UNIVERSITÉ SORBONNE PARIS NORD

Plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle

Entre les femmes et les hommes

2025-2027

Références juridiques 3
Quelques chiffres clés sur la répartition Femmes/Hommes de l'USPN : 4
Axe 1. Gouvernance, pilotage et culture de l'égalité professionnelle 6
Pilotage des travaux et suivi des actions du plan 6
Sensibiliser aux enjeux légaux et pratiques de l'égalité professionnelle : Partager des succès, discuter des défis et renforcer la culture de l'égalité 6
Déconstruction des stéréotypes, promotion d'une culture de l'égalité, faire évoluer les mentalités, les comportements et les pratiques 7
Présenter un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 7
Axe 2. Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes 8
Prévenir les écarts dans les rémunérations des agents 11
Axe 3. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois 12
Assurer une meilleure mixité des métiers au sein de l'USPN sans stéréotypes de genre 12
Axe 4. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale 13
Améliorer le bien-être des agents 13
Axe 5. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes 14
Offrir un dispositif indépendant de l'institution, permettant de libérer la parole plus facilement 14
Sensibiliser et former tous les acteurs aux enjeux de l'égalité et de la lutte contre les discriminations 14
Protéger et accompagner les victimes en leur offrant un canal sécurisé pour s'exprimer 15
Axe 6. Intégrer la santé des femmes dans les conditions de travail 16
Contribuer à l'information sur les mesures relatives à la santé des femmes 16
II - CALENDRIER DU PLAN D'ACTION PLURIANNUEL RELATIF A L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DE L'UNIVERSITE SORBONNE PARIS NORD 17

I - PLAN D'ACTION PLURIANNUEL RELATIF A L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2025-2027

Références juridiques

- Article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,
- Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique,
- Loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique.
- Décret n° 2023-1136 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'Etat.
- Décret n° 2023-1137 du 5 décembre 2023 relatif aux modalités de calcul des indicateurs
- Vu l'avis favorable au Comité Social d'Administration du 15 mai 2025
- Vu l'avis favorable du Conseil d'Administration du 16 mai 2025

L'université Sorbonne Paris Nord a depuis de nombreuses années attaché une attention toute particulière aux questions d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ses engagements ont été précisés dans un plan d'action pluriannuel présenté au Comité Technique le 9 février 2021 puis au Conseil d'Administration le 28 mai 2021.

L'élaboration de ce plan d'action a nécessité au préalable la réalisation d'un diagnostic qui s'est appuyé, notamment, sur le rapport de la situation comparée entre les hommes et les femmes.

C'est l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique, repris pour l'essentiel par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, qui vise à modifier les pratiques en la matière et qui a défini les axes de travail.

Les employeurs publics se sont dotés de plans d'action en faveur de l'égalité professionnelle depuis 2020 et mettent ainsi en place des mesures pour :

- Gouvernance, pilotage et culture de l'égalité professionnelle
- Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les 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

Aujourd'hui, l'USPN doit renouveler son plan pour une durée de trois ans en lien avec les orientations ministérielles. Ce nouveau plan d'égalité professionnelle

entre les femmes et les hommes pour la période 2025-2027 s'inscrit dans la continuité du précédent. Il décline des objectifs et des actions nouvelles. L'Université Sorbonne Paris Nord ajoute un sixième axe intitulé « intégrer la santé des femmes dans les conditions de travail ».

Ce plan d'action a vocation à être enrichi au fur et à mesure des actions réalisées et à être prolongé dans la durée. Ces actions visent à instaurer une égalité réelle entre les femmes et les hommes au sein de notre université, à la fois en matière de gouvernance, de rémunération, de carrière, de conditions de travail et de lutte contre les discriminations et violences. Le suivi et l'évaluation régulière des progrès seront essentiels pour assurer la pérennité et l'efficacité de ce plan d'action.

Le suivi de ce plan d'action sera assuré par un groupe de travail composé de :

- La vice-présidente Egalité femmes hommes et lutte contre les discriminations
- Le directeur des ressources humaines
- La directrice des ressources humaines adjointe
- La responsable du service accompagnement des personnels et recrutement
- La chargée du dialogue social, de l'attractivité et de la qualité de vie et des conditions de travail
- Des représentants du personnel

Quelques chiffres clés sur la répartition Femmes/Hommes de l'USPN :

Au 31 décembre 2024 , l'USPN compte un total de 2150,6 Equivalents Temps Plein (ETP), soit 1142,7 Femmes (53,09%) et 1007 Hommes (46%).

Pour les fonctionnaires 1381 représentent 61,9 % de l'effectif total

- 718 Femmes
- 663 Hommes

Pour les contractuels CDI + CDD = 849 qui représentent 38,1 % de l'effectif total

- Femmes : 466
- Hommes : 383

Répartition BIATSS, Enseignants et Enseignants chercheurs, la répartition Femmes/Hommes est la suivante

Pour les BIATSS

- Femmes : 564
- Hommes : 262

Pour les enseignants et enseignants-chercheurs

- Femmes : 620
- Hommes : 784

Les femmes sont majoritaires chez les personnels BIATSS (68,3 %) mais minoritaires chez les personnels enseignants et enseignants-chercheurs (44,2 %). La répartition globale femmes/hommes est relativement équilibrée, avec une légère majorité de femmes.

Enfin, l'âge moyen à l'USPN est de 42,3 ans soit en moyenne 41,8 ans pour les femmes et 42,8 pour les hommes.

Axe 1. Gouvernance, pilotage et culture de l'égalité professionnelle

L'égalité entre les femmes et les hommes constitue un enjeu central pour notre université, tant dans sa gouvernance que dans sa stratégie institutionnelle. Cet engagement se traduit par une volonté de promouvoir une culture de l'égalité à tous les niveaux de la structure et d'assurer un suivi régulier des actions visant à renforcer l'égalité professionnelle.

Afin de garantir l'effectivité des principes d'égalité entre les femmes et les hommes, l'université s'engage à mettre en place une gouvernance claire et structurée. L'objectif est de bien s'assurer de la prise en compte dans la stratégie de l'établissement des principes d'égalité professionnelle.

Pour assurer une mise en œuvre efficace des engagements en ce domaine, il est essentiel de disposer d'une gestion structurée et d'un suivi rigoureux des initiatives. L'Université Sorbonne Paris Nord a mis en place un groupe de travail dans ce cadre. Cette démarche constitue une priorité pour la nouvelle Présidence élue le 9 janvier 2025. L'objectif de ce plan est d'intégrer durablement l'égalité professionnelle dans la culture et les pratiques de l'établissement.

La mise en place d'un pilotage efficace des actions en faveur de l'égalité femmes-hommes est une condition essentielle pour obtenir des avancées concrètes et mesurables.

Pilotage des travaux et suivi des actions du plan

1.1 Création d'un comité égalité professionnelle femmes et hommes

- Mettre en place un comité dédié à la promotion de l'égalité femmes-hommes, chargé de piloter et de suivre les actions liées à cette thématique.

Sensibiliser aux enjeux légaux et pratiques de l'égalité professionnelle : Partager des succès, discuter des défis et renforcer la culture de l'égalité

1.2 Formation des cadres et des dirigeants

- Organiser des sessions de formation sur les enjeux de l'égalité femmes-hommes sur les biais sexistes pour les responsables de services et les instances de gouvernance.

1.3 Intégration de l'égalité dans la stratégie institutionnelle

- Inscrire l'égalité femmes-hommes dans le projet d'établissement et dans les plans stratégiques à long terme.

Déconstruction des stéréotypes, promotion d'une culture de l'égalité, faire évoluer les mentalités, les comportements et les pratiques

1.4 Sensibilisation à l'égalité

- Créer des campagnes de sensibilisation régulières (affiches, newsletters, séminaires) pour promouvoir la culture de l'égalité auprès de l'ensemble de la communauté universitaire (BIATSS, enseignants et étudiants).

Présenter un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

1.5 Rapport annuel sur l'égalité

- Publier un rapport annuel sur l'égalité femmes-hommes dans l'établissement, incluant des indicateurs de suivi, et le rendre accessible à toute la communauté universitaire.

1.6 Une semaine de mobilisation sur l'égalité entre les femmes et les hommes

- Consacrer dans l'année une semaine au cours de laquelle le sujet de l'égalité femme et homme serait mis en avant

Axe 2. Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Le plan d'action précédent a permis de faire une première évaluation des écarts de rémunération avec l'outil interministériel de la DGAFP (Direction Générale de l'Administration et de le Fonction Publique).

Aux termes de l'article L. 132-9-3 du code général de la fonction publique, les établissements publics nationaux de l'Etat, qui gèrent au moins cinquante agents, ont été soumis à l'obligation de publier avant le 30 septembre 2023 un « index égalité professionnelle ».

Cet index, d'un niveau maximal de 100 points, est calculé à partir des indicateurs ci-dessous :

- l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents fonctionnaires, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes à corps, grade et échelon équivalents (40 points) ;
- l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à catégorie hiérarchique équivalente (40 points) ;
- le nombre d'agents du sexe sous-représenté parmi les dix agents ayant perçu les plus hautes rémunérations (20 points).

Pour l'USPN, l'index au titre des années civiles 2022 et 2023 a été publié sur le site internet de l'USPN, il est de :

	Note maximale initiale	Score 2022	Score 2023
Ecart pour les fonctionnaires	**40**	**47,5**	**39**
Ecart pour les contractuels	**40**	**24,75**	**36**
Parmi les 10 plus hautes rémunérations	**20**	**4**	**8**
TOTAL	**100**	**76,25**	**83**

L'USPN affiche un score très nettement supérieur à 75 qui s'est amélioré entre 2022 et 2023.

Pour les fonctionnaires :

Cette note ne doit néanmoins pas masquer les disparités, notamment l'écart global chez les titulaires en équivalent temps plein qui est 15 % faveur des hommes.

Rémunération brute payée femmes	Rémunération brute payée hommes	Écart	Ratio écart (% (F-H)/H)	Ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP	Effet temps partiel	Effet ségrégation des corps	Effet démographique au sein des corps	Effet primes à corps-Grade-échelon identique
3 882 €	**4 590 €**	**-708 €**	**-15,8%**	**-15,4%**	**-11 €**	**-580 €**	**-64 €**	**-64 €**

L'écart de -708€ en équivalent temps plein se décompose en trois parties : l'effet ségrégation des corps (-580 €), l'effet démographique au sein des corps (-64€) et l'effet primes à corps-grade-échelon identique (-64€).

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 (-580€) 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, une sur-représentativité des hommes dans les corps les plus rémunérés et une sur-représentativité des femmes dans les corps moins rémunérés.

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 (- 64€).

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

Les études réalisées au plan national par le Ministère ou la DGAFP indiquent que les principaux écarts sont liés à la ségrégation des corps.

A l'USPN sur un montant de 708€, l'effet de ségrégation des corps représente 580€ soit plus de 80% de l'écart. Il est donc important de travailler plus particulièrement sur l'Axe 3 « Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois »

L'effet lié au temps partiel c'est-à-dire l'écart entre la rémunération brute et la rémunération en équivalent temps plein est de -11€. Cet écart négatif indique qu'il y a une plus forte proportion de femmes que d'hommes à temps partiel.

Pour les personnels contractuels :

		Rémunération brute EQTP (1) femmes	Rémunération brute EQTP (1) hommes	Effectifs (ETPT) femmes	Effectifs (ETPT) hommes	Ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP
Catégorie A		2 766 €	3 044 €	267,8	252,1	-9 ,13%
Catégorie B		1 976 €	2 009 €	130,8	39	-1,64%
Catégorie C		1 931 €	1 908 €	16,5	19,2	1,21%

Pour les agents contractuels, les écarts sont moins importants. Les catégories A étant cependant les plus touchées par les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes avec un ratio de 9,13%.

Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations

	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires	Effectif de la population sous-représentée	Score sur 20
2022	2	8	2	4
2023	3	7	3	8

L'université s'engage à analyser les écarts de rémunération, à suivre les évolutions salariales pour identifier les inégalités et à assurer un suivi tout en mettant en place les actions suivantes :

Prévenir les écarts dans les rémunérations des agents

2.1 Transmettre systématiquement une information individualisée sur la promouvabilité aux personnels BIATSS et EC

L ’USPN pourra s’appuyer sur la méthodologie de l’index égalité

- Analyser l'accès aux promotions pour vérifier si les femmes bénéficient des mêmes opportunités d'évolution que leurs homologues masculins.
- Étudier la répartition des femmes et des hommes dans les postes à responsabilités.
- Prendre en compte les interruptions de carrière

2.2 Assurer la diffusion des lignes directrices de gestion (LDG) relatives à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels

- Communiquer des informations personnalisées aux personnels BIATSS et EC concernant leur promouvabilité.
- Diffuser largement les Lignes Directrices de Gestion (LDG) concernant les promotions et l’évolution professionnelle pour éclaircir les critères et procédures.
- Élaborer des supports de communication spécifiques (guides, webinaires, réunions d’information)
- Encourager les candidatures féminines aux promotions et aux postes de responsabilité
- Sensibiliser et accompagner les personnels.
- Former les responsables
- Mettre en place des dispositifs d’accompagnement individualisés (mentorat, ateliers de préparation aux promotions) pour aider les femmes à développer leur parcours professionnel et à mieux préparer leur candidature à des postes de responsabilité.

2.3 Suivi des augmentations salariales

- Mettre en place un suivi pluriannuel des augmentations par type d’emploi
- Établir des objectifs quantifiables visant à réduire les disparités salariales, et assurer le suivi de leur mise en œuvre à l'aide de bilans réguliers.
- Développer un dialogue social actif avec les partenaires sociaux afin d'intégrer ces enjeux dans les négociations annuelles.

2.4 Prévoir des journées d’accueil du personnel sur les différents sites dans le cadre des ressources humaines

- Mettre en place des rencontres par site (dans ce cadre évoqué le thèmes égalité F/H dans ces rencontres)
- Organiser des journées d’accueil pour le personnel.
- Inclure dans ces rencontres un volet spécifique sur l'égalité entre les femmes et les hommes, en réservant des espaces d'échange et en recueillant des témoignages sur les parcours professionnels.

Axe 3. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un enjeu majeur pour l'Université Sorbonne Paris Nord (USPN). Il est impératif de garantir un accès équitable aux différents corps, grades et emplois, en éliminant les obstacles et biais liés au genre. Cette démarche vise à mettre en place des actions concrètes pour assurer une représentation équilibrée et favoriser l'évolution professionnelle de l'ensemble des personnels.

Assurer une meilleure mixité des métiers au sein de l'USPN sans stéréotypes de genre

3.1 Objectifs chiffrés pour les recrutements

- Fixer des objectifs chiffrés pour tendre vers une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les différentes catégories d'emplois, y compris dans les postes de direction.

3.2 Promotion des femmes dans les postes à responsabilité

- Mettre en place des actions pour encourager la candidature des femmes aux postes à responsabilité (formations, mentorat, soutien à la préparation des concours ou promotions).

3.3 Publication transparente des opportunités d'emploi

- Garantir que les offres d'emploi et d'avancement soient accessibles à tous, en veillant à une communication inclusive et non genrée dans les descriptions de poste.

3.4 Favoriser les candidatures féminines dans les filières sous-représentées

- Mettre en œuvre des initiatives (bourses, mentorat, etc.) pour encourager les femmes à se diriger vers des domaines traditionnellement masculins, notamment dans les sciences, les technologies, l'ingénierie et les mathématiques (STEM).

3.5 Réduction des biais de recrutement

- Sensibiliser les membres des comités de sélection et les membres de jury aux biais de genre.

3.6 Guide des pratiques sans biais

- Établir un guide de recrutement sans biais pour les comités de sélection.

Axe 4. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle est devenu un enjeu crucial dans le monde du travail aujourd'hui, où les exigences professionnelles s'entremêlent avec des responsabilités familiales importantes. Dans ce contexte, l'Axe 4 du Plan Égalité Professionnelle 2025-2027 vise à mettre en place des actions concrètes et efficaces pour faciliter cette articulation.

Améliorer le bien-être des agents

4.1 Organisation des horaires de travail souples

- Adapter les horaires des réunions et les plannings de travail aux contraintes parentales, en veillant à ce que ces horaires ne désavantagent pas un sexe en particulier et veiller à la déconnexion.

4.2 Accès aux crèches

- Réserver des places en crèche pour les enfants du personnel afin de favoriser l'équilibre vie professionnelle et personnelle.
- Mettre en place des partenariats et des subventions

4.3 Sensibilisation à la parentalité

- Rédiger un guide sur la parentalité à l'université pour sensibiliser les parents et encourager les hommes à utiliser les dispositifs de congé parental.

Axe 5. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes

Des dispositifs de signalement et d'accompagnement ont déjà été mis en place, mais une sensibilisation accrue est nécessaire. Cet axe prévoit de renforcer la formation, d'améliorer la communication et d'impliquer davantage les personnels pour garantir un environnement respectueux et inclusif.

La tolérance zéro est appliquée à l'Université Sorbonne Paris Nord.

Offrir un dispositif indépendant de l'institution, permettant de libérer la parole plus facilement

5.1. Renforcer le travail de la cellule de signalement des discriminations, des violences de genre, sexistes et sexuelles et le comité consultatif

- Doter la cellule d'un soutien administratif
- Renforcer les interactions entre la cellule et le comité consultatif
- Mettre en place un référent par campus
- Améliorer les procédures de signalement concernant les VSS, le harcèlement et la discrimination

5.2 Formation obligatoire sur les VSS, l'égalité professionnelle, le harcèlement et la discrimination

- Organiser des sessions de formation annuelles pour sensibiliser l'ensemble de la communauté
- Mettre à disposition des outils présentant la règlementation
- Mettre en place des modules d'information en ligne

Sensibiliser et former tous les acteurs aux enjeux de l'égalité et de la lutte contre les discriminations

5.3 Charte de lutte contre les discriminations, les violences et les agissements sexuels et sexistes

- Élaborer une charte signée par tous les acteurs de l'institution qui stipule des engagements clairs et fermes contre toute forme de discrimination
- Définir précisément les comportements inacceptables et les sanctions en cas de non-respect de la charte.
- Afficher la charte dans les lieux publics de l'établissement et la diffuser largement auprès du personnel et des étudiants.

5.4 Campagne de sensibilisation contre les violences sexistes et les agissements sexuels et sexistes

- Développer des supports de communication (affiches, vidéos, flyers) abordant les thématiques de respect et de dignité au sein de l'institution.
- Organiser des conférences et des débats pour favoriser l'échange d'idées et la prise de conscience collective sur les violences sexistes et sexuelles.
- Créer des messages percutants qui valorisent le respect mutuel et la lutte contre les discriminations
- Organiser un concours vidéo pour le personnel et les étudiants en lien avec les VSS

Protéger et accompagner les victimes en leur offrant un canal sécurisé pour s'exprimer

5.5 Plateforme de signalement

- Mettre en place une plateforme de signalement des discriminations et des violences et garantir un accompagnement des victimes.
- Développer une plateforme numérique sécurisée qui permet de signaler tout incident de discrimination, de harcèlement ou de violence, accessible 24h/24 et 7j/7.
- Mettre à disposition un formulaire de signalement en ligne et maintenir en parallèle l'adresse de signalement (signalement@univ-paris13.fr)

Axe 6. Intégrer la santé des femmes dans les conditions de travail

Reconnaître les besoins spécifiques des femmes en lien avec les menstruations ainsi que la ménopause est essentielle. L'introduction de ces deux éléments permettra d'identifier cette situation et de garantir aux femmes un soutien concret et adapté, tout en renforçant l'inclusivité au sein de l'organisation.

Contribuer à l'information sur les mesures relatives à la santé des femmes

6.1 Grossesse et maternité

- Créer une ou plusieurs salles d'allaitement
- Mettre en place des dispositifs d'accompagnement post-maternité
- Faciliter le retour à l'emploi (aménagement du temps de travail, télétravail, flexibilité des horaires)
- Programmer le mentorat ou de parrainage pour aider à la reprise du travail (notamment après des congés parentaux multiples)
- Sensibiliser les responsables à l'accompagnement des personnels après un congé maternité ou parental.
- Améliorer des dispositifs de communication concernant les droits des personnels en matière de grossesse et de maternité (accès à l'information, soutien administratif, accompagnement juridique)

6.2 Introduction d'un congé menstruel

Introduire un congé menstruel pour reconnaître les besoins spécifiques des femmes sur le lieu de travail qui pourrait être une ASA

Ce congé pourrait être flexible, offrant aux personnels la possibilité de l'utiliser selon leurs besoins, et sans obligation de fournir une justification médicale. Cependant, la possibilité d'obtenir un certificat médical pourrait être envisagée en cas de besoin. La direction des ressources humaine reçoit le certificat médical et garantit le bien-fondé de la demande.

- Informer les référents ressources humaines
- Aménager des lieux de travail
- Communiquer et sensibiliser

6.3 Accompagner les agents en préménopause et ménopause

- Organiser des séances d'information et de sensibilisation pour les personnels et les responsables sur les effets de la ménopause et les solutions d'accompagnement.
- Adapter des conditions de travail (modification des horaires, possibilité de télétravail ponctuel, ajustement des postes en fonction des besoins).
- Mettre en place un réseau de soutien entre les personnels concernés et des experts de la santé
- Intégrer la ménopause dans les politiques de prévention des risques professionnels et de qualité de vie au travail.

II - CALENDRIER DU PLAN D'ACTION PLURIANNUEL RELATIF A L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DE L'UNIVERSITE SORBONNE PARIS NORD

Axe 1. Gouvernance, pilotage et culture de l'égalité professionnelle

Objectif	Mesures	Indicateurs de suivi	Moyens	Calendrier	Services concernés
Pilotage des travaux et suivi des actions du plan	**1.1 Création d'un comité égalité professionnelle femmes et hommes**	Nombre de réunions du comité	Arrêté de nomination des membres du comité	1er trimestre 2026	Présidence / DRH/DGS
Sensibiliser aux enjeux légaux et pratiques de l'égalité professionnelle Partager des succès, discuter des défis et renforcer la culture de l'égalité	**1.2 Formation des cadres et des dirigeants**	Nombre de cadres formés, pourcentage d'agents formés, budget alloué.	Formateurs internes Mettre en place des rencontres	1 à 2 sessions Seynètes Support vidéo et capsule	DRH/ Tous les services, labos et composantes
	1.3 Intégration de l'égalité dans la stratégie institutionnelle	Valider le projet		Durée du plan	Présidence
Déconstruction des stéréotypes Promotion d'une culture de l'égalité Faire évoluer les mentalités, les comportements et les pratiques	**1.4 Sensibilisation à l'égalité**	Nombre de participants aux conférences Nombre de vues des vidéos Nombre de campagnes de sensibilisation	Organiser des conférences avec la participation des enseignants -chercheurs Vidéos ludiques et pédagogiques Associer les associations des étudiants à ces évènements	2025-2026	USPN
Présenter un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	**1.5 Rapport annuel sur l'égalité**		Rapport annuel	1 fois par an	DRH
	1.6 Une semaine de mobilisation sur l'égalité entre les femmes et les hommes	Nombre de participants, nombre d'action	Budget Appel projet	A partir 2026	DRH

Axe 2. Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Objectif	Mesures	Indicateurs de suivi	Moyens	Calendrier	Services concernés
Prévenir les écarts dans les rémunérations des agents	**2.1 Transmettre systématiquement une information individualisée sur la promouvabilité aux personnels BIATSS et EC**	Taux de promouvables Taux de participation	Messagerie ENT	Tous les ans	DRH
	2.2 Assurer la diffusion des lignes directrices de gestion relatives à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels	Nombre de dossiers déposés en vue d'une promotion	Mailing à destination des agents Partage des LDG dans l'ENT	Tous les ans	DRH
	2.3 Suivi des augmentations salariales	Tableau de suivi par sexe, année, montant d'augmentation et écart entre les femmes et les hommes	Tableau de suivi	2025	DRH
	2.4 Prévoir des journées d'accueil du personnel sur les différents sites dans le cadre des ressources humaines.	Nombre de journées d'accueil par an et par site Nombre de participants	Tableau de suivi	2025	DRH

Axe 3. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois

Objectif	Mesures	Indicateurs de suivi	Moyens	Calendrier	Services concernés
Assurer une meilleure mixité des métiers au sein de l'USPN sans stéréotypes de genre	**3.1 Objectifs chiffrés pour les recrutements**	Suivi des recrutements avec des indicateurs sexe, âge, poste et catégorie Taux de femmes aux postes à responsabilité	Tableaux de bord	2025	DRH
	3.2 Promotion des femmes dans les postes à responsabilité	Nombre de femmes et hommes recrutés sur des fonctions à responsabilité	Tableaux de bord	2025	DRH
	3.3 Publication transparente des opportunités d'emploi	Nombre d'offres publiées	Publication des offres par différents canaux	2025	DRH
	3.4 Favoriser les candidatures féminines dans les filières sous-représentées	Nombre de mentorats et accompagnements	Appel à candidature pour le mentorat	Année universitaire	Tous les services
	3.5 Réduction des biais de recrutement	Nombre de formations et outils mis à disposition	Guides, tutoriels	Avant les dates de recrutement	DRH et composantes
	3.6 Guide des pratiques sans biais	Nombre d'utilisateurs des guides et retours d'expérience	Guides, tutoriels	Avant les dates de recrutement	DRH et composantes

Axe 4. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Objectif	Mesures	Indicateurs de suivi	Moyens	Calendrier	Services concernés
Améliorer le bien-être des agents	4.1 **Organisation des horaires de travail souples**	Nombre de personnes ayant bénéficié de ce dispositif	Rappel des bonnes pratiques lors des différentes réunions Message de sensibilisation à destination des managers Questionnaire sur les bonnes pratiques	2026	Tous les services
	4.2 Accès aux crèches	Nombre d'enfants en crèche Nombre de demande de subventions Nombre d'agents subventionnés Nombre d'enfants pris en charge dans les services de garde du campus	Subvention de la région et du département Conventions avec les structures du territoire	2026	DRH
	4.3 Sensibilisation à la parentalité	Nombre de guides imprimés et distribués Taux de satisfaction des parents sur l'accompagnement proposé Feedback des managers et RH sur l'application des dispositifs	Tableau de suivi	2026	DRH

Axe 5. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes

Objectif	Mesures	Indicateurs de suivi	Moyens	Calendrier	Services concernés
Offrir un dispositif indépendant de l'institution, permettant de libérer la parole plus facilement	**5.1 Renforcer le travail de la cellule de signalement des discriminations, des violences de genre, sexistes et sexuelles et le comité consultatif**	Nombre d'appel Nombre d'accompagnement Motif d'appel (harcèlement, violence…)	Cellule de signalement	Au fil de l'eau	Cellule de signalement
Sensibiliser et former tous les acteurs aux enjeux de l'égalité et de la lutte contre les discriminations	**5.2 Formation obligatoire sur les VSS, l'égalité professionnelle, le harcèlement et la discrimination**	Nombre d'agents formés Montant du budget de la formation Evaluation à chaud et à froid de la formation	Formateurs internes Budget	Au fil de l'eau	DRH
	5.3 Charte de lutte contre les discriminations, les violences et les agissements sexuels et sexistes		Publication en ligne (ENT, site USPN) de la charte	2025	Cellule de signalement
	5.4 Campagne de sensibilisation contre les violences sexistes et les agissements sexistes et sexuels	Nombre d'agents formés Montant du budget de la formation Evaluation à chaud et à froid de la formation	Formateurs internes Budget	Au fil de l'eau	DRH
Protéger et accompagner les victimes en leur offrant un canal sécurisé pour s'exprimer	**5.6 Plateforme de signalement**	Nombre de signalement Nombre d'accompagnement	Plateforme de signalement	2026	DSI

Axe 6. Intégrer la santé des femmes dans les conditions de travail

Objectif	Mesures	Indicateurs de suivi	Moyens	Calendrier	Services concernés
Contribuer à l'information sur les mesures relatives à la santé des femmes	6.1 Grossesse et maternité	Nombre de bénéficiaires Nombre de jours d'absence	Tableau de bord	2026	DRH Médecin du travail
	6.2 Introduction d'un congé menstruel	Nombre de bénéficiaires Nombre de jours d'absence	Tableau de bord	2026	DRH Médecin du travail
	6.3 Accompagner les agents en préménopause et ménopause	Nombre de bénéficiaires Nombre de jours d'absence	Tableau de bord	2025	DRH Médecin du travail