

Université F. Rabelais de Tours

Plan d'action égalité femmes – hommes 2014 - 2016

Premier bilan

CA 9 novembre 2015

Le CA de l'université a adopté un plan d'action égalité femmes-hommes le 16 décembre 2013.

Nous nous proposons d'en faire un premier bilan devant le Conseil d'administration.

Aucun service n'est spécifiquement dédié à cette problématique dans notre université, contrairement à quelques rares universités. Nous nous appuyons sur différents services centraux et communs (SPRH, CAP, OVE, BVE, SUMPPS, SUAPS, Service culturel, SCD...) et, s'agissant de l'égalité professionnelle, travaillons en étroite association avec le VP chargé des relations sociales et la DRH.

Nous nous sommes intégrés dans des réseaux nationaux et locaux, notamment :

- la Conférence permanente des chargés de mission égalité-diversité des établissements d'enseignement supérieur (que le ministère regroupe chaque année, notamment sur la thématique de la lutte contre le harcèlement sexuel) ;
 - le Groupe régional de pilotage Égalité filles, garçons, femmes, hommes dans le système éducatif, animé par la rectrice ;
 - le Groupe égalité de la Direction académique ;
 - le Réseau égalité 37, animé par la déléguée départementale aux droits de femmes.
- Nous travaillons en partenariat avec les délégations régionale et départementale aux droits des femmes et à l'égalité.

L'égalité femmes-hommes a été intégrée dans les nouveaux statuts de l'université adoptés par le CA le 1^{er} juin 2015 (article 5).

Notre plan est articulé autour de quatre objectifs, comportant chacun plusieurs axes, que nous allons suivre pour ce bilan.

Objectif 1 - Mieux connaître la répartition des sexes à l'université

1. Intégrer dans le bilan social un rapport de situation comparée des conditions d'emploi et de formation des femmes et les hommes (art. 51 loi « Sauvadet » du 12 mars 2012)

La cellule d'aide au pilotage et la DPRH ont systématisé les statistiques sexuées dans le bilan social depuis deux ans (bilans sociaux 2013 et 2014).

Il manque encore un rapport de situation comparée analysant ces statistiques.
Il serait intéressant également de les situer par rapport aux données nationales.

2. Systématiser la production de données par sexe concernant l'inscription, la réussite et l'insertion professionnelle des étudiants dans les différentes formations

✓ Les statistiques de l'OVE sur les effectifs, la réussite aux examens et l'insertion professionnelles sont maintenant systématiquement sexuées.

✓ L'OVE a publié une étude sur les choix d'orientation dans les filières universitaires et la réussite aux examens en fonction du sexe (« *La dimension sexuée à l'université : choix d'orientation et réussite* », OVE Tours Actu', avril 2015).

3. Publier chaque année un état des lieux statistique sexué sur tous les aspects de la vie de l'université, organiser la discussion sur ces données dans les conseils et proposer des pistes d'amélioration

« Y intégrer notamment un bilan de la répartition F/H dans les différentes instances de l'université ».

Ce bilan est réalisé dans le cadre du bilan social. Ce dernier fait l'objet d'une discussion en CA.
En revanche, nous n'avons pas encore réalisé un tel état des lieux global, qu'il pourrait être intéressant de dresser.

Objectif 2 - Développer la mixité et tendre vers la parité

1. Favoriser la représentation proportionnelle des femmes et des hommes dans toutes les instances et tendre vers la parité

a) Mettre en œuvre et faire respecter les dispositions législatives

L'université a eu la délicate mission de mettre en œuvre et faire respecter les dispositions législatives relatives à la parité dans les instances

➤ *Loi « Sauvadet » du 12 mars 2012*, pour les comités de sélection et jurys (minimum de 40% de personnes de chaque sexe, sauf dérogations exceptionnelles - *décret n° 2015-455 du 21 avril 2015 du 21 avril 2015* autorisant 11 disciplines à déroger à ce minimum)

- *Loi « Fioraso du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche*,
- Pour les élections des conseils (*décret d'application n° 2013-1310 du 27 déc. 2013*) : présentation de listes paritaires
- ✓ Élections étudiantes 2014 (=) élection VP étudiante
 - ✓ Renouvellement des conseils de composante
 - ✓ Élections 15 déc. 2015 CA COMUE et mars 2016 conseils centraux de l'Université
- Pour la délicate question de la composition du conseil académique en formation restreinte pour les MCF (double parité : parité F/H + Professeurs/MCF- *Décret n° 2014-780 du 7 juillet 2014*)

b) S'engager sur un objectif plus général s'agissant des différentes instances de l'université (instances consultatives, conseils de laboratoire, jurys de thèse et de HDR)

- ✓ Élections professionnelles décembre 2014 – message du président aux personnels de l'université pour les inciter à présenter des listes paritaires s'agissant du renouvellement des instances de l'établissement (comité technique d'établissement ; commission consultative paritaire pour les agents non titulaires ; commission consultative des doctorants contractuels ; Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail)
- ✓ S'agissant des jurys de thèse et de HDR, il a été demandé aux écoles doctorales d'ajouter dans les règlements des jurys de thèse et de HDR la recommandation suivante :
"Pour la composition du jury, il faudra veiller à une représentation équilibrée entre les hommes et les femmes. Toute proposition de jury, qui ne suivrait pas cette recommandation, devra être justifiée."

2. Œuvrer avec l'Éducation nationale pour une composition étudiante équilibrée entre des deux sexes dans les formations

a) Promotion des filières où la parité n'existe pas auprès des publics qui y sont minoritaires

- ✓ EPU (avec UFR ST) : Dispositif Cordées de la réussite « *Ingénieur(e) toi aussi* » (présentation des classes préparatoires et des études d'ingénieur à des élèves de terminale S et STI pour lesquels les études d'ingénieur ne semblent pas une poursuite d'études envisagée, notamment à des lycéennes – lycées Descartes et Vaucanson).
- ✓ Journée « Filles et maths » proposée par l'EPU avec l'Association nationale « Femmes et mathématiques » (février 2014) et permettant d'accueillir des élèves de lycées et collèges pour promouvoir les mathématiques auprès du public féminin.
- ✓ Participation au groupe de la région Centre double mixité – forums orientation 2014, 2015 et 2016 (« Tous les métiers sont mixtes »)

b) Sensibilisation des acteurs du monde éducatif à cette problématique

- ✓ Signature de la Convention régionale pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif – 2013-2018 (novembre 2013) : mise en œuvre dans le cadre régional de la Convention interministérielle (avec le Rectorat, la Région et l'Université d'Orléans)
Participation au comité de pilotage de la convention
- ✓ Organisation d'une conférence sur « l'égalité entre les filles et les garçons dans le système éducatif », en direction des acteurs de l'éducation nationale, des enseignants-chercheurs et des étudiants le 22 novembre 2013 à Thélème

Objectif 3 - Parfaire l'égalité professionnelle

1. Favoriser une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

a) Mieux informer les agents sur leurs droits en matière de congés et de temps partiel ainsi que sur leurs effets en termes de carrière

➤ Informer les agents sur le congé parental

Cette action n'a pas été réalisée de manière globale. Très peu d'agents prennent un congé parental à l'issue de la naissance d'un enfant (en 2014-2015 un seul agent). L'information est communiquée aux agents qui en font la demande.

➤ Informer les EC sur le CRCT après un congé maternité ou parental

Une circulaire sur le CRCT est diffusée tous les ans pour recueillir les demandes et les arbitrer. Elle mentionne qu'un CRCT de 6 mois peut être demandé après un congé maternité ou parental.

b) Veiller à ce que les congés et le temps partiel ne pénalisent pas les agents dans leur carrière

➤ Veiller à ce que les congés afférents à la grossesse et les congés d'adoption n'aient pas d'impact sur le déroulement de la carrière et sur le montant de certaines primes en lien avec l'évaluation individuelle

Pour les personnels BIATSS, cette donnée ne fait pas partie du dossier d'avancement des personnels. Elle ne constitue pas un critère discriminant dans l'examen des candidatures et ne pose pas de difficulté particulière au regard de leur avancement. Concernant les primes en lien avec l'évaluation individuelle, l'établissement a fait le choix de mettre en place un régime indemnitaire qui est peu lié à celle-ci.

Pour les personnels enseignants, le déroulement de la carrière est lié notamment à l'obtention de l'HDR. Un congé maternité peut retarder celle-ci, mais n'intervient pas dans l'appréciation globale du dossier. Concernant l'attribution de la PEDR, l'établissement s'appuie sur l'évaluation de l'instance nationale qui se base, là aussi sur des éléments scientifiques. La question de la discrimination en raison d'un congé liée à la grossesse ne semble pas se poser.

➤ Veiller à ce que les agents à temps partiel bénéficient d'une évolution de carrière comparable aux agents à temps plein

Le temps partiel n'est pas pris en compte au moment de l'examen des dossiers d'avancement. C'est un critère non discriminant au niveau de l'établissement.

c) Améliorer les conditions de retour des femmes et des hommes après des congés de maternité, de paternité et parental

Conformément au décret n°2012-1061 du 18 septembre 2012 relatif au congé parental, les agents en reprise d'activité après un congé parental sont reçus à la DPRH. Pour la période 2014/2015, seul un agent a été concerné par ce dispositif. Des actions de formation lui ont été proposées.

NB- La loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle prévoit que les femmes auront droit, avant leur reprise d'activité, à un entretien avec leur employeur pour évaluer les besoins de formation et l'impact de leur congé sur leur carrière et leur rémunération.

d) Elaborer une charte du temps (réunions après 18h déconseillées – plannings prévus à l'avance – aménagement des horaires en fonction des contraintes familiales et de transports..)

Il a été décidé de ne pas réaliser une telle charte, compte tenu d'autres outils existants.

✓ Le cadre de travail des personnels prévoit pour les personnels BIATSS des plages horaires de travail obligatoires. En dehors de ces plages, les horaires de travail sont établis en concertation entre le chef de service et l'agent pour répondre au mieux, en premier lieu, aux nécessités du service et, en second lieu, aux contraintes personnelles de l'agent. Pour les personnes qui sont contraintes de travailler sur des

heures décalées, les heures peuvent faire l'objet d'une récupération à un moment qui arrange l'agent ou être rémunérées pour compenser d'éventuels frais occasionnés par le travail en horaires décalés.

✓ Intégration dans la « Charte de déontologie et du savoir vivre ensemble » d'éléments destinés à favoriser cette articulation :

- « respecter la vie privée et l'équilibre des temps de vie » ;
- « pour les sollicitations professionnelles, respecter des horaires, les week-ends, les congés... » ;
- « planifier les réunions dans la plage 9h-18h ».

2. Mieux accompagner les femmes dans leur parcours professionnel

« Adopter une politique volontariste de promotion des femmes et accorder une attention particulière à leur carrière, tout en préservant le principe d'égalité ».

a) Dépister les candidates potentielles qui ne demandent pas de promotion alors que leur dossier le leur permet

Ce travail n'a pas été réalisé. Il s'avère extrêmement compliqué à mettre en œuvre sans moyen supplémentaire car il nécessite de regarder individuellement la situation de tous les agents féminins et de faire le point sur leur souhait d'avancement pour détecter celles qui pourraient prétendre à un avancement et les interroger ensuite sur les raisons qui expliqueraient la non-présentation de leur dossier. Au vu du nombre d'agents sur l'établissement, il faudrait mobiliser une personne, de profil conseiller mobilité carrière, pour réaliser ce travail.

b) Formation au management pour encourager et soutenir les femmes à prendre des responsabilités

Un dispositif de formation (non spécifique aux femmes) a été mis en place pour accompagner les personnels d'encadrement et d'encadrement intermédiaire (parcours management).

c) Conseiller et accompagner les personnels dans leurs projets et parcours professionnels

Ce travail est réalisé au quotidien pour tous les agents qui en font la demande par la DRH et la responsable du bureau de la formation avec la réalisation d'entretiens individuels. Ce travail pourrait être grandement amélioré si l'établissement disposait d'un emploi de conseiller mobilité carrière.

Objectif 4 - Former, informer, communiquer

1. Agir contre les stéréotypes et prévenir les discriminations

a) Formation, information et sensibilisation du personnel et des étudiants à l'égalité F/H et aux discriminations

- Formation, sensibilisation des personnels
 - ✓ Action de sensibilisation de la déléguée départementale aux droits des femmes à destination de tous les personnels (25 juin 2014)
 - ✓ Intégration d'une sensibilisation à l'égalité F/H dans le plan de formation 2015 de l'université :
 - à destination des personnels d'encadrement (9 octobre 2015) ;
 - et des nouveaux MCF : formation obligatoire, ouverte à tous les autres enseignants (5 novembre 2015).

 - Formation, sensibilisation des étudiants
 - ✓ Développement des UEO sur l'égalité entre les sexes
Depuis 2006, il existe une UEO « Genre et histoire » proposée par l'UFR ASH.
Une autre UEO est proposée depuis la rentrée 2013 par l'UFR LL.
Une troisième (« Genre et droit ») le sera par l'UFR DESS à la rentrée 2016.
Il serait intéressant d'élargir encore cette offre dans le cadre d'un module transversal.
 - ✓ Proposition de séminaire sur le genre pour l'école doctorale SHS en 2016 (non retenue au motif que la thématique était très large par rapport à cette école doctorale et qu'il faudrait peut-être plutôt proposer l'an prochain un séminaire transversal commun à toutes les ED)
 - ✓ SUAPS : projet qui s'inscrit dans celui de l'université s'agissant notamment de l'égalité F/H (Danse : atelier chorégraphique qui interroge les stéréotypes de genre)

 - Manifestations (colloques, expositions, conférences...)
 - ✓ Participation aux « 40 ans de la loi Veil » : série de manifestations organisées, à l'initiative du SCD Médecine, durant toute l'année 2015 à l'université de Tours autour d'une exposition itinérante.
 - ✓ Journée d'étude le 22 janvier 2015, à la salle Thélème, « Hypersexualisation, pornographie et prostitution à l'heure des technologies de l'information et de la communication », en collaboration avec la délégation départementale aux droits des femmes.
 - ✓ 8 mars 2015 (Journée internationale pour les droits des femmes)
 - Exposition « Because I am a girl » sur la situation des jeunes filles dans le monde proposée par l'ONG « Plan international » (installée sur les différents sites de l'université)
 - Projection-débat film sur l'avortement, « Histoire d'A », en présence de la réalisatrice, organisée par le SUMPPS dans le cadre des 40 ans de la loi Veil.
 - Mentionnons aussi :
 - le projet développé par des étudiantes de l'IUT (avec un Concert dont les bénéfices devaient être reversés à des associations militant contre les violences faites aux femmes) ;
 - la Journée d'études pluridisciplinaire (histoire et littérature) « Genre et guerre, perspectives franco-allemandes » organisée par le pôle franco-allemand de l'université.
 - ✓ Participation au colloque organisé à la Faculté de droit de Tours sur la loi du 4 août 2014 relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (24-25 septembre 2015)

b) Rédaction des documents administratifs et des textes

- ✓ Application de la circulaire du Premier ministre du 21 février 2012 sur la suppression du terme « Mademoiselle »
- ✓ Mémento sur l'emploi du féminin pour les fonctions, grades et titres universitaires (réalisé avec Denis Maurel, professeur d'informatique et membre associé du Laboratoire ligérien de linguistique).
Présenté en réunion des responsables administratifs en juin 2015. Plaquette synthétique en cours.

2. Communiquer sur l'action de l'université

a) Communiquer sur la politique de l'université

- ✓ Création de pages consacrées à l'égalité femmes-hommes sur l'internet et l'intranet de l'université, afin de diffuser des informations et rendre visible la politique de l'université
- ✓ Communication en interne (Rabelais express...) et dans les médias

b) Recensement sur ces pages des enseignements et recherches à l'université sur l'égalité des sexes et les discriminations

Ce recensement a été réalisé et figure sur ces pages.

3. Agir contre les violences et le harcèlement moral et sexuel (axe non prévu par le plan d'action)

➤ Intégration protocole départemental de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes (2016-2018), piloté à la préfecture par la Déléguée aux droits des femmes (signature 17 décembre 2015)

➤ Plan de prévention et de prise en charge des violences et du harcèlement à l'UFRT
Dans un premier temps, un dispositif a été adopté pour les relations entre personnels de l'université (cf. charte de déontologie et du savoir vivre ensemble).

Il va être élargi à l'ensemble de la communauté universitaire, et donc aux étudiants, dans leurs relations avec les autres étudiants et avec les personnels de l'université. Il couvre le harcèlement moral et sexuel.

- ✓ Lancement du plan d'action à l'occasion de la journée contre les violences faites aux femmes : soirée ciné-débat le 19 novembre 2015 aux Tanneurs sur le harcèlement et les violences dans le couple
- ✓ Adoption du dispositif en décembre 2015 (CA 14 décembre 2015, après présentation en CHSCT, CT et CFVU)
- ✓ Journée d'étude le 24 mars 2016 à Thélème sur le harcèlement (de rue, à l'école et l'université, et au travail) en collaboration avec la délégation départementale aux droits des femmes, le rectorat, la MGEN...