

Université F. Rabelais de Tours

Plan d'action égalité femmes – hommes 2014 - 2016

Soumis au CA de l'université le 16 décembre 2013

L'université François-Rabelais de Tours a souhaité promouvoir une politique volontariste en matière d'égalité femmes – hommes, en confiant à une vice-présidente cette mission et en mettant en place un Comité stratégique¹ chargé de réfléchir, pour l'établissement, à un plan d'action qui concerne sa gouvernance, ses activités d'enseignement et de recherche, les personnels et les étudiants. Sur la base de ses travaux, un projet a été élaboré pour la période 2014-2016. Il a été soumis, pour avis, à un groupe de travail associant les syndicats, puis au Comité technique et approuvé par ce dernier à l'unanimité.

Ce plan d'action s'inscrit dans le cadre de la politique nationale interministérielle en faveur de l'égalité femmes – hommes, promue notamment par le ministère des droits des femmes. S'agissant de l'enseignement supérieur et de la recherche, cette politique s'est traduite notamment par la signature d'une Charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans les établissements d'enseignement et de recherche signée en 2012 par les ministres de l'enseignement supérieur (MESR) et des droits des femmes, la Conférence des présidents d'université (CPU), la Conférence des Directeurs des écoles françaises d'ingénieurs et la Conférence des grandes écoles. Elle invite les établissements à y adhérer, à prendre position sur les principes de l'égalité femmes-hommes, à faire connaître et mettre en œuvre leurs engagements dans le domaine ; il sera tenu compte de leur politique dans le dialogue contractuel avec le ministère. Ce dernier a adopté en 2012 un plan d'action relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes. La loi du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et la recherche comporte un certain nombre de dispositions en ce sens. Par ailleurs, un Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été conclu dans la fonction publique (protocole du 8 mars 2013²). Ces textes complètent utilement la loi « Sauvadet » du 12 mars 2012. Ils seront prolongés par la loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'action de l'université s'appuie sur des réseaux nationaux (Conférence permanente des chargés de mission égalité-diversité des universités) et locaux (Réseau égalité 37 piloté par la responsable de la Délégation départementale aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes ; Groupe égalité de la Direction académique ; Groupe régional double mixité).

Le plan d'action de l'université de Tours est centré sur un petit nombre d'objectifs et d'actions prioritaires que l'établissement souhaite particulièrement promouvoir et mettre en œuvre³, ce qui n'exclut pas d'autres actions destinées à appliquer les dispositions législatives et réglementaires ainsi que les engagements de la Charte interministérielle, à laquelle l'université à l'intention d'adhérer.

¹ Composition du Comité stratégique : Carole Accolas, Directrice de la MOIP ; Florence Alary puis Emmanuelle Ruillier, DRH ; Florence Alazard, membre élu du CA ; Bénédicte Delaunay, VP chargée de la vie étudiante, du handicap, de l'égalité et la diversité ; Roger Fontaine, VP aux relations sociales, chargé de la vie universitaire et de la politique de l'emploi ; Pierre Gabette, DGS ; Véronique Robert, membre élu du CA.

² Circulaire n° NORRDF1315966C du 8 juillet 2013 relative à la mise en œuvre de ce protocole.

³ Figurent en italique les actions déjà en cours.

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 comportant notamment des données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle (art. 51 loi « Sauvadet » du 12 mars 2012)

- *Bilan social – volet parité présenté au CT et au CA – à compléter et développer*
Dans un premier temps, les données parité du bilan social 2013 ont commencé à être complétées par la CAP
Dans un second temps, il faudrait les compléter en fonction des indicateurs prévus par le protocole du 8 mars 2013 et affiner certaines statistiques et analyses :
- Emplois de direction et fonctions de responsabilité (EC et BIATSS)
 - Avancements et promotions, notamment, pour les EC, en fonction des sections CNU et, pour les BIATSS, en fonction des BAP ou des populations (RF, AENES, BIB)
Distinguer ceux qui relèvent du ministère et de l'université
 - Masse salariale et précarité sociale : poids de la masse salariale des femmes contractuelles par rapport aux hommes contractuels, en croisant avec les catégories d'emplois (A, B, C)
Répartition des primes (ex. PES).

Il faudra situer ces statistiques par rapport aux données nationales.

Pilote : Cellule d'aide au pilotage
Échéance : 2014

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

- *Statistiques OVE – à compléter et développer*
Dossier fourni par l'OVE sur les effectifs, la réussite aux examens et l'insertion professionnelle des étudiants selon le sexe entre 2008 et 2012
+ Statistiques sur les inscriptions 2012-2013

Pilote : OVE
Échéance : 2014-2015

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

Pilotes : Cellule d'aide au pilotage, OVE, VP égalité et DRH
Échéance : 2015

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

➤ Mettre en œuvre et faire respecter les dispositions législatives

Les textes législatifs imposent des obligations en ce sens :

- *Loi « Sauvadet » du 12 mars 2012, pour les comités de sélection et jurys : 30% de personnes de chaque sexe, puis, à compter de 2015, 40%, sauf dérogations exceptionnelles (Décret n° 2013-908 du 10 octobre 2013).*

- *Loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche, pour les conseils centraux :*

. Désignation des personnalités extérieures dans le CA : parité

. Membres élus des conseils centraux : présentation de listes paritaires.

. Formation restreinte du conseil académique : composition paritaire pour l'examen des questions individuelles relatives aux enseignants-chercheurs autres que les professeurs des universités.

. Section disciplinaire du Conseil académique : composition paritaire

➤ S'engager sur un objectif plus général (Conseils de composante, Conseils de laboratoire, CT, CPE, CHSCT, CCPANT, Jurys d'HDR et de doctorat...)

Pilotes : présidence, DRH, Directeurs de composante

Partenaires : composantes, écoles doctorales, unités de recherche, organisations syndicales

Échéance : 2014-2016

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

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

Des actions sont déjà mises en œuvre à l'université par la MOIP (conférences métiers, participation forums orientation et actions association « Femmes 3000 »), ainsi que Polytech (dispositif Cordées de la réussite « Ingénieur(e) toi aussi ») et l'UFR ST, dans le cadre plus général de la promotion de leurs formations.

- *L'université développerait ces actions (conférences métiers avec interventions de femmes - réunions d'information en licence - campagne sur l'exemplarité de réussites féminines dans ces filières) et les centrerait davantage sur les publics minoritaires.*

- *Participation groupe région Centre double mixité - forum orientation 2014*

Pilotes : MOIP, composantes, Groupe régional double mixité

Partenaires : Rectorat, Direction académique, Région Centre

Échéance : 2014-2016

Outils : liens avec les associations « Femmes 3000 », « Femmes et sciences », « Femmes et Mathématiques », « Femmes ingénieurs »

➤ Sensibilisation des acteurs du monde éducatif à cette problématique

- *Signature Convention régionale pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif (novembre 2013) : mise en œuvre dans le cadre régional de la Convention interministérielle*

- *Participation groupe Égalité de la Direction académique*

Organisation d'une conférence sur le thème de 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

Pilotes : VP égalité, Groupe régional double mixité et Groupe Égalité de la Direction académique

Partenaires : Rectorat, Direction académique, Région Centre

Échéance : 2014-2016

Objectif 3 - Parfaire l'égalité professionnelle

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

➤ 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
- Informer les enseignants-chercheurs sur le congé pour recherches et conversions thématiques (CRCT) après un congé maternité ou un congé parental

➤ 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 (maternité, pathologiques et maladie) et les congés d'adoption n'aient pas d'impact sur le déroulement de la carrière et sur le montant de certaines primes attribuées en lien avec l'évaluation individuelle
- Veiller à ce que les agents à temps partiel bénéficient d'une évolution de carrière comparable aux agents à temps plein

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

Le décret n° 2012-1061 du 18 septembre 2012 relatif au congé parental prévoit un entretien avec le DRH six semaines avant la réintégration pour en examiner les modalités

Proposer, en outre, aux agents, en cas d'interruption de carrière d'une durée d'au moins un an, un entretien professionnel avant leur départ, ainsi qu'une action de formation de retour à l'emploi

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

Le règlement cadre de l'université prévoit déjà des plages mobiles de manière à effectuer son cycle hebdomadaire de travail selon le rythme choisi

Pilote : DRH

Échéances : 2014-2016

2. Mieux accompagner les femmes dans leur parcours professionnel

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

➤ Lors des entretiens professionnels (pour les personnels BIATSS) et des examens des promotions en conseil académique restreint (pour les enseignants-chercheurs), dépister les candidates potentielles qui ne demandent pas de promotion alors que leur dossier le permet

➤ Formations au management et leadership pour encourager et soutenir les femmes à prendre des responsabilités et à s'affirmer davantage ; tutorat des femmes en position de demander des promotions ou des fonctions à responsabilité

Dispositifs mis en place à l'INSERM et, pour les femmes EC, à l'université Joseph Fourier de Grenoble

➤ Conseiller et accompagner les personnels dans leurs projets et parcours professionnels

Pilote : DRH - Échéance : 2014-2016

Objectif 4 - Former, informer, communiquer

1. Agir contre les stéréotypes et prévenir les discriminations

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

- Formation des responsables

Intégration d'une formation sur l'égalité F/H dans le plan de formation 2014 de l'université

- Développement des UEO sur l'égalité entre les sexes

NB - Les UEO sont ouvertes au personnel de l'université.

Depuis 2006, il existe une UEO « Genre et histoire » proposée par l'UFR ASH.

Une autre UEO a été proposée à la rentrée 2013 par l'UFR LL.

- Conférences et séminaires

➤ Rédaction des documents administratifs et des textes

- Application de la circulaire du Premier ministre du 21 février 2012 sur la suppression du terme « Mademoiselle »

- Féminisation ou masculinisation des noms de métiers, fonctions, grades ou titres qui ne le sont pas encore, ou utilisation de formes épicles⁴

Pilotes : DGS, DRH, VP Égalité

Échéance : 2014

2. Communiquer sur l'action de l'université

➤ Communiquer sur la politique de l'université

- Créer une page consacrée 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

- Diversifier les supports de communication

- Faire une enquête auprès des personnels de l'université pour connaître leurs ressentis et leurs attentes

➤ Recenser et faire connaître sur le site internet de l'université les enseignements et les recherches à l'université sur l'égalité des sexes et les discriminations.

Pilotes : Service communication

Échéance : 2014

⁴ V. Gazeau M. A., Maurel D. (2006), Un dictionnaire INTEX de noms de professions : quels féminins possibles ?, in Formaliser les langues avec l'ordinateur. De INTEX à Nooj. Presses universitaires de Franche-Comté, 115-127.