présentés		Nombre d'agents proposés		Nombre de promus	
		H	F	H	F	H	F	H	F
SAENES	AAE	7	20	3	4	0	1	0	0
ADJENES	SAENES	1	34	0	22	0	3	0	1
TOTAL		8	54	3	26	0	4	0	1
POURCENTAGE		13%	87%	10%	90%	0%	100%	0%	100%

62 agents ont été promouvables dans la filière AENES, dont 87% de femmes et 13% d'hommes. 37% d'hommes ont présenté leurs dossiers contre 48% de femmes. Au total, 29 dossiers ont été présentés, dont 90% par les femmes et 10% par les hommes. 4 dossiers ont été proposés au ministère, 100% de dossiers de femmes. Nous avons obtenu une promotion.

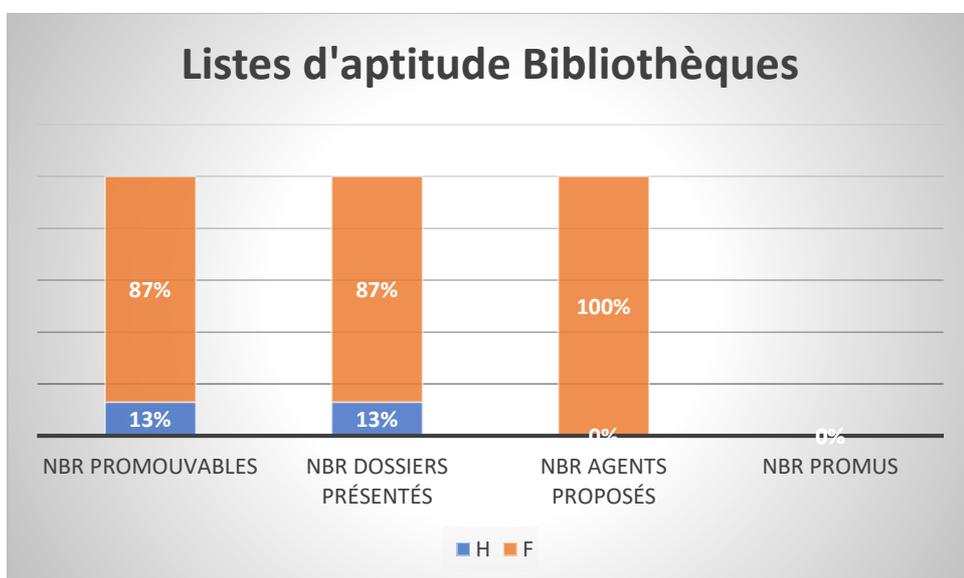
Listes d'aptitude AENES



BIBLIOTHEQUES

Corps d'origine	Promu	Nombre de promouvables		Nombre de dossiers présentés		Nombre d'agents proposés		Nombre de promus	
		H	F	H	F	H	F	H	F
CBIB	CONS GN	0	1	0	1	0	1	0	0
BIB	CBIB	0	2	0	0	0	0	0	0
BIBAS	BIB	1	8	0	4	0	3	0	0
MAG	BIBAS CN	2	9	2	8	0	3	0	0
TOTAL		3	20	2	13	0	7	0	0
POURCENTAGE		13%	87%	13%	87%	0%	100%	0%	0%

23 agents ont été promouvables dans la filière bibliothèques, dont 87% de femmes et 13% d'hommes. 66,6% d'hommes ont présenté un dossier contre 65% de femmes. Au total, 15 dossiers ont été présentés, dont 87% par les femmes et 13% par les hommes. 7 dossiers ont été proposés au ministère, dont 100% des dossiers de femmes et aucune promotion n'a été obtenue.



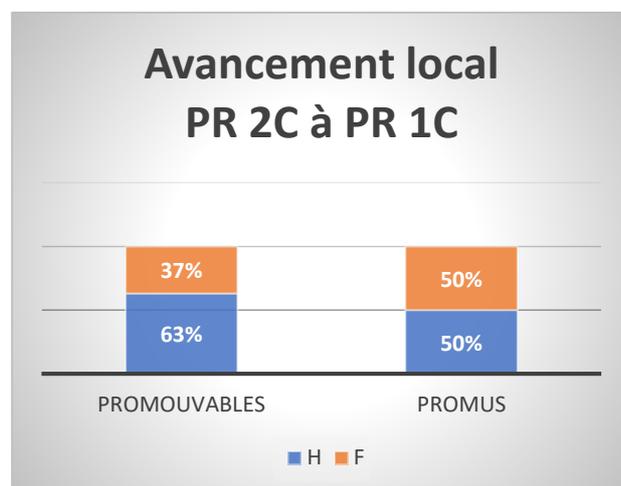
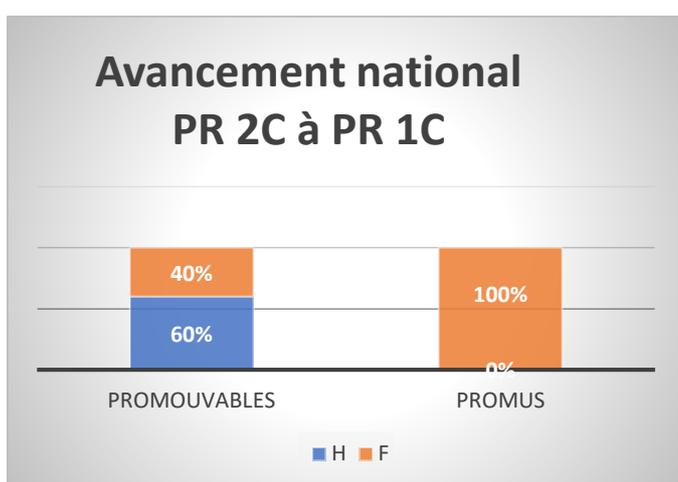
AVANCEMENT DE GRADE

Professeurs des universités

PR 2C à PR 1C			Promouvables		Promus	
Type d'avancement	Nombre de promouvables	Nombre de promus	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
voie locale	45	4	27	16	2	2
Cnu		2	27	18	0	2
Spécifique		0	0	0	0	0
Sous-total		6				2

Il y a eu 45 promouvables pour l'accès au corps PR 1C, dont 60% d'hommes et 40% de femmes. Au niveau national, 2 femmes ont été promues.

Concernant la promotion au niveau local, il y avait 43 promouvables, dont 63% d'hommes et 37% de femmes. 4 promotions ont été obtenues au final, dont 50% pour les femmes et 50% pour les hommes.

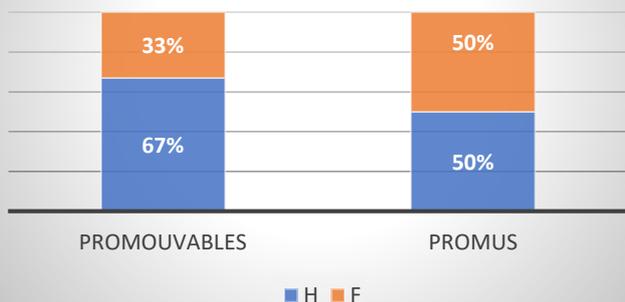


PR 1C à PR CE 1er échelon			Promouvables		Promus	
Type d'avancement	Nombre de promouvables	Nombre de promus	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
voie locale	57	3	37	18	2	1
Cnu		2	38	19	1	1
spécifique		2	1	1	0	1
Sous-total		7				3

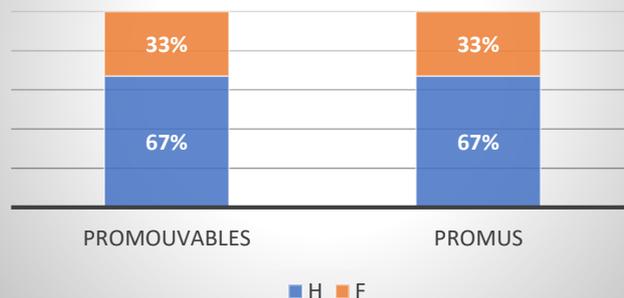
Il y a eu 57 promouvables pour l'accès au corps PR CE, dont 66,6% d'hommes et 33,3% de femmes. Au niveau national, 1 femme et 1 homme ont été promues.

Concernant la promotion au niveau local, il y avait 55 promouvables, dont 67% d'hommes et 33% de femmes. 3 promotions ont été obtenues au final, dont 66,6% pour les hommes et 33,3% pour les femmes.

Avancement national PR 1C à PR CE 1er échelon



Avancement local PR 1C à PR CE 1er échelon



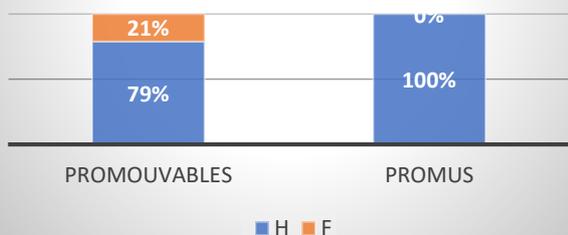
PR CE 1er échelon à PR CE 2ème échelon			Promouvables		Promus	
Type d'avancement	Nombre de promouvables	Nombre de promus	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
voie locale	28	1	21	6	1	0
Cnu		1	22	6	1	0
spécifique		1	1	0	1	0
Sous-total		3				3

Il y a eu 28 promouvables pour l'accès au corps PR CE 2^{ème} échelon, dont 78,5% d'hommes et 21,5% de femmes. Au niveau national, 1 homme a été promu.

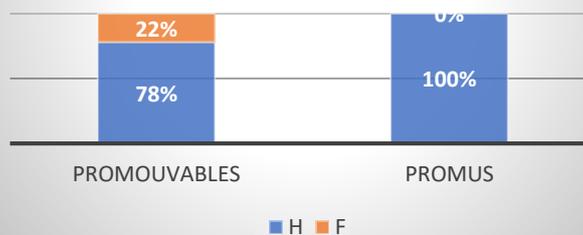
Il y a eu un promouvable par la voie spécifique et il a obtenu la promotion.

Concernant la promotion au niveau local, il y avait 27 promouvables, dont 78% d'hommes et 22% de femmes. 1 promotion a été obtenue au final, par un homme.

Avancement national PR CE 1er échelon à PR CE 2ème échelon



Avancement local PR CE 1er échelon à PR CE 2ème échelon

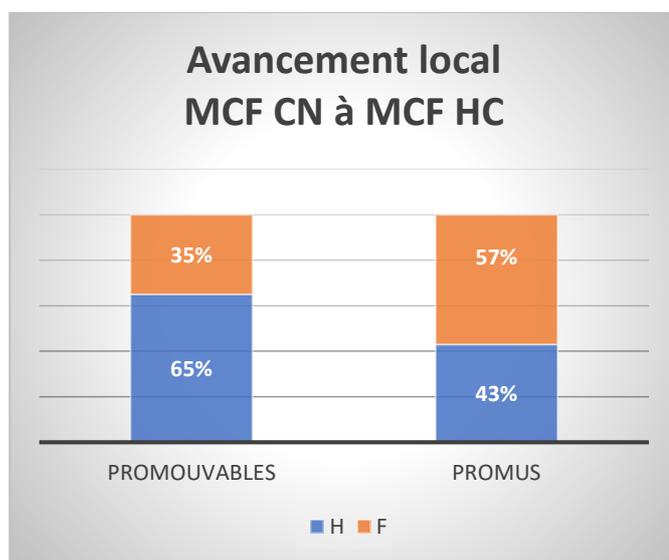
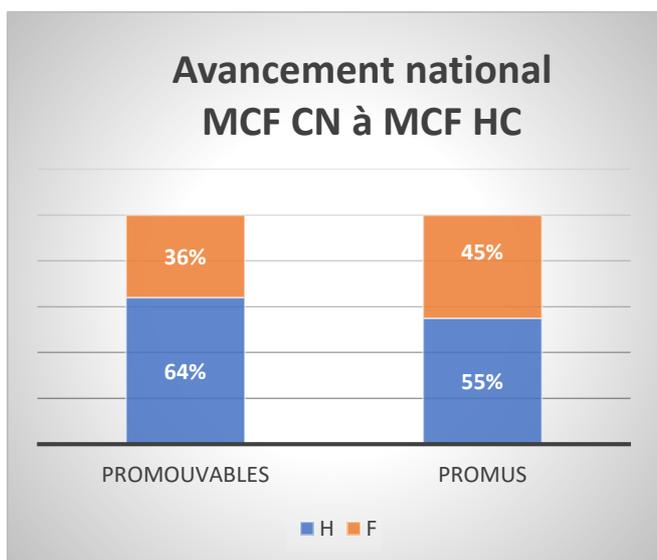


Maîtres de conférence

MCF CN à MCF HC			Promouvables		Promus	
Type d'avancement	Nombre de promouvables	Nombre de promus	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
voie locale	114	7	67	36	3	4
Cnu		11	73	41	6	5
Spécifique		0	0	0	0	0
Total		18			9	9

Il y a eu 114 promouvables pour l'accès au corps MCF HC, dont 64% d'hommes et 36% de femmes. Au niveau national, 11 agents ont été promus, dont 55% d'hommes et 45% de femmes.

Concernant la promotion au niveau local, il y avait 103 promouvables, dont 65% d'hommes et 35% de femmes. 7 promotions ont été obtenues au final, 43% par des hommes et 57% par des femmes.

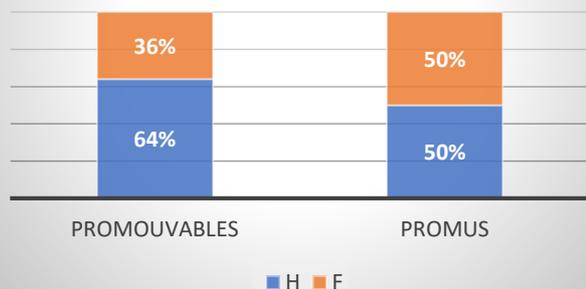


MCF HC à MCF ECHELON EXCEPTIONNEL			Promouvables		Promus	
Type d'avancement	Nombre de promouvables	Nombre de promus	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
voie locale	25	6	13	6	3	3
Cnu		6	16	9	3	3
spécifique		0	0	0	0	0
Total		12			6	6

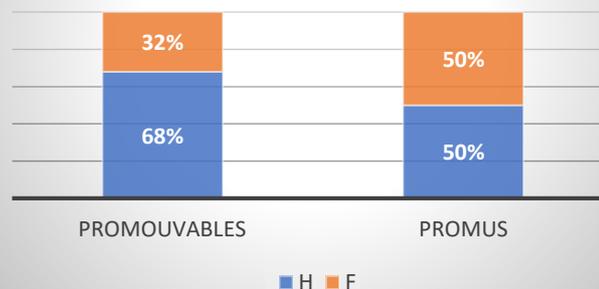
Il y a eu 25 promouvables pour l'accès au corps MCF échelon exceptionnel, dont 64% d'hommes et 36% de femmes. Au niveau national, 6 agents ont été promus, dont 50% d'hommes et 50% de femmes.

Concernant la promotion au niveau local, il y avait 19 promouvables, dont 68% d'hommes et 32% de femmes. 6 promotions ont été obtenues au final, 50% par des hommes et 50% par des femmes.

Avancement national MCF HC à MCF échelon exceptionnel



Avancement local MCF HC à MCF échelon exceptionnel

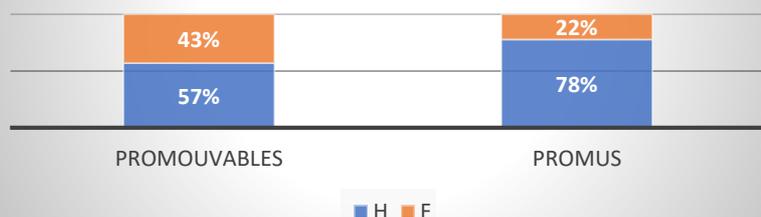


Enseignants 2nd degré

1.5.4.3 PROFESSEURS DU SECOND DEGRE			Promouvables		Promus	
Type de promotion	Nombre de promouvables	Nombre de promus	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
PRAG CLASSE EXCEPTIONNELLE	14	6	8	6	5	1
PRAG HC	41	4	17	23	2	2
PRCE CLASSE EXCEPTIONNELLE	14	11	9	5	8	3
PRCE HC	27	1	17	11	1	0
PLP HC	4	0	2	2	0	0
PLP CLASSE EXCEPTIONNELLE	2	1	2	0	1	0
PEPS CLASSE EXCEPTIONNELLE	7	4	7	0	4	0
PEPS HC	0	0	0	0	0	0
Total	109	27	62	47	21	6

En ce qui concerne les enseignants du 2nd degré, il y avait 109 agents promouvables, dont 57% d'hommes et 43% de femmes. Au final, 27 agents ont été promus, dont 78% d'hommes et 22% de femmes.

Avancement des professeurs du second degré



Avancement de corps pour les enseignants du 2nd degré

1.5.5.1 ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE		
Type de promotion	nombre de promotions	Nombre de promouvables
PRCE à PRAG	0	75
Total	0	

Nous avons eu 75 agents promouvables au corps de PRAG, mais aucune promotion n'a été obtenue.

AXE III : EGAL ACCES A L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE

Au sein de l'Université Sorbonne Paris Nord, les personnels à temps complet sont tenus d'effectuer 36h15 de travail effectif par semaine soit 7h15 par jour (incluant les 20 minutes de pause) sur 4,5 ou 5 jours ouvrés.

L'Université est ouverte du lundi 8h00 au samedi 18h00 ; cependant la semaine type de l'Université se déroule du lundi au vendredi de 8h00 à 19h00. Les horaires de travail sont flexibles et sont fixés en accord avec le supérieur hiérarchique.

Télétravail à l'Université Sorbonne Paris Nord

Après une année expérimentale en 2018/2019, le dispositif de télétravail a été mis en place en janvier 2020 pour les agents BIATSS.

Deux types de télétravail sont mis en place au sein de l'université : le télétravail régulier et le travail occasionnel à distance (TOD).

Concernant le télétravail régulier, un agent doit travailler au moins 3 jours par semaine sur le lieu de travail (2 jours maximum de télétravail pour un agent à 100%, 1,5 jours maximum pour un agent à 90%, et 1 jour maximum pour un agent à 80%).

Le travail occasionnel à distance consiste pour l'agent à bénéficier d'un crédit de jours de télétravail jusqu'à 20 jours par an, dans la limite de 3 jours par mois, qu'il dépose auprès de son responsable hiérarchique en fonction des nécessités d'organisation de son travail et des impératifs de l'organisation collective de travail.

A la suite de la première campagne de télétravail en janvier 2020, nous avons eu, au total, 147 télétravailleurs, dont 98 en télétravail occasionnel et 49 en télétravail régulier.

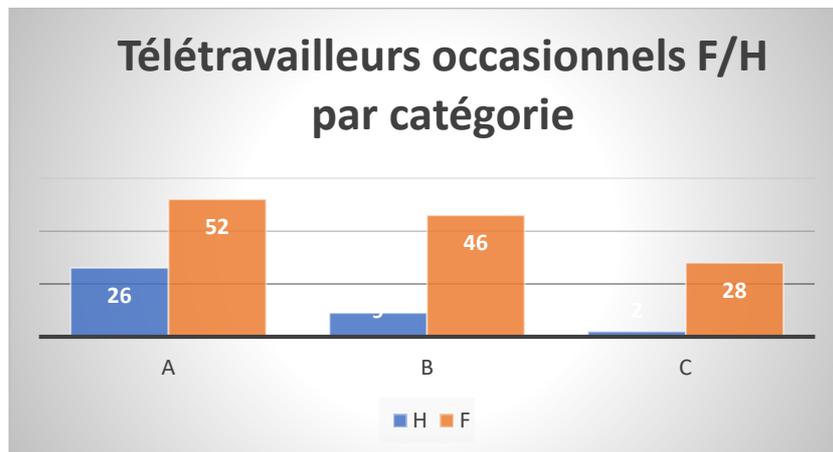
A la rentrée de septembre 2020, et suite à la crise sanitaire Covid 19, la DRH a mis en place une campagne supplémentaire de télétravail, qui visait à élargir le dispositif à un plus grand nombre de personnes.

A l'issue de cette campagne, nous avons, à l'USPN, un total de 433 télétravailleurs, dont 270 télétravailleurs réguliers et 163 télétravailleurs occasionnels.

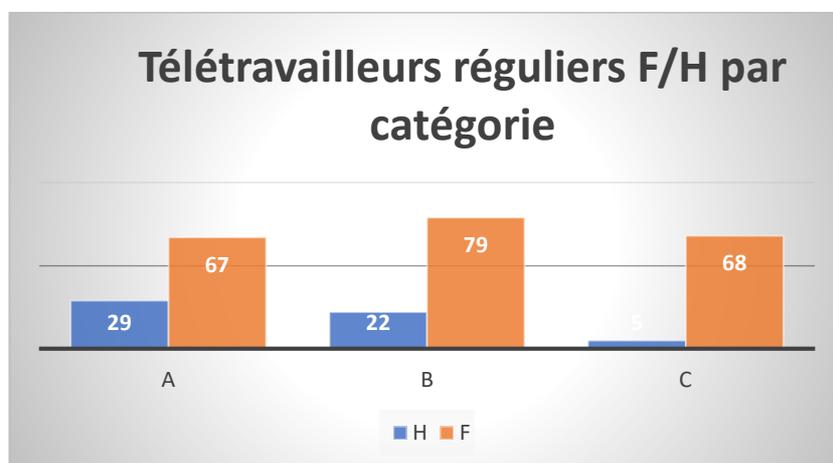
Parmi les télétravailleurs, les femmes sont majoritaires : **80% de télétravailleurs sont des femmes et 20% des hommes.**

77% de femmes bénéficient du télétravail occasionnel contre 23% d'hommes. 79% de femmes et 23% d'hommes bénéficient du télétravail régulier.

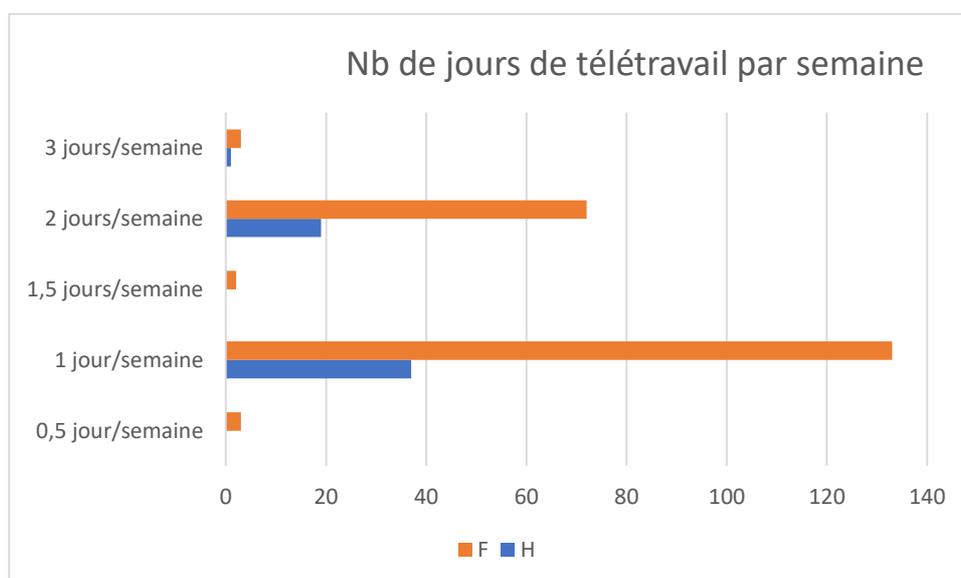
Les télétravailleurs occasionnels sont le plus représentés en catégorie A (41% de femmes télétravailleuses et 70% d'hommes télétravailleurs occasionnels). En catégorie B, nous avons 36% de télétravailleuses occasionnelles et 24% de télétravailleurs. Ils sont le moins représentés en catégorie C, avec 22% de femmes et 5% d'hommes télétravailleurs occasionnels.



Les télétravailleurs réguliers sont le plus représentés en catégorie B (37% de femmes et 39% d'hommes). En catégorie A, il y a 31% de femmes et 52% d'hommes et en catégorie C, 32% de femmes et 9% d'hommes télétravailleurs réguliers.



La majorité de télétravailleurs (63%) ont opté pour 1 jour de télétravail par semaine (62% de femmes et 65% d'hommes). 34% de femmes et 33% d'hommes télétravaillent 2 jours par semaine.



AXE IV ACTIONS MISES EN PLACE DANS LE CADRE DE LA POLITIQUE DE PROMOTION DE L'ÉGALITÉ

Pendant le dernier mandat présidentiel de l'Université Paris 13 puis Sorbonne Paris Nord, une charge de mission Égalité a été créée. Elle a été confiée successivement à deux enseignantes chercheuses : madame Pascale Molinier (2016-2018) et madame Claire Blandin (2019-2020). Leurs actions en direction de la promotion de l'égalité se sont déployées dans plusieurs directions.

La production de supports de formation

Sorbonne Paris Cité est membre d'un réseau des chargées de mission Égalité. Chaque établissement y envoie un représentant. Le réseau est animé par une salariée à temps plein (aujourd'hui salariée de l'Université de Paris), Valentine Auzanneau. C'est grâce au travail avec ce réseau qu'ont été produits :

- le projet « Dans ta fac ! », bande dessinée interactive en ligne, support d'action de prévention des VSS. Le réseau a imaginé les scénarios, validé les personnages présentés, les choix techniques... de la société Accordia pendant plusieurs mois de préparation. Il a ensuite produit les affiches et flyers pour communiquer autour de cette ressource.
- le quizz sur les inégalités entre les femmes et les hommes, support de formation et de sensibilisation sur les politiques d'égalité. Là aussi, ce sont les chargées de mission qui ont élaboré les questions et réponses du quizz, en fonction de leurs domaines de compétences respectifs sur la question de l'égalité (dans le domaine scientifique, professionnel, de l'éducation...). L'application a ensuite été développée par la société Ikigai avec laquelle ont été imaginés les personnages, les ressorts de jeu... Le quizz permet d'organiser des jeux par groupes, avec le personnel aussi bien qu'avec les étudiant.e.s et fait circuler les informations sur la réalité des inégalités entre les femmes et les hommes aujourd'hui en France.

L'organisation de formation à destination des personnels

Coordonnées par madame Christine Gogghal, plusieurs séances de formation ont été proposées au cours des dernières années. La crise sanitaire a obligé à reporter les dernières, qui devaient prendre la forme d'un théâtre forum. Ces formations visent à sensibiliser les personnels aux enjeux de l'égalité et à les former sur les violences sexistes et sexuelles dans le monde du travail.

En 2019, une série de conférences sur l'actualité de la recherche sur les questions d'égalité, aussi bien à destination des personnels que des étudiant.e.s, était prévue. Le 18 octobre 2019, dans le cadre de l'inauguration de l'amphithéâtre Simone Veil à l'IUT de Saint-Denis une première conférence a eu lieu. Présentée par l'historienne nord-américaine Lisa Greenwald, elle portait sur le féminisme après Mai 68. Malheureusement, ce cycle n'a pu se poursuivre en 2020 du fait de la crise sanitaire.

L'organisation de formations à destination des étudiant.e.s

2019 a été marqué par la mise en place de formations obligatoires pour les doctorants (des deux écoles doctorales, Erasme et Galilée) : dans le cadre de la refonte des formations doctorales, une journée de sensibilisation aux VSS a été rendue obligatoire pour l'ensemble des doctorants. Etape de transition entre la vie étudiante et le monde professionnel, le doctorat apparaît en effet comme un moment essentiel de prise de conscience des enjeux des rapports sociaux de sexe. La formation est assurée par Women Safe, partenaire de l'USPN pour la gestion des VSS. Les retours des étudiant.e.s et des formatrices sont enthousiastes sur la richesse de ces journées. Women safe cite

aujourd'hui USPN en exemple d'action volontariste dans le domaine de l'égalité en mettant en avant ces formations obligatoires.

Le travail avec les associations étudiantes

Le réseau ASPC organise des formations pour les responsables d'associations étudiantes. Elles portent aussi bien sur la nécessaire promotion de l'égalité que sur la prévention des VSS dans le cadre associatif et militant étudiant. Sorbonne Paris Nord a le projet de les rendre obligatoires pour les responsables associatifs de l'établissement.

Ces dernières années ont été marquées par l'émergence de groupes « Nous toutes » dans les différents campus de USPN. La mobilisation des étudiantes dans cette nouvelle dynamique féministe en fait des actrices de la promotion de l'égalité. J'ai pu soutenir leurs initiatives, comme les distributions de Violentomètres (produit par la Région Ile-de-France) à l'entrée des locaux et leur permettre de trouver des salles pour se réunir. En novembre 2019, elles ont participé à la manifestation contre les violences faites aux femmes, sous une banderole USPN, derrière celle de notre partenaire Women safe. Cette mobilisation de l'USPN avait été très appréciée.

La prochaine action envisagée par les associations étudiantes est une distribution de produits d'hygiène menstruelle, portée par le Syndicat UNEF. Ce type d'action ayant déjà été réalisé dans de nombreuses universités, la mission Egalité a pu leur transmettre les retours d'expériences ayant circulé au sein de la CPED.



Visuel de promotion du projet « Dans ta fac ! »



Application de quiz développée avec Ikgai

PLAN D'ACTION EGALITE PROFESSIONNELLE DE L'UNIVERSITE SORBONNE PARIS NORD

AXES	Objectif	N°	Mesures	Indicateurs de suivi et d'évaluation des mesures / Livrables	Moyens	Calendrier/périodicité	Services concernés
AXE I : - Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	Les écarts dans les rémunérations F/H analysés et compris	1	Evaluer les écarts : Affiner les analyses sur les rémunérations afin d'éclairer les disparités identifiées lors de l'état des lieux de 2019 : analyse des rémunérations complémentaires des agents titulaires	Nombre d'analyses sexuées des rémunérations complémentaires (primes, HC pour les titulaires)	Tableaux de bord de la DRH	Avant août 2021	DRH, GPEEC, Contrôle paie
		2	Evaluer les écarts : Affiner les analyses sur les rémunérations afin d'éclairer les disparités identifiées lors de l'état des lieux de 2019 : analyse des salaires des agents non titulaires	Nombre d'analyses sexuées des salaires des agents non titulaires	Tableaux de bord de la DRH	Avant août 2021	DRH, GPEEC, Contrôle paie
		3	Evaluer les écarts : Affiner les analyses sur les rémunérations afin d'éclairer les disparités identifiées lors de l'état des lieux de 2019 : analyse sexuée des augmentations/promotions individuelles des agents	Nombre de bilans sexués des augmentations/promotions individuelles des contractuels et des titulaires Durée moyenne entre deux augmentations/promotions par sexe	Tableaux de bord de la DRH	Avant août 2021	DRH, GPEEC, Contrôle paie

AXES	Objectif	N°	Mesures	Indicateurs de suivi et d'évaluation des mesures / Livrables	Moyens	Calendrier/périodicité	Services concernés
AXE I : - Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	Prévenir les écarts dans les rémunérations des agents contractuels	4	Rappeler l'importance du respect de l'égalité F/H dans le processus de recrutement envoyé à tous les directeurs, RAF et chefs de service et publié sur l'ENT	Note sur la procédure de recrutement rappelant l'importance d'égal accès aux emplois pour les F/H	Note sur la procédure de recrutement rappelant l'importance d'égal accès aux emplois pour les F/H	Premier semestre 2021	Le service de recrutement - CMC de la DRH
	Les écarts des rémunérations F/H traités lorsque cela est possible	5	A déterminer après les résultats d'analyses au deuxième semestre 2021				
Axe II : - Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique	Assurer une meilleure mixité des métiers au sein de l'USPN sans stéréotypes de genre (emplois "masculins" ou "féminins")	6	Afficher la politique RH en faveur de l'égalité femmes/hommes dans le texte des appels à candidatures	Nombre de fiches de poste revues (avec la composante "genre")	Sensibilisation des responsables des services par le service recrutement de la DRH	A partir de l'adoption du Plan d'action	DRH, CMC, Services de gestion DRH, Services et composantes de l'Université
		7	Produire aux membres de jury des données sur les candidatures femmes/hommes reçues dans le cadre des différents appels à candidatures	Nombre de F/H candidats pour chaque recrutement (jurys ITRF, comités de sélection, commissions ad-hoc)	Données RH (différentes applications de recrutement)	A partir de l'adoption du Plan d'action	Les services de gestion et de recrutement de la DRH (DRH-Ens, DRH-BIATSS, Service concours ITRF, CMC)

AXES	Objectif	N°	Mesures	Indicateurs de suivi et d'évaluation des mesures / Livrables	Moyens	Calendrier/périodicité	Services concernés
Axe II : - Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique		8	Former/sensibiliser les membres de jurys (ITRF, comités de sélection, commissions ad-hoc) sur les questions liées à l'égalité F/H	Nombre de membres des jurys/comités/commissions formés Les guides de recrutement incluant la composante "genre"	Guides sur le recrutement avec une annexe sur l'égalité de traitement F/H Données RH sur les pourcentages F/H candidat(e)s et représenté(e)s dans les viviers	A partir de l'adoption du Plan d'action	Les services de gestion et de recrutement de la DRH (DRH-Ens, DRH-BIATSS, Service concours ITRF,CMC)
		9	Former les agents de l'université: préparation aux concours, rédaction du CV/Lettre de motivation, rapport d'activité	Nombre d'agents formés (F/H) Nombre de lauréats suite aux formations (F/H)	Formations mises en place par le Service développement des compétences de la DRH	A partir de l'adoption du Plan d'action	Service développement des compétences de la DRH, CMC
	Assurer un équilibre "pro-pro" (promouvables - promus) lors du classement des agents sur les listes d'avancement (de corps et de grade)	10	Respecter, dans la mesure du possible, et à dossier égal, lors des classements dans le cadre des avancements, au niveau local, la part des femmes et des hommes dans les viviers de promouvables	Nombre de F/H classés sur les listes d'aptitude, tableaux d'avancement par rapport aux promouvables Nombre de F/H promus	Données RH sur les pourcentages des F/H promouvables par BAP, discipline	A partir de l'adoption du Plan d'action	Les commissions proposant le classement des agents à promouvoir au niveau local

AXES	Objectif	N°	Mesures	Indicateurs de suivi et d'évaluation des mesures / Livrables	Moyens	Calendrier/périodicité	Services concernés
Axe III : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale	Permettre aux parents des enfants en bas âge, ayant un souci de garde d'enfants, de reprendre leur activité professionnelle	11	Identifier les besoins pour permettre aux enfants des personnels de l'USPN l'accès aux crèches de proximité	Mail envoyé à la communauté Nombre des personnels ayant exprimé le besoin d'accueil des enfants en bas âge Nombre d'enfants en bas âge pour qui un accueil en crèche est demandé	Liste des personnels ayant des enfants en bas âge fournie par la DRH	Premier semestre 2021	Présidence / Cabinet /DGS / Chargé(e) de mission égalité
		12	Négocier avec les maires des agglomérations avoisinantes pour essayer d'obtenir des places à la crèche	Un rendez-vous fixé avec le maire Nombre de places obtenues pour les enfants des personnels USPN		2021/2022	Présidence / Cabinet /DGS / Chargé(e) de mission égalité
	Permettre des horaires plus flexibles pour les parents des enfants en bas âge, aidants familiaux, handicap...	13	Mettre en place un groupe de travail qui proposera un dispositif d'aménagement d'horaires pour les parents des enfants en bas âge, aidants familiaux, handicap...	GT composé des membres de l'administration et des OS		2021	CT, CHSCT
		14	Analyse de la réglementation sur l'aménagement des horaires	Textes réglementaires analysés	LegiFrance Base réglementaire DRH/SAJIMA	2021	DRH, GT

AXES	Objectif	N°	Mesures	Indicateurs de suivi et d'évaluation des mesures / Livrables	Moyens	Calendrier/périodicité	Services concernés
Axe III : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale		15	Travaux du groupe de travail	Nombre de réunions du GT Nombre de participants à chaque réunion	Salle de réunion, visio-conférences	2021/2022	DRH, GT
		16	Proposition du dispositif au Comité technique	Ordre du jour du CT Dispositif d'aménagement voté en instance		2022	DRH, GT, CT
	Anticiper et remplacer les congés maternité sauf cas particuliers	17	Prévoir le nombre de départs en congé maternité trimestriellement	Nombre de femmes enceintes avec des dates de départ en congé	Déclarations de la grossesse Octroi de congé maternité	A partir de l'adoption du Plan d'action sur une base trimestrielle	DRH
		18	Budgétiser le coût de remplacement des congés maternité tous les ans	Montant de la masse salariale consacré au remplacement des congés maternité	Données fournies par la DRH	A partir de l'adoption du Plan d'action	DAFP
		19	Recruter les remplaçants, ou exceptionnellement, indemniser la surcharge de travail des agents ayant assuré les tâches pendant l'absence de la collègue en congé maternité	Nombre d'agents recrutés pour remplacer les congés maternité Nombre d'agents ayant assuré le travail pendant l'absence de la collègue en congé maternité	Ligne budgétaire relative au remplacement des congés maternité	A partir de 2021	DRH en lien avec les chefs de service

AXES	Objectif	N°	Mesures	Indicateurs de suivi et d'évaluation des mesures / Livrables	Moyens	Calendrier/périodicité	Services concernés
	Assurer une bonne information des personnels concernant leurs droits liés au congé maternité, paternité, congé parental, SFT, etc.	20	Préparer une note sur les droits liés aux congés maternité, paternité, parental, ouverture du SFT et diffuser à la communauté via l'ENT	Note envoyée à l'ensemble de la communauté	Par mails, ENT, livret d'accueil	Premier semestre 2022 (après la réforme des congés paternité)	DRH avec chargé(e) de mission égalité
Axe IV : - Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	Les cadres sensibilisés aux questions de discriminations, de violences, de harcèlement et des agissements sexistes	21	Mise en place des formations/stages obligatoires relatifs aux questions de discriminations, violences, harcèlement et agissement sexistes pour les responsables (chefs de services, directeurs des composantes, des laboratoires, etc)	Nombre de stages organisés / an Nombre de stagiaires H/F formés / an	Budget formations DRH	Actions de formation tous les ans	DRH - Service développement des compétences, chargé(e) de mission égalité
	Sensibiliser la communauté plus large sur les questions de discriminations, de violences, de harcèlement et des agissements sexistes	22	Mettre en place les campagnes de communication sur ces thématiques	Nombre de campagnes mises en place Nombre de mails, de notes, de communications envoyés	Par tout moyen de communication : mails, ENT, flyers, vidéos	Tous les ans	Présidence, Service de communication, chargé(e) de mission égalité

AXES	Objectif	N°	Mesures	Indicateurs de suivi et d'évaluation des mesures / Livrables	Moyens	Calendrier/périodicité	Services concernés
Axe IV : - Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	Accompagner les victimes de discriminations/harcèlement et sanctionner les agents ayant commis des actes de discrimination, de violence, harceleurs sanctionnés	23	Créer une cellule pluridisciplinaire (composé de la chargé de mission égalité, VP CTC, DRH, médecin du travail, assistante sociale, juriste, et un expert externe) pour accompagner et orienter les victimes	Nombre de victimes accompagnées (F/H)/an Nombre de réunions de la cellule		2021	Présidence
		24	Communiquer autour de la mise en place de la cellule	Nombre de mails de communication, de flyers, de vidéos	Par tout moyen de communication : mails, ENT, flyers, vidéos	2021	Cellule avec le service de la communication
		25	Mettre en place une procédure dédiée à la gestion des signalements de cas de harcèlement/discriminations/violences	Procédure mise en place par la cellule Guide de référence sur les mesures à mettre en place Nombre de cas de violence, de harcèlement, de discrimination gérés par la cellule en application de la procédure		2021/2022	Cellule pluridisciplinaire

AXES	Objectif	N°	Mesures	Indicateurs de suivi et d'évaluation des mesures / Livrables	Moyens	Calendrier/périodicité	Services concernés
		26	Sanctionner les agents ayant commis des actes de discrimination, de violence, harceleurs	Nombre de sanctions prononcées Nombre d'agents ayant commis des actes de discrimination, de violence, des harceleurs (F/H)	A travers les procédures disciplinaires	2021/2022/2023	Cellule pluridisciplinaire, Commissions disciplinaires, DRH
		27	Restituer une fois par an au CHSCT sur le nombre de victimes et les mesures prises	Ordre du jour du CHSCT		2022/2023	Cellule pluridisciplinaire
AXE V : Gouvernance	Assurer une veille juridique et s'informer sur les actions au niveau national et sur le périmètre EPSCP (cohérence des plans d'action ministériel et local)	28	Nommer un(e) ou des chargé(e)s de mission égalité	Lettre de mission		2021	Présidence
		29	Participer à des réseaux des référents égalité et CPED	Nombre de réseaux Nombre de réunions		2021/2022/2023	Chargé(e) de mission égalité

AXES	Objectif	N°	Mesures	Indicateurs de suivi et d'évaluation des mesures / Livrables	Moyens	Calendrier/périodicité	Services concernés
	Assurer le suivi du plan d'action	30	Nommer un comité de suivi du Plan d'action composé de la VP CTC, chargé(e) de mission égalité, DRH, GT égalité (représentants des OS et de l'administration)	Membres du comité nommés (F/H)		2021	Présidence
		31	Réunions du comité de suivi	Nombre de réunions Comptes rendus des réunions Rapport sur l'exécution du plan d'action		2-3 fois par an	Comité de suivi