

PLAN D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (2021-2023)



SOMMAIRE

Introduction	03
Axe 1. Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération	05
1- Etat des lieux	05
2- Actions à engager	09
Axe 2. Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois	10
1- Etat des lieux	10
2- Actions à engager	14
Axe 3. Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle	15
1- Etat des lieux	15
2- Actions à engager	17
Axe 4. Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations	18
1- Etat des lieux	18
2- Actions à engager	21
Conclusion	22
Annexes	23
Annexe – Historique de la mission Egalité-Diversité	23
Annexe – Focus féminisation (bilan social UL 2019)	26
Annexe – Ecart de rémunération	34
Annexe – Dispositif d'alerte harcèlement sexuel - Bilan quantitatif	37
Annexe – Synthèse du plan d'action égalité professionnelle femmes/hommes de l'UL	38
Sigles / abréviations	41

Comprendre pour agir et faire des égaux

La Loi de Transformation de la Fonction Publique (LTFP) du 6 août 2019, dans son article 80, fait obligation aux employeurs d'élaborer et mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel dédié à l'égalité professionnelle femmes/hommes. Cette obligation incombe au Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) ainsi qu'aux établissements et aux opérateurs placés sous sa tutelle.

Dans ce cadre, l'Université de Lorraine (UL) présente son premier plan qui couvre les années civiles 2021 à 2023.

Selon cette loi, le plan d'action est obligatoirement articulé autour des quatre axes suivants :

- Évaluer, 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 et emplois ;
- 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.

Depuis sa création en 2012, l'UL a pris de nombreuses initiatives dans ce domaine :

- Création d'une Mission Egalité en 2013 qui devient en 2015 une Mission Egalité-Diversité ;
- Constitution d'un groupe de travail sur la prévention des Risques Psychosociaux (RPS) associant des membres des instances (CT, CHSCT...) ;
- Réalisation d'une étude diagnostic sur les RPS par un cabinet de consultants extérieur ;
- Création d'un poste de psychologue du travail dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail et l'organisation d'actions de formation aux RPS à destination d'un large public (assistant.e.s de prévention, encadrant.e.s...) ;
- Inscription du respect de l'égalité femmes/hommes et de la diversité dans la Charte des valeurs de l'UL adoptée en 2016 ;
- Politique Ressources Humaines labellisée HRS4R en 2017 ;
- Actions de sensibilisation et de formation des personnels portant sur l'égalité femmes/hommes ;
- Mise en place d'un dispositif interne d'alerte et de traitement des situations de harcèlement sexuel et discriminations, opérationnel en 2018 ;
- Mise en place d'un dispositif interne d'alerte et de traitement des situations de harcèlement moral au travail en 2020 ;
- Adoption d'un règlement de gestion du temps de travail et développement de modes de gestion permettant souplesse et individualisation des rythmes ;
- Conduite en 2021 d'une politique OTM-R (Ouverture, Transparence et Mérite dans le Recrutement).

L'UL présente par ailleurs une originalité : les questions d'égalité professionnelle femmes/hommes sont intégrées, depuis 2015, dans le cadre plus large d'une politique Egalité-Diversité-Inclusion (EDI) pour les personnels et les étudiant.e.s. Le plan qui est présenté ne reflète donc qu'une partie des actions impactant l'égalité femmes/hommes menées au sein de l'établissement.

Ainsi, au-delà du renforcement de cette politique inscrite dans la LTFP pour toute la fonction publique, l'UL continuera, en cohérence avec son histoire et ses valeurs, à promouvoir une culture de l'égalité et de la diversité en agissant également pour le public étudiant dont tous les personnels se doivent d'assurer la formation pour le présent et l'avenir de notre société.

Face à ce défi, il importe que les futures actions, décidées dans le cadre de notre démocratie universitaire, puissent changer le quotidien des femmes et des hommes de l'UL. C'est pourquoi, en premier lieu, l'élaboration de ce plan a été basée sur un diagnostic partagé de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'UL. En deuxième lieu, dans le cadre habituel du dialogue social, les organisations syndicales présentes à l'UL ont eu la possibilité de participer, de janvier à mars 2021, à la co-construction des propositions d'actions de ce plan en rejoignant dès 2020 une équipe plurielle composée de membres de la mission Egalité-Diversité-Inclusion, de la Direction Générale des Services

(DGS), de la Délégation de l'Aide au Pilotage et de la Qualité (DAPEQ), de la Direction de la Communication (DCOM) et de la Direction des Ressources Humaines (DRH). En troisième lieu, afin de permettre l'adhésion et l'implication du plus grand nombre, l'UL s'engage également, dans toute la mesure du possible et par tout moyen adapté (groupes de travail, mobilisation des encadrant.e.s...), à associer les personnels de l'établissement à la mise en œuvre de ce premier plan, à son évaluation ainsi qu'à ses éventuels ajustements.

S'agissant du suivi institutionnel, à court terme, il convient de préciser qu'à partir du 1^{er} janvier 2022, conformément aux dispositions de la LTFP, le Comité Social de l'UL sera en charge de ce suivi et pourra, en amont du Conseil d'administration de l'UL, présenter des propositions d'ajustements du plan pour les années 2022 et 2023, en s'appuyant sur le nouveau Rapport Social Unique (Décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020) qui devra présenter notamment, la situation comparée des femmes et des hommes et son évolution, ainsi que la mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à l'insertion professionnelle, à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) et contre les discriminations.

Conçu pour une durée de trois ans, le présent plan s'articule autour de quatre axes dressant chacun un état des lieux et prévoyant treize actions qui seront l'amorce de réalisations encore plus ambitieuses qui se déclineront dans les plans ultérieurs et qui ne pourront trouver leur concrétisation fructueuse que par l'implication et l'engagement de toutes et tous.

*« Dans la vie, rien n'est à craindre, tout est à comprendre. »
Marie Curie*

*« Ce qui constitue la vraie démocratie, ce n'est pas de reconnaître des égaux, mais d'en faire. »
Léon Gambetta*

Le Président
de l'Université de Lorraine

Pierre Mutzenhardt

La Vice-présidente
du Conseil d'administration
Première Vice-présidente

Le Vice-président
délégué Egalité-diversité

La Vice-présidente
Ressources humaines
et conditions de travail

Hélène Boulanger

Pascal Tisserant

Myriam Doriat-Duban

► Encart à renseigner après délibération du CA du 01.06.2021

Présentation du plan d'action égalité professionnelle femmes/hommes devant les instances UL :

- Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) : 12/05/2021 (Avis XXX)
- Conseil de la vie universitaire (CVU) : 17/05/2021 (Avis XXX)
- Conseil de la formation (CF) : 18/05/2021 (Information)
- Comité technique (CT) : 20/05/2021 (Avis XXX)
- Conseil scientifique (CS) : 25/05/2021 (Information)
- Conseil d'administration (CA) : adoption du plan par le CA du 01/06/2021 (Décision XXX)

Axe 1. Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

1. Etat des lieux

Cet axe a pour objet de fournir et interpréter les résultats, issus de l'outil d'analyse mis à disposition par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP), portant sur les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes. Les données disponibles ne concernent que les personnels titulaires de l'année 2019 et sont présentées dans quatre tableaux (A à D).

Cet état des lieux est effectué en deux parties. La première présente les résultats globaux pour l'employeur UL à partir du tableau A intégré au document ; la seconde, les résultats par corps à l'UL à partir des trois tableaux B, C et D disponibles en annexe.

[Cf. Annexe – Ecart de rémunération](#)

► Partie 1 : Résultats globaux

Tableau A

Nombre de corps pris en compte	32
--------------------------------	----

Emploi annuel moyen

	Hommes	Femmes	Total	Part des femmes (%)
Effectifs annuels	2 533	2 195	4 728	46,4 %
Equivalents temps plein employés	2 520	2 143	4 663	46,0 %
Taux moyen de temps partiel	99,5 %	97,6 %	98,6 %	

Rémunération brute mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel

Hommes	Femmes	>> Ecart	€/mois	% (F-H)/H
4 206 €	3 250 €		-956 €	-22,7 %

Rémunération brute mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein

Hommes	Femmes	>> Ecart	€/mois	% (F-H)/H
4 227 €	3 329 €		-898 €	-21,2 %

Décomposition des écarts (sur rémunération brute)

	€/mois	% effet/(F-H par EQTP)
>> Effet 1 Effet temps partiel	-58 €	6,4 %
>> Effet 2 Effet ségrégation des corps	-704 €	78,4 %
>> Effet 3 Effet démographique au sein des corps	-137 €	15,2 %
<i>dont effet sur primes</i>	-6 €	0,7 %
>> Effet 4 Effet primes à corps-Grade-échelon identique	-57 €	6,4 %
sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)	3 €	-0,3 %
temps ou cycles de travail	0 €	0,0 %
géographie et mobilités non forcées	0 €	0,0 %
résultats / performance / engagement professionnel	10 €	-1,1 %
rémunérations accessoires	-32 €	3,6 %
fonctions / sujétions indexées sur le traitement	-39 €	4,3 %
fonctions / sujétions non indexées sur le traitement	0 €	0,0 %
restructurations ou mobilités forcées	0 €	0,0 %
autres primes et écarts résiduels sur traitement	1 €	-0,1 %

Les résultats présentés reposent sur les 32 corps présents à UL et sur des effectifs de 2 533 hommes et 2 195 femmes. Ces données ne correspondent pas réellement au nombre d'agents sur l'année, mais au nombre de fiches de paie mensuelles sur une année divisée par 12. Les agents qui ne sont présents qu'une partie de l'année comptent ainsi au prorata de leur nombre de mois de présence.

Les hommes comptent pour 2 520 équivalent temps plein (ETP) annuels et les femmes pour 2 143. Les femmes sont donc plus fréquemment à temps partiel que les hommes, avec un taux moyen de temps partiel plus faible (97,6 % pour les femmes et 99,5 % pour les hommes).

Les données relatives aux rémunérations mensuelles moyennes comparées permettent les observations suivantes :

- En moyenne, les rémunérations mensuelles brutes par fiche de paie sont de 4 206 € pour les hommes et de 3 250 € pour les femmes. L'écart est de -956 € ;
- Celles exprimées en ETP (correction faite de la quotité de temps de travail) sont respectivement de 4 227 € et de 3 329 €, soit un écart de -898 € ;

L'écart de rémunération femmes/hommes, ici en défaveur des femmes, est plus faible en équivalent temps plein qu'en rémunération brute (-898 € contre -956 €). La plus forte proportion de femmes que d'hommes à temps partiel conduit à un effet temps partiel de -58 €.

La décomposition de l'écart de -956 € entre les rémunérations mensuelles moyennes brutes par fiche de paie des hommes (4 206 €) et des femmes (3 250 €) met en évidence 4 effets :

- L'effet 1, effet de la différence de recours au temps partiel, s'élève à -58 € ;
- L'effet 2, ségrégation des corps, s'élève à -704 €. Il 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 (effet différentiel de mixité des métiers) ;
- L'effet 3, démographique au sein des corps, s'élève à -137 €. Il 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...). Cet effet démographique au sein des corps est constitué d'un effet démographique « traitement » de 131 € et d'un effet démographique « prime » de 6 € ;
- L'effet 4, primes à corps-grade-échelon identique, s'élève à -57 €.

Ces 57 € en défaveur des femmes correspondent à l'écart de primes à niveau de carrière identique. Il se décompose selon la nomenclature des indemnités renseignée dont obligatoirement la sur-rémunération du temps partiel (+3 €). Elle correspond à l'écart entre certains temps partiels travaillés (80 % ou 90 %) et les taux de rémunération (respectivement 85,7 % et 91,4 %). Le choix méthodologique a été de le traiter comme une prime, tout en l'isolant en raison de sa spécificité.

Les primes qui contribuent négativement à cet écart sont les primes catégorisées comme « rémunérations accessoires » (-32 €) qui regroupent la NBI, la GIPA, les primes statutaires, la prime d'administration, la PEDR, l'indemnité de formation continue ainsi que celles liées aux fonctions/sujétions indexées sur le traitement (- 39 €) i.e. les cours complémentaires.

Les primes qui contribuent positivement à réduire l'écart sont celles liées aux résultats/performance/engagement professionnel (+10 €). Derrière cette catégorie sont regroupées : les primes payées au titre de l'article L954-2 du Code de l'Education (prime d'intéressement, IPAGE...), la prime invention brevet, la prime de rendement, l'indemnité de jury concours, les primes de participation, à titre accessoire, à des activités de formation et de recrutement.

Les primes qui sont totalement neutres (0 €) sont les primes liées aux temps ou aux cycles de travail, celles liées aux « mobilités non forcées », aux fonctions/sujétions non indexées sur le traitement, aux « restructurations ».

La dernière catégorie de primes, « autres primes et écarts résiduels sur le traitement », correspond aux primes n'ayant pu être insérées dans les catégories précédentes mais qui entrent dans le périmètre des rémunérations.

La majeure partie de l'écart total de salaire en ETP 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 les moins rémunérés, hypothèse qui peut être vérifiée en analysant les résultats par corps.

► Partie 2 : Résultats par corps

[Cf. Annexe – Ecarts de rémunération / Tableaux B-C-D](#)

Cette partie vise à donner des éléments relatifs aux corps permettant de cibler les plus fortes contributions aux écarts de rémunération liés à l'effet primes et l'effet démographique du corps (pas d'effet ségrégation).

Trois indicateurs de qualité sont calculés :

- Indicateur 1 : mixité salaire
- Indicateur 2 : mixité emploi
- Indicateur 3 : Traitement Indiciaire Brut (TIB)

Les indicateurs de mixité calculent la part en emploi ou salaire des agents travaillant dans des corps/grade/échelon/indice où il y a des personnes des deux sexes. Les calculs qui en découlent sont alors pertinents pour une analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes du corps en question. Plus la valeur est proche de 1, plus la mixité est importante.

Pour analyser un corps particulier et calculer des indicateurs fiables, le nombre de femmes et d'hommes doit être suffisant à chaque niveau considéré. Les indicateurs de mixité doivent être le plus proche possible de la valeur 1 et sont alors affichés en jaune. Lorsque la valeur est trop éloignée de la valeur 1, la couleur est bleu clair, voire bleu foncé (absence totale de mixité). Quelques cas « polaires » existent :

- Corps exclusivement masculin ou féminin : dans ce cas, on ne considère aucun effet inégalitaire au sein des corps, il s'agit ici d'un effet de ségrégation. C'est le cas, par exemple, du corps infirmier de l'Education Nationale (exclusivement féminin) ou du corps des professeurs de l'ENSAM (exclusivement masculin) ;
- Corps mixte mais au sein duquel les échelons sont soit exclusivement masculins, soit exclusivement féminins : les indicateurs 1 et 2 sont nuls ; dans ce cas tout l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes de ce corps est imputé à l'effet démographique. Il s'agit ici des corps pour lesquels les indicateurs emploi et salaire sont bleus.

▪ **Effectifs par corps :**

Les corps les mieux rémunérés sont majoritairement masculins et sont soit des corps d'enseignants-chercheurs, soit des corps de BIATSS catégorie A+ : maîtres de conférences, professeurs des universités, ingénieurs de recherche.

Le corps des ingénieurs d'études est composé quasiment d'autant d'hommes que de femmes, de même que le corps des techniciens de recherche et de formation.

Les corps les moins bien rémunérés sont majoritairement féminins : essentiellement des corps de catégorie C du domaine administratif au sein desquels les femmes sont les plus représentées.

▪ **Effet démographique :**

Pour les corps où les indicateurs sont fiables, l'effet démographique du corps est le plus élevé pour le corps des professeurs d'éducation physique et sportive (+183 €) et le corps des maîtres de conférences des universités-praticien hospitalier de médecine, d'odontologie et des disciplines pharmaceutiques (+183 €).

▪ **Effet prime à corps-grade-échelon identique :**

L'écart le plus important concerne la catégorie « rémunérations accessoires » pour les emplois fonctionnels. Les emplois fonctionnels ont un effectif réduit majoritairement masculin. Il s'agit des

fonctions à hautes responsabilités engendrant des rémunérations accessoires à hauteur des exigences de la fonction.

Parmi les corps où les indicateurs de mixité sont satisfaisants, on constate qu'au global, les écarts sont assez minimes. Les écarts les plus importants concernent la catégorie de primes « fonctions/sujétions indexées sur le traitement », qui englobe les heures complémentaires. La catégorie « rémunérations accessoires » contribue de manière très perceptible à l'augmentation de l'écart entre les hommes et les femmes.

La catégorie « résultats/performance/engagement professionnel » réduit le plus significativement cet écart, notamment pour les corps des ingénieurs d'études (+59 €) et des assistants ingénieurs (+64 €).

► Synthèse

Dans la fonction publique, les agents sont rémunérés, indépendamment de leur sexe, selon une grille indiciaire. Les écarts de rémunération constatés à l'UL s'expliquent par :

- Une part plus importante de femmes que d'hommes exerçant à temps partiel ;
- Une sur-représentativité ou sous-représentativité de femmes ou d'hommes dans certains corps : les corps les mieux rémunérés (notamment enseignants-chercheurs) ont un effectif d'hommes plus élevé ; a contrario le corps des adjoints administratifs est majoritairement féminin ;
- Au sein d'un même corps, les différences peuvent s'expliquer par un sexe ou l'autre plus représenté dans le haut des grilles ou dans les grades supérieurs, donc ayant une ancienneté moyenne plus élevée ;
- Au sein d'un même corps/grade/échelon, la différence peut provenir des montants perçus au titre des « rémunérations accessoires ». Elles ne sont pas liées au statut de l'agent mais attribuées en fonction des missions, responsabilités ou fonctions confiées à titre individuel.

2. Actions à engager

- Thème de l'axe : Ecart de rémunération
- Objectif : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- Nombre d'actions : 3

Actions (*)	Détails	Indicateurs / Objectifs	Pilotes
Etablir un focus sur les écarts de rémunération (enrichissement du RSU)	Enrichissement et analyse du RSU en élaborant un focus sur la mixité permettant notamment : > d'analyser et d'explicitier les écarts de rémunération > de sensibiliser l'ensemble de la communauté universitaire > d'identifier d'éventuels écarts afin d'actionner des leviers de correction	Rapport Social Unique (RSU) enrichi / Communication via le site RH "Informations RH / actualités"	DRH
Mettre en place un observatoire de la mixité professionnelle	Développement d'une culture des données de la mixité professionnelle présentées au moyen d'un Tableau de Bord Opérationnel (TBO) comportant des éléments de mesure significatifs. <u>Exemple d'éléments de mesure :</u> > Effectifs F-H > Filières féminisées-masculinisées > Temps choisis-partiels-télétravail > Catégories A-B-C > Part des contractuels et titulaires	Tableau de bord opérationnel (TBO) avec une double approche : par établissement et par structures [Formation / Recherche / DO]	DAPEQ
Mieux informer les personnels sur les conséquences en matière de carrière et/ou retraite, avant tout choix de modalités d'exercice de leur activité professionnelle (temps partiel / congé parental...)	Amélioration de l'accès à l'information et de la qualité de l'information	Enrichissement du site RH "Informations RH"	DRH

* Plan d'action égalité professionnelle en cohérence avec le label HRS4R et la politique OTM-R de l'Université de Lorraine

[Cf. Annexe – Synthèse du plan d'action EPFH UL](#)

Axe 2. Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois

1. Etat des lieux

La mixité et l'égalité professionnelle à l'Université de Lorraine sont des valeurs fondamentales qu'il convient d'observer sous différents angles :

- Représentation numérique ;
- Conditions d'accès à l'emploi ;
- Mixité des emplois ;
- Accès à la formation professionnelle continue ;
- Promotions internes / déroulement de carrière ;
- Accès aux postes à responsabilités ;
- Représentation dans les instances de l'établissement.

Légende statistiques IPSA

Certains indicateurs sont donnés au format IPSA (Indice de Parité entre les Sexes Ajusté). Cet indicateur permet d'évaluer le niveau de parité qui existe entre les individus de sexe féminin et ceux de sexe masculin.

L'IPSA est un indice symétrique autour de 1 et compris entre 0 et 2. Il est calculé selon trois cas :

> Cas 1 : Femme < Homme (disparité en faveur des individus de sexe masculin)

Dans ce cas, l'IPSA est compris entre 0 et 1

> Cas 2 : Femme > Homme (disparité en faveur des individus de sexe féminin)

Dans ce cas, l'IPSA est compris entre 1 et 2

> Cas 3 : Femme = Homme (parfaite parité entre les deux sexes)

Dans ce cas, l'IPSA est égal à 1

Remarque :

En 2018, l'Université de Lorraine a adopté « l'Indice de Parité entre les Sexes Ajusté » en réponse à un appel à projets du MESRI (le projet MixFil : Mixité dans les filières). Cela a consisté à intégrer cet indice dans le Tableau de Bord Opérationnel de l'établissement, permettant de produire une cartographie genrée de toutes les filières de formations suivies par les 60 000 étudiant.e.s.

► Représentation numérique des femmes et des hommes dans l'établissement

Les effectifs de l'UL sont numériquement équilibrés entre les femmes et les hommes (en 2019, 3 452 femmes : 49 % ; 3 646 hommes : 51 %). Malgré cet équilibre, des disparités émergent en fonction du type de population, du corps d'appartenance, de la catégorie et de la spécialité.

[Cf. Annexe – Focus féminisation \(bilan social UL 2019\)](#)

▪ Répartition par catégorie de la fonction publique :

Plus de la moitié des personnels féminins occupe des postes de catégorie A (60,54 %) et un quart occupe des fonctions de catégorie C. En comparaison, les effectifs masculins se concentrent dans la catégorie A (82,31 % des hommes appartiennent à cette catégorie). Les catégories B et C sont quant à elles peu représentées au sein des effectifs masculins avec respectivement 7,49 % et 10,20 %.

- Répartition par type de population (contractuelle / titulaire) :
Parmi les personnels contractuels, 52,52 % sont des femmes contre 46,75 % au sein des agents titulaires.
Sur la population féminine totale à l'UL (3 452 individus), près de 2/3 (64,72 %) est titulaire. Ce taux est de 69,80 % chez les hommes.

- Répartition par type de population (BIATSS / Enseignants et enseignants-chercheurs) :
Parmi les personnels féminins, 55,01 % sont des personnels BIATSS contre 44,99 % de personnels enseignants et enseignants-chercheurs.
Cette répartition met en exergue un rapport numérique entre les femmes et les hommes déséquilibré et vient contraster l'équilibre global de l'établissement : presque 2/3 des enseignants et enseignants-chercheurs sont des hommes (61,46 %), quand à peine plus d'1/3 des personnels BIATSS sont des hommes (38,10 %).

- Répartition par spécialité :
Les personnels BIATSS (ITRF / BIB / AENES confondus)
La Branche d'Activité Professionnelle J (administration, gestion, pilotage), dominante au sein des personnels BIATSS, a un taux de féminisation considérable puisque celui-ci est de 83,33 %. Bien que l'effectif soit faible dans la spécialité santé et médico-social (37 agents), celle-ci a le taux de féminisation le plus important avec 94,59 % de femmes. Il est à souligner une sous-représentation des femmes dans les BAP C (sciences de l'ingénieur) et E (Informatique) avoisinant les 12 %

Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs

> Filière universitaire

Dominante dans la filière universitaire en termes d'effectifs globaux, la section CNU 27 (Informatique) a un taux de féminisation assez faible puisqu'il est de 25,59 %, même s'il ne cesse de progresser. De manière générale, il est constaté que les femmes sont très présentes dans les sections relatives aux langues et littératures alors qu'elles sont minoritaires (moins de 20 %) au sein des sections 63 (électronique, optronique et systèmes), 17 (philosophie) et 25 (mathématiques).

> Filière hospitalo-universitaire

La section 81 (sciences du médicament) a le taux de féminisation le plus important avec un taux de 80 %. A l'inverse, la section 51 (pathologie cardiorespiratoire et vasculaire) enregistre le taux le plus bas de cette filière avec 19,35 %.

> Disciplines du second degré / Enseignants du 1^{er} degré

A l'instar de la filière universitaire, les femmes sont très présentes dans les disciplines relatives aux lettres et langues. Elles ne le sont que rarement dans les disciplines en rapport avec l'électronique, l'informatique, la mécanique et le sport.

Dépourvus de discipline ou de section, les enseignants du 1^{er} degré ont un taux de féminisation de 28,57 % sachant que l'effectif est faible (6 femmes et 15 hommes).

► Conditions d'accès à l'emploi

Au titre des actions mises en place, des pratiques objectives de recrutement sont appliquées au sein de l'établissement :

- Utilisation de grilles d'évaluation sur des critères objectifs, non discriminants ;
- Composition des jurys respectant l'équilibre 40/60 entre les deux sexes ;
- Alternance des présidences de jury femme/homme tous les 2 ans ;
- Formation des membres des jurys aux biais de l'évaluation et lutte contre les stéréotypes.

A travers sa « Charte de recrutement » (source : *Lignes directrices de gestion mobilité UL 2020*), l'UL affiche sa déontologie en matière de recrutement. Portée à la connaissance des recruteurs, cette charte sensibilise aux 25 critères discriminants proscrits par le Code pénal (dont le sexe).

► Mixité des emplois

La mixité des emplois et/ou métiers met en évidence des surreprésentations d'un sexe par rapport à l'autre au sein de l'établissement. A titre d'exemple :

- Le taux de féminisation dans la fonction de professeur des universités est de 21,80 % et celui de maître de conférences est de 40,70 %. Au-delà de ce déséquilibre, on constate que ce taux de féminisation est plus faible à l'UL qu'au niveau national où les taux de féminisation s'élèvent à 25 % pour le corps des professeurs des universités et à 44,50 % pour le corps des maîtres de conférences (source : *Bilan social du MESRI 2017-2018*) ;
- Parmi les 10 fonctions type les plus occupées par des femmes (en nombre d'individus), celle de « gestionnaire de scolarité » est en première position ;
- Parmi les 10 fonctions type les plus occupées par les hommes (en nombre d'individus), celles de « ASI et/ou cadre d'appui à la recherche scientifique » est en tête de liste.

► Accès à la formation professionnelle continue

A l'UL, deux grands principes sont appliqués à ce sujet :

- Principe de non-discrimination dans l'accès à la formation, tant au niveau des types d'action (T1-T2-T3) qu'au niveau de la mobilisation du droit à la formation (VAE, BC, CFP, CPF, CRCT) ;
- Principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la réalisation des formations.

L'organisation des sessions de formation proposées au personnel respecte, dans la mesure du possible, les rythmes de travail habituel et les horaires typiques en évitant les périodes de vacances scolaires et les plages de temps partiel (dont le mercredi après-midi).

La formation professionnelle continue en chiffres (données 2019)

- IPSA nombre d'heures de formation = 1,48
- IPSA nombre de VAE = 0,50
- IPSA nombre de Bilan de compétences = 1,33
- IPSA nombre de Congés de formation = 1,67
- IPSA nombre de CRCT = 1,13 (campagne 2020-2021)
- IPSA nombre de CRCT = 1,68 (campagne 2019-2020)

IPSA-Indice de Parité entre les sexes Ajusté

► Promotions internes / Déroulement de carrière

Dans le cadre du développement de carrière des personnels, les pratiques éthiques de ressources humaines sont appliquées. En effet, les promotions sont fondées sur les seuls critères de compétences, d'expérience professionnelle (parcours professionnel) et de responsabilité. Ces mêmes critères viennent à l'appui de tous les déroulements de carrière.

Une politique de formation continue des personnels axée sur l'accompagnement et le soutien au développement professionnel, est pratiquée au quotidien (offre de formation pour les préparations aux concours, aux dossiers de promotions et d'avancement pour les BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs).

Les promotions internes en chiffres (données 2019)

>> personnels BIATSS titulaires)

- IPSA nombre d'agents promus au « tableau d'avancement » = 1,47
- IPSA nombre d'agents promus par « liste d'aptitude » = 1,23

IPSA-Indice de Parité entre les sexes Ajusté

► Accès aux postes à responsabilités

Au sein de l'université, presque trois quarts des postes à responsabilités sont occupés par des hommes.

La gouvernance mixte est soutenue par la volonté de tendre vers une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes dans les fonctions dirigeantes de l'établissement.

La gouvernance en chiffres (données 2019)

IPSA global de gouvernance = 0,79

- IPSA Pilotage = 0,47
- IPSA Administration = 0,86
- IPSA Formation = 0,83
- IPSA Recherche = 0,82

IPSA-Indice de Parité entre les sexes Ajusté

► Représentation dans les instances de l'établissement

Les sept instances de l'établissement sont mixtes et s'inscrivent dans une démarche de représentation équilibrée des femmes et des hommes. Depuis 2012, la tendance est à un rapprochement du point d'équilibre.

La représentation dans les instances en chiffres (données 2019)

IPSA global = 0,96

- IPSA Conseil d'administration = 0,76
- IPSA Conseil scientifique = 0,84
- IPSA Conseil de la formation = 1,33
- IPSA Conseil de la vie universitaire = 1
- IPSA Comité technique = 1
- IPSA Sénat académique = 0,45
- IPSA CHSCT = 1,38

IPSA-Indice de Parité entre les sexes Ajusté

2. Actions à engager

- Thème de l'axe : Mixité professionnelle et accès aux responsabilités
- Objectif : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres et emplois de la fonction publique
- Nombre d'actions : 5

Actions (*)	Détails	Indicateurs / Objectifs	Pilotes
Réaliser, diffuser et valoriser des "portraits de la mixité"	Présentation de parcours professionnels et/ou métiers sous l'angle de la mixité afin de : > Sensibiliser et faire évoluer les mentalités > Favoriser la mixité dans les métiers et dans les disciplines > Développer la connaissance des métiers et parcours afin d'élargir les viviers et agir pour une plus grande mixité professionnelle	Publication de 1-2 portraits par année (diffusion via les supports de communication internes : Factual / Site RH...)	DCOM
Evaluer la sensibilisation des personnels et/ou groupes plus restreints aux stéréotypes sexués et assignations de genres	Evaluation permettant d'identifier une tendance dans le temps	1 évaluation (format à définir : enquête / sondage...) en fin de plan	DAPEQ
Constituer un réseau professionnel féminin : "Réseau des possibles"	Réseau professionnel féminin permettant aux femmes d'élargir leur champ des possibles (entraide, parrainage et accompagnement aux évolutions de carrières)	Installation et visibilité du réseau	VP CA
Sensibiliser sur les biais de genre dans les recrutements et évolutions de carrière	Diffusion préalable et systématique de vidéos aux acteurs intervenant sur tous les processus sélectifs (présidents et membres de jurys : recrutement / concours / promotion)	Visionnage des vidéos de sensibilisation en amont des processus (sources : externe et/ou interne)	DRH
Engager des actions marquantes, décisives et de grande envergure afin de dynamiser le lancement du plan égalité femmes-hommes et plus largement la poursuite de la politique EDI <i>Nb : portée des actions sur les axes 2 et 4 du plan</i>	> Actions ponctuelles via des séances de théâtre forum à destination de différents publics (présidents et vice-présidents des comités de sélection / membres des jurys de recrutement BIATSS / équipe politique et directeurs de composantes formation-recherche / DRH / directions opérationnelles et responsables administratifs / personnels de l'établissement...) > Actions durables via des outils de captation optimisés à l'échelle de l'établissement et utilisés de manière plus structurelle (e-learning...) : obligatoires pour certaines fonctions (direction de DO, de laboratoire, de composante) et ouvertes à l'ensemble des personnels	> Actions ponctuelles : au minimum 6 séances / an > Actions durables : déploiement de supports originaux <u>Sous conditions</u> : Actions s'inscrivant dans un appel à projet ministériel (DSG 2 / 2021-2022) dont la faisabilité est conditionnée par la retenue du projet	DRH / VP RHCT

* Plan d'action égalité professionnelle en cohérence avec le label HRS4R et la politique OTM-R de l'Université de Lorraine

Axe 3. Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

1. Etat des lieux

Afin de respecter et favoriser l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des agents de l'UL, un certain nombre de dispositifs sont déjà déployés au sein de l'établissement, en termes :

- d'aménagement et d'organisation du temps de travail ;
- d'affirmation du droit à la déconnexion ;
- de conciliation des temps de vie ;
- de services et aides sociales proposées à tous les personnels.

Légende statistiques IPSA

Certains indicateurs sont donnés au format IPSA (Indice de Parité entre les Sexes Ajusté). Cet indicateur permet d'évaluer le niveau de parité qui existe entre les individus de sexe féminin et ceux de sexe masculin.

L'IPSA est un indice symétrique autour de 1 et compris entre 0 et 2. Il est calculé selon trois cas :

> Cas 1 : Femme < Homme (disparité en faveur des individus de sexe masculin)

Dans ce cas, l'IPSA est compris entre 0 et 1

> Cas 2 : Femme > Homme (disparité en faveur des individus de sexe féminin)

Dans ce cas, l'IPSA est compris entre 1 et 2

> Cas 3 : Femme = Homme (parfaite parité entre les deux sexes)

Dans ce cas, l'IPSA est égal à 1

► Aménagement et organisation du temps de travail

▪ Facilité d'accès au temps partiel :

L'UL applique les dispositions nationales relatives à l'accès au temps partiel de droit et au temps partiel pour convenance personnelle (accordé sur autorisation). Le passage d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel (et inversement) est facilité via une campagne annuelle.

De plus, l'ouverture du compte épargne temps (modalité de report de congés offerte aux personnels BIATSS) s'applique aux agents à temps partiel et, de fait, à une grande majorité de femmes.

Le temps partiel en chiffres (données 2019)

- IPSA temps partiel des personnels titulaires = 1,82
- IPSA temps partiel des personnels contractuels = 1,89
- IPSA temps partiel total = 1,83

La prise de temps partiel est majoritairement féminine

IPSA-Indice de Parité entre les sexes Ajusté

▪ Déploiement du télétravail

Le dispositif de télétravail régulier pour les personnels BIATSS est déployé dans l'établissement depuis le 01/01/2019 (phase expérimentale en 2019 suivie d'une généralisation en 2020).

L'accès au télétravail régulier s'effectue via une campagne annuelle de dépôt des demandes des agents souhaitant accéder à cette modalité de travail. Les critères d'accès sont non discriminants

(critères portant sur : les missions télétravaillables, la compatibilité avec la nature des activités exercées par l'agent et l'intérêt du service, l'impact sur l'organisation du service). Depuis 2020, le télétravail régulier est cumulable avec le télétravail ponctuel.

Tout refus d'accord du télétravail doit être motivé au regard de l'organisation objective du travail afin d'éviter toute discrimination.

Le télétravail régulier en chiffres (données campagne 2020)

- IPSA télétravail de 1,56 pour les 682 agents bénéficiaires

Cette nouvelle modalité de gestion des temps est majoritairement féminine.
Les campagnes futures permettront d'infirmier ou confirmer cette tendance.

IPSA-Indice de Parité entre les sexes Ajusté

▪ Aménagement des temps de travail

Entré en vigueur le 01/09/2013, le règlement de gestion du temps de travail des personnels BIATSS de l'UL prévoit des formules d'organisation du travail facilitant l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle (pour le régime général hors régimes horaires spécifiques), tels que :

- l'organisation de la semaine de travail sur 9 ou 10 demi-journées ;
- le choix entre trois formules de temps de travail hebdomadaires (36 h 40 / 37 h 30 / 38 h 10) ;
- la possibilité de récupérer des heures de travail supplémentaires sous forme d'absence.

Les souhaits d'organisation « personnalisée » du temps de travail sont exprimés par les agents dans le cadre d'une campagne annuelle.

En complément de ces facilités d'organisation, la gestion des temps de travail des personnels BIATSS s'effectue via un logiciel de pointage basé sur des grilles horaires quotidiennes intégrant des plages fixes et variables.

Les choix d'organisation des temps hebdomadaires (données 2019)

- Régime 36 h 40 (Nb agents = 528) : Femmes 73 % / Hommes 27 %
- Régime 37 h 30 (Nb agents = 1183) : Femmes 66 % / Hommes 34 %
- Régime 38 h 10 (Nb agents = 495) : Femmes 48 % / Hommes 52 %

IPSA-Indice de Parité entre les sexes Ajusté

► Affirmation du droit à la déconnexion

Dans le cadre des travaux de la commission QVT (Qualité de Vie au Travail) de l'UL, le respect des temps de repos et de congé, de préservation de la vie personnelle et familiale des agents a été réaffirmé en 2017 à travers l'écriture d'une charte portant sur le « bon usage de la messagerie électronique » (Charte UL / Edition QVT de 2017).

Destinée aux personnels de l'établissement, cette charte rappelle notamment les consignes temporelles pour l'envoi des messages afin d'éviter les intrusions de la sphère professionnelle dans la sphère privée.

► Gestion des carrières adaptée à la conciliation des temps de vie

Depuis 2018, l'UL a mis en place une procédure de « dons de jour de repos » permettant aux agents ayant un enfant ou un proche gravement malade de bénéficier de congés supplémentaires pour s'en occuper. L'examen et le traitement des demandes d'obtention de jours est réalisé de manière non discriminante via le Groupe de Liaison des Situations Individuelles – RH restreint sous couvert du Service de Santé au Travail qui assure l'anonymat des personnels demandeurs.

► Services et aides sociales destinés à faciliter le quotidien des agents

A travers son pôle d'action sociale en faveur des personnels, l'établissement contribue à l'amélioration des conditions de travail et de vie des personnels, ainsi que de leur famille, en les aidant notamment à faire face à des situations difficiles et en facilitant leur accès à divers services collectifs.

Un service d'assistance sociale est apporté à l'ensemble des personnels (service assuré par deux assistantes sociales). Des prestations d'action sociale sont délivrées sous conditions de ressources ; elles incluent des aides de soutien à la parentalité (garde enfant CESU, aide au périscolaire, aide aux vacances et séjours d'enfants...) ainsi que des secours financiers examinés de manière anonyme.

2. Actions à engager

- Thème de l'axe : Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle
- Objectif : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
- Nombre d'actions : 1

Action (*)	Détails	Indicateurs / Objectifs	Pilotes
Accompagner le retour à l'emploi en cas de situations interruptives afin d'assurer un traitement homogène au sein de l'établissement	Ecriture d'une procédure globalisée de gestion des réintégrations après une absence longue (ex : congé maternité, congé parental et/ou toute absences longues liées à la santé notamment...)	Ecriture, diffusion et mise en œuvre d'une procédure de retour à l'emploi	DRH

** Plan d'action égalité professionnelle en cohérence avec le label HRS4R et la politique OTM-R de l'Université de Lorraine*

[Cf. Annexe – Synthèse du plan d'action EPFH UL](#)

Axe 4. Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

1. Etat des lieux

Le monde de la recherche et de l'enseignement supérieur n'est pas épargné par le harcèlement sexuel, le sexisme, les discriminations, le harcèlement moral au travail et le harcèlement universitaire (entre étudiants).

Confrontée à des situations de harcèlement sexuel, l'UL a travaillé dès 2017 et avant que la circulaire du MESRI ne le rende obligatoire en 2018 sur la mise en place d'un dispositif d'alerte et de traitement. Les feuilles de route du MESRI, la participation active aux journées et groupes de travail de la Conférence permanente des chargé.e.s de mission égalité-diversité (CPED) consacrées à ces questions ont guidé la mise en œuvre de ce chantier débuté en novembre 2016 avec les interventions de l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT). En complément de la formation de tous les responsables administratifs au harcèlement sexuel, l'AVFT était intervenue durant une journée et demie auprès d'un groupe de travail spécialement constitué et dont l'objectif était de construire le dispositif d'alerte et de traitement du harcèlement sexuel et des discriminations. Ce groupe d'une quinzaine de personnes était constitué de plusieurs VP et de responsables des services centraux, des ressources humaines, de la formation ou encore de la vie universitaire (santé et action sociale). Il s'est réuni régulièrement jusqu'en janvier 2018 date à partir de laquelle le dispositif, ouvert au harcèlement sexuel et aux discriminations, est devenu opérationnel à la fois pour les étudiants et les personnels, après avoir été approuvé par les différentes instances du circuit institutionnel et, in fine, validé par le CA. Il a été présenté comme expérimental et susceptible d'évoluer en fonction du nombre et de la nature des situations à traiter par un élargissement aux membres d'un vivier constitué notamment d'élus volontaires des conseils (CHSCT, CT, CVU...) et formés à cet effet en mars 2018 par l'AVFT. A partir de cette date, le groupe de travail s'est transformé en comité de pilotage du dispositif.

Le champ d'action s'est très vite étendu aux violences sexuelles et sexistes (VSS) ainsi qu'aux discriminations. L'adresse générique de saisine du dispositif avait d'ailleurs anticipé l'extension aux discriminations dès l'origine même si dans un premier temps la communication institutionnelle a porté essentiellement et à dessein sur le harcèlement sexuel. Diverses actions de communication et de sensibilisation ont été ainsi mises en place, à l'attention des personnels comme des étudiants. Pour les personnels, on peut citer notamment :

- Une information spécifique via le « Bandeau Sésame » en page d'accueil de l'Espace Numérique de Travail (ENT) en mai 2018 ;
- Articles dans Factuel (newsletter de l'établissement) ;
- Campagne d'affichage déployée sur l'ensemble des composantes par le biais du réseau des Assistants de Prévention (Chiffres bilan SST 2019 : 54 sites géographiques / 205 AP) ;
- Affichage sur le site de l'UL (page Mission Egalité-Diversité / accès depuis « Informations RH ») ;
- Création en 2020 d'une plaquette dédiée au dispositif intitulée : Harcèlement sexuel discrimination – les identifier et les signaler en accès depuis « Informations RH » ;
- Avec la création des cellules Egalité Diversité Inclusion (EDI).

Une campagne plus ciblée sur les discriminations est maintenant prévue.

Dans le cadre de la poursuite de sa politique de prévention des RPS initiée en 2015 et à l'instar du dispositif de lutte contre les VSS, l'UL s'est dotée d'un outil comparable en matière d'alerte et de traitement des situations de harcèlement moral au travail opérationnel depuis 2020.

► Bilan quantitatif du dispositif

[Cf. Annexe – Dispositif d'alerte HS - Bilan quantitatif](#)

Le bilan quantitatif joint en annexe est présenté annuellement pour information au comité de pilotage du dispositif ainsi qu'au CHSCT.

Il en ressort quelques éléments d'analyse :

Notons en préambule que ces chiffres concernent uniquement les situations pour lesquelles le dispositif a été sollicité. Il arrive en effet que les composantes règlent directement des cas similaires sans qu'une information à ce sujet soit recensée.

- Le nombre de sollicitations est stable, mais elles semblent mieux ciblées au fil du temps (moins de « autres cas » pour 2020) ;
- Les sollicitations se font désormais majoritairement directement par les victimes ou par l'intermédiaire d'enseignant.e.s ;
- Toutes les situations ne génèrent pas d'enquêtes (les éléments de preuve peuvent s'avérer suffisants pour la suite à donner, les personnes mises en cause extérieures à l'UL, ...)
- Les enquêtes sont longues (4 mois à 1,5 an) et peuvent nécessiter jusqu'à 20 entretiens par enquête ;
- Les hommes sont davantage mis en cause et les femmes sont davantage victimes ;
- Les sanctions relèvent parfois d'instances hors UL (Ministère, Rectorat) et génèrent des délais dont l'université n'a pas la maîtrise ;
- Il arrive que les éléments réunis ne soient pas suffisants pour saisir une section disciplinaire. Il arrive également que d'autres actions soient mises en œuvre comme un rappel à la déontologie, ou un recadrage par la composante. L'expérience montre qu'elles ont permis de faire cesser les comportements dénoncés ;
- Les situations impliquant des étudiants sont en progression. Le fait que les enseignant.e.s de certaines UFR connaissent le dispositif et y orientent d'avantage les étudiants peut l'expliquer en partie ;
- Nous pouvons noter que les dérives liées à l'utilisation des réseaux sociaux par les étudiants sont souvent présentes dans les situations traitées. De ce fait, une maîtresse de conférence en sciences de l'information et de la communication qui mène des travaux de recherche sur le cyber harcèlement a été associée à plusieurs actions de sensibilisation au harcèlement destinées aux étudiants.

► Bilan qualitatif du dispositif : forces et faiblesses

▪ Mesure de prévention des risques :

Le dispositif existe depuis 2018 et au-delà du seul bilan quantitatif, son périmètre et la communication qui en est faite participent à la fois de la volonté de l'établissement de s'engager dans la lutte contre les VSS et les discriminations, et consiste déjà de fait en une mesure de prévention de ces risques.

Toutes les alertes ont fait l'objet d'une instruction. Leur traitement a permis de renforcer la collaboration entre les différents acteurs impliqués (composantes, DRH, DAJ, service de santé au travail, SUMPPS, mission handicap, chargé de projet égalité diversité) et de développer ainsi leur professionnalisation sur le sujet. La cohérence dans le traitement des situations tient dans ce processus d'échanges et de consultation entre professionnels.

La décision présidentielle est cautionnée en amont par la validation du traitement des situations par le VP délégué Egalité-diversité. Toutes les analyses de situation et les mesures proposées (suspension de fonction, saisine de la section disciplinaire, rappel à la déontologie, alerte au Procureur de la République...) ont toutes, à ce jour, été validées par le Président.

L'utilisation de l'adresse générique et du numéro de téléphone dédiés aux VSS/discriminations a révélé d'autres situations de mal être au travail parmi les personnels et parmi les étudiants. Le dispositif harcèlement moral au travail nouvellement créé (validation au Conseil d'administration du 29 septembre 2020) devrait permettre de répondre au moins en partie à ces situations génératrices de souffrances importantes. Il s'adresse aux personnels et aux doctorants dans leur ensemble, qu'ils bénéficient ou non d'un contrat doctoral de l'établissement. Dans le cadre du

plan d'action pour l'égalité professionnelle, il conviendra d'établir un bilan genré de ce nouveau dispositif.

▪ **Engorgement du dispositif :**

Jusqu'en 2020, il n'a pas été nécessaire de solliciter le vivier constitué en 2018. Il n'a, par conséquent, pas été formalisé et la formation dispensée par l'AVFT n'a pas été mise en pratique. Les élus des conseils, membres du vivier n'ont, de fait, pas été suffisamment associés ce qui a pu conduire les organisations syndicales et parfois certains personnels à questionner le fonctionnement du dispositif.

A ce jour, le dispositif arrive à saturation compte-tenu :

- De l'augmentation du nombre de situations à traiter : cette augmentation concerne des situations de discrimination et de harcèlement entre étudiants ; parmi les « autres cas », les alertes concernent des étudiants demandant de l'aide (prise en charge chronophage) et des situations de harcèlement moral au travail ;
- Du fait de l'amplification de la charge de travail de la psychologue du travail en dehors du dispositif (augmentation des entretiens individuels, implication dans le dispositif harcèlement moral au travail nouvellement créé, interventions dans des collectifs de travail...) ;
- De l'importance du temps consacré aux enquêtes (réalisation des entretiens, rédaction des comptes rendus et du rapport, interactions avec les autres services).

La psychologue du travail se doit par ailleurs de proposer un accompagnement psychologique des victimes ou auteurs présumés qui s'avère dans la pratique difficilement compatible du point de vue déontologique avec la conduite de l'enquête.

Constat est également fait d'un manque de connaissances du sujet parmi les personnels, les étudiants et les membres des sections disciplinaires.

Enfin, l'information sur les jugements rendus par les sections disciplinaires est insuffisante.

2. Actions à engager

- Thème de l'axe : Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations
- Objectif : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes
- Nombre d'actions : 4

Actions (*)	Détails	Indicateurs / Objectifs	Pilotes
Améliorer la structuration du dispositif interne d'alerte et de traitement des situations harcèlement sexuel et discriminations opérationnel depuis 2018	<ul style="list-style-type: none"> > Disposer d'un vivier pour conduire les enquêtes à la place de la psychologue > Former le vivier de personnels volontaires > Soumettre les situations au GLSH pour suite à donner > Dissocier le dispositif HS-Discriminations en fonction des auteurs présumés (étudiant.e.s ou personnels) 	<ul style="list-style-type: none"> > Arrêté de constitution du vivier > Passage dans les instances > Production d'indicateurs dans le RSU 	VP ED DGS (DRCT)
Former la communauté universitaire en matière d'EDI	Renforcer les actions de sensibilisation et repenser les formations proposées : formations ciblées / caractère obligatoire / supports de formation (théâtre forum, MOOC, capsules vidéos...)	Bilan quantitatif et qualitatif des formations dispensées	VP ED DDDRS
Améliorer la communication sur les jugements rendus par les commissions disciplinaires	Création d'un groupe de travail DAJ / DCOM	Préconisations du GT et mise en œuvre	VP ED DDDRS ou DRCT
Etablir un bilan du harcèlement moral au travail et en analyser les éléments	Quantifier la proportion femmes/hommes en situation de harcèlement moral au travail	Bilan généré	Psychologue du travail

* Plan d'action égalité professionnelle en cohérence avec le label HRS4R et la politique OTM-R de l'Université de Lorraine

[Cf. Annexe – Synthèse du plan d'action EPFH UL](#)

Vers le développement d'une culture EDI d'établissement

L'Université de Lorraine a développé une politique globale en termes d'EDI qui dépasse le cadre de l'égalité professionnelle femmes/hommes ([cf. Annexe – Historique de la mission Egalité-Diversité](#)). Les actions présentées dans ce plan seront donc intégrées et doivent être envisagées dans une feuille de route plus globale et ambitieuse pour les personnels, les doctorant.e.s et pour les étudiant.e.s.

Précurseur, l'établissement a été l'une des premières universités françaises à prendre en compte, dès 2015, les discriminations allant au-delà du sexe en ajoutant six critères dans le champ d'intervention du chargé de mission égalité-diversité : âge, identité de genre, orientation sexuelle, origine, religion et handicap.

Le réseau des personnels « DADIE » (diversité, anti-discrimination, inclusion et égalité) créé en 2014, devenu « EDI personnels », s'est constitué autour d'un périmètre de réflexion large. Son équivalent pour le public étudiant a été créé en 2020. De même, le dispositif d'alerte et de traitement du harcèlement sexuel, opérationnel depuis 2018, a été très vite étendu aux discriminations et ouvert aux étudiant.e.s. Enfin, l'université a affiché clairement ce positionnement plus large dans sa Charte des valeurs adoptée en 2016, en rappelant son rôle de garant du « *respect des droits fondamentaux de la personne humaine* » et en soulignant qu'elle « *veille en particulier à intégrer chacun dans le respect de l'égalité femmes/hommes et de la diversité* ».

L'engagement de plus en plus important au sein de l'établissement de différents acteurs autour de sujets, projets ou événements croisant les thématiques EDI au cours de ces dernières années, témoigne aussi de la volonté de s'emparer plus globalement de ces questions. Cet engagement a dépassé le cadre de l'établissement et s'étend à des partenaires institutionnels et du monde socio-économique à travers la « Communauté EDI » créée en 2019, qui rassemble aujourd'hui près de 250 membres. L'actualité, tout comme les besoins exprimés par la communauté universitaire attestent encore de la nécessité de donner une plus large place à ces thématiques, fondatrices du vivre ensemble.

Ce plan d'action s'insère dans une dynamique de développement d'une véritable culture d'établissement de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion, en lien avec l'affirmation de la responsabilité sociétale de l'UL. Il s'agit non seulement de capitaliser sur l'existant mais aussi, d'aller plus loin en déclinant cet engagement à tous les niveaux, dans l'ensemble de ses activités et avec tous les acteurs. Agir en faveur d'une société plus égalitaire est de la responsabilité de chacune et chacun.

► Annexe - Historique de la mission « Egalité-Diversité » UL

HISTORIQUE DE LA MISSION « ÉGALITÉ-DIVERSITÉ »

A ce jour, quatre étapes peuvent être distinguées dans le processus de développement de la mission EDI (Egalité-Diversité-Inclusion) de l'Université de Lorraine depuis la création de la mission égalité entre les femmes et les hommes en janvier 2013. Cette évolution concerne le nombre de personnels impliqués et le fonctionnement adopté pour mener à bien les différentes actions. Celles-ci s'inscrivent dans un périmètre élargi qui est passé en cinq ans de l'égalité entre les femmes et les hommes (avant tout centrée sur les personnels) à la prise en compte des discriminations et des violences sexistes et sexuelles pour les personnels et les étudiant.e.s. Ces missions successives sont aussi le résultat des statuts et des personnes en poste.

Janvier 2013 : la première chargée de mission entre les femmes et les hommes et la mission 1.0

Un an après la création de l'Université de Lorraine, en janvier 2013, le Président nomme une chargée de mission à l'égalité entre les femmes et les hommes, Marie-Jeanne Philippe, ancienne présidente de l'Université de Metz qui avait occupé au plan national les fonctions de rectrice de plusieurs académies, de directrice adjointe du cabinet du ministre de l'éducation nationale et présidée en 2010 le comité de pilotage interministériel pour l'égalité entre les filles et les garçons dans le système éducatif. Corinne Schumpf, déléguée aux relations et aux conditions de travail travaillera en binôme avec Marie-Jeanne Philippe pour construire les fondations de la mission EDI telle que nous la connaissons aujourd'hui. Elles s'attacheront ainsi à développer des partenariats au national avec la CPED (Conférence Permanente des chargé.e.s de mission égalité-diversité des établissements d'enseignement supérieur publics) et au niveau local avec la DRDFE (Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité) en cosignant avec le Préfet de Région le plan stratégique pour l'égalité entre les femmes et les hommes. A l'interne, les premières formations dans ce domaine seront proposées dès 2014 au catalogue de la formation continue des personnels et des personnes en charge de ces questions seront désignées dans la plupart des composantes de l'université avant le départ à la retraite de Marie-Jeanne Philippe début 2015.

Avril 2015 : le chargé de mission égalité-diversité et la mission 2.0

Pascal Tisserant, maître de conférences en psychologie sociale et coresponsable à l'époque du DU GENDD (Diplôme d'Université en Gestion de l'Égalité, de la Non-Discrimination et de la Diversité) succède à Marie-Jeanne Philippe en avril 2015 en tant que chargé de mission égalité-diversité aux côtés de Corinne Schumpf. Le chargé de mission est placé sous la responsabilité du VP CVU et la lettre de mission concerne explicitement la prise en compte des discriminations au-delà du sexe en ajoutant six critères (l'âge, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, l'origine, la religion et le handicap en collaboration avec la mission handicap) justifiant le nouvel intitulé de la mission et devenant ainsi la première mission égalité-diversité dans une université française. L'invitation par le ministère puis par la CPU à désigner des référent.e.s « racisme et antisémitisme » et laïcité en réponse aux attentats de Charlie Hebdo conduira le Président à proposer ces deux fonctions au chargé de mission égalité-diversité.

La mission égalité-diversité poursuivra les collaborations au niveau national entreprises par la mission 1.0, elle étoffera l'offre de formation mais elle ne relancera pas les personnes qui avaient été désignées en charge des questions d'égalité entre les femmes et les hommes dans les composantes. Cette mission 2.0 développera des actions avant tout à travers un réseau de personnels volontaires, non désignés et qui s'engagent à titre individuel, quels que soit leur statut, sans chercher à représenter leur unité. Ce réseau nommé DADIE (Diversité, Anti-Discrimination, Inclusion et Égalité) avait été créé dès février 2014 en complément des actions de la mission égalité entre les femmes et les hommes, par le VP CVU Michel Robert qui en avait confié l'animation à Pascal Tisserant. Une dizaine de personnes avaient répondu à

l'invitation à rejoindre ce réseau de personnels intéressés par ces questions et souhaitant partager des informations à ce sujet via une liste de diffusion ou à l'occasion de cinq réunions par an. Ce réseau évoluera en se renommant EDI-personnels et comprend aujourd'hui plus de 130 personnels. Il reste un des principaux lieux de partage de connaissances et de débat sur ces questions en dehors des instances formelles ; il constitue un des principaux vecteurs de diffusion des politiques d'égalité-diversité à l'échelle de l'université et contribue à l'engagement des personnels à l'égard de ces questions. Ce réseau a permis à la mission égalité-diversité d'impulser ou d'accompagner des collègues dans l'organisation d'événements de sensibilisation (expositions, tables rondes, conférences, films-débat) à l'occasion du 25 novembre, du 8 mars ou encore de la semaine d'éducation contre le racisme et l'antisémitisme. Deux services civiques, un ambassadeur puis une ambassadrice de la lutte contre les discriminations ont également été recrutés durant cette période afin de mener des opérations de sensibilisation en direction des étudiants.

Juin 2017 : le vice-président égalité-diversité et la mission 3.0

En mai 2017, le Président de l'Université de Lorraine est reconduit dans ses fonctions, il constitue une nouvelle équipe politique invitant le chargé de mission égalité-diversité à la rejoindre en tant que vice-président délégué à l'égalité-diversité. Placé au départ sous la responsabilité de la VP CVU dans la logique de la mission 2.0, la délégation de cette vice-présidence reviendra finalement à la première vice-présidente au regard de la prise de conscience de la transversalité des actions à conduire.

Cette période sera avant tout celle de la prise en compte des VSS avec un chantier qui avait débuté dès novembre 2016 avec les interventions de l'AVFT (Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail). Le bilan de l'axe 4 (cf. document associé) revient sur ces travaux qui ont permis la mise en œuvre en janvier 2018 du dispositif de signalement et de traitement des situations de harcèlement sexuel et de discriminations qui a été complété fin 2020 par un dispositif de signalement du harcèlement moral pour les personnels. Ce dernier est géré par le même binôme que le dispositif harcèlement-sexuel-discrimination mais il ne relève pas du périmètre de la mission égalité-diversité mais des ressources humaines.

Ce dispositif prévoyait la création d'un poste de psychologue du travail qui agit en binôme avec la déléguée aux relations et conditions de travail pour traiter ces situations. Ce poste est occupé par Nadja Formet qui consacre une moitié de son temps à ce dispositif et l'autre moitié à la prévention des RPS et du harcèlement moral. Une importante campagne de communication essentiellement centrée sur le harcèlement sexuel accompagnera pendant plusieurs mois la création de ce dispositif (mails du Président, page web, ENT, réseaux sociaux, affiches dans tous les sites et services, événements de sensibilisation dont le théâtre forum). Cette communication s'appuiera également à plusieurs reprises sur les résultats d'une importante enquête réalisée en 2017 auprès de plus de 4 000 étudiants sur leur perception des VSS et des discriminations. Première enquête du genre dans un établissement d'enseignement supérieur, cette initiative a depuis été suivie et les résultats sont toujours accessibles au grand public sur le site de la mission égalité-diversité. Ces résultats restent aujourd'hui un puissant argument pour faire prendre conscience de la nécessité d'agir pour réduire les VSS et discriminations.

Cette période est également le point de départ de l'investissement concret des directions opérationnelles, en particulier la Direction de la Communication et la Direction des Partenariats qui consacrent une personne à mi-temps sur ces questions. La Délégation de l'Aide au Pilotage et de la Qualité (DAPEQ) a également réalisé dans le cadre du projet MixFil (Mixité dans les Filières) financé par le MESRI et avec l'aide d'une stagiaire, une cartographie genrée des filières de formation s'appuyant sur un indicateur implémenté dans le tableau de bord utilisé par tous les responsables de l'université et leur permettant de visualiser pour chaque année l'état des lieux dans ce domaine pour toutes les formations.

2019 - 2020 : vers une culture de l'égalité-diversité-inclusion

Contrairement aux étapes précédentes, la transition vers ce qui pourrait ressembler aujourd'hui à la mission 4.0 s'est faite progressivement et n'est pas due à un changement de statut ou de personne en charge de la politique égalité-diversité. Les principaux changements concernent le nombre et la qualité des personnes à qui une responsabilité a officiellement été confiée à l'égard de ces questions à l'échelle de l'établissement. Du binôme originel qui portait l'essentiel des actions jusqu'à l'arrivée de la psychologue du travail en janvier 2018, la mission égalité s'est vue renforcée en mars 2019 d'une déléguée RSU dont une moitié des activités concerne la thématique EDI puis en janvier 2020 d'un chargé

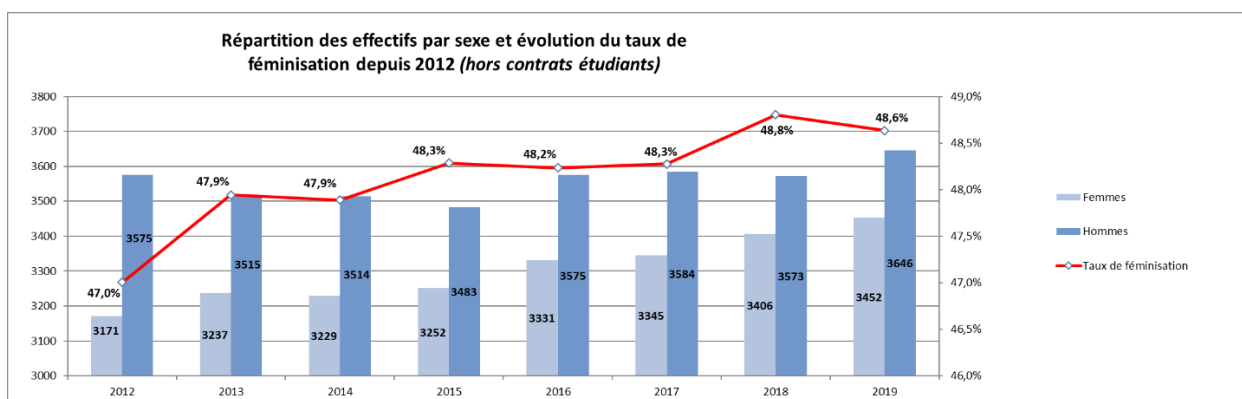
de projets EDI à temps plein. Florence Damour et Isaac Tchara occupent respectivement ces deux postes tournés vers l'engagement des personnels et des étudiants. D'autres directions opérationnelles comme la DRH, la Direction des relations internationales ou encore la Direction de la formation, de l'orientation et de l'insertion participent également de plus en plus activement à la politique égalité-diversité de l'établissement en portant des dossiers qui leur reviennent, comme la rédaction de ce plan d'action pour la DRH. Le nombre de personnels consacrant une partie de leur temps de travail aux questions d'EDI s'est considérablement développé ces dernières années, nécessitant une organisation adaptée sous la forme de comité de pilotage, de commissions, de réseaux ou encore de groupes de travail, au point d'observer les prémices d'une culture de l'EDI qui dépasse le premier cercle des personnes en charge de cette politique. Le terme inclusion est venu s'ajouter à celui d'égalité et de diversité en signe d'ouverture à la prise en compte d'autres critères de discriminations et de forme de violences portant atteinte au vivre ensemble. Ce triptyque conceptuel correspond également à la nomenclature européenne et internationale en vigueur dans l'enseignement supérieur pour désigner les actions dans ce domaine.

CHIFFRES CLÉS SUR LA FÉMINISATION AU SEIN DE L'UNIVERSITÉ DE LORRAINE

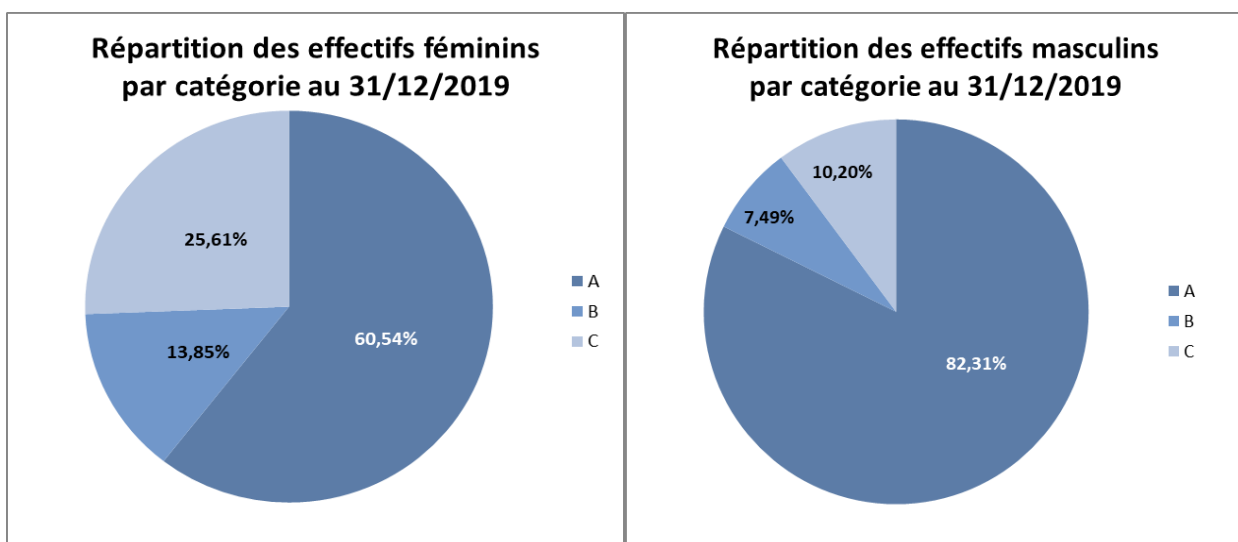
Ce focus permet d'étudier la représentation des femmes au sein des personnels de l'Université de Lorraine.

Bien que le taux de féminisation de l'établissement frôle les 50 %, ce taux est très disparate en fonction du type de population, du corps d'appartenance, de la catégorie et de la spécialité.

L'université de Lorraine comptabilise au total 3 452 femmes au 31 décembre 2019 soit 48,8 % des effectifs. Entre 2012 et 2019, le taux de féminisation a progressé de 1,6 %. Après une augmentation de ce taux entre 2012 et 2015, celui-ci reste stable jusqu'en 2017 avant de croître de 0,5 % en 2018. En 2019, on enregistre une baisse de 0,2 % du taux de féminisation.

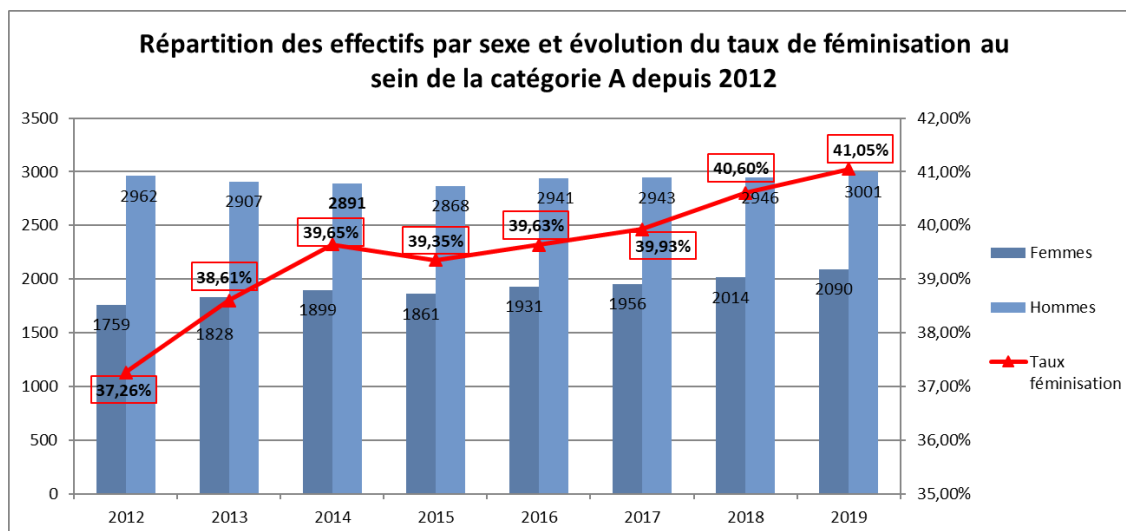


I) Répartition par catégorie de la fonction publique de 2012 à 2019 :

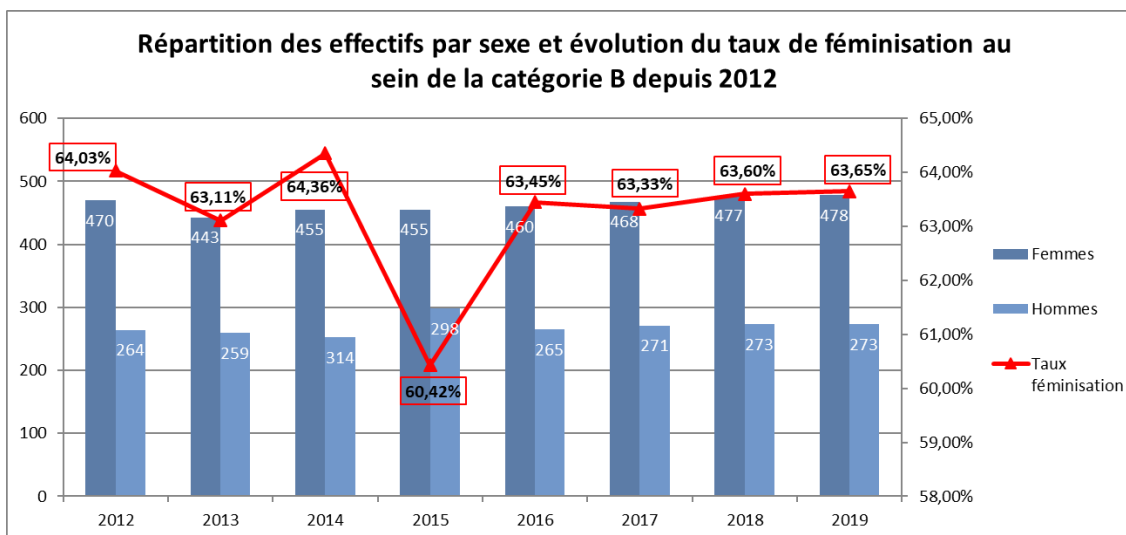


Les personnels enseignants sont inclus dans la catégorie A

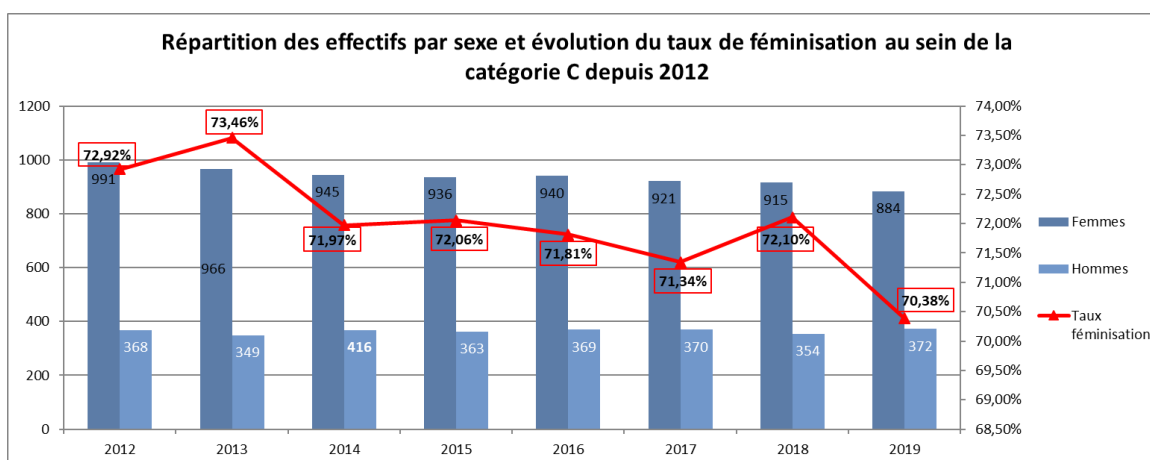
Plus de la moitié des personnels féminins occupe des postes de catégorie A (60,54 %) et un quart occupe des fonctions de catégorie C. En comparaison, les effectifs masculins se concentrent dans la catégorie A ; en effet, 82,31 % des hommes appartiennent à la catégorie A. Les catégories B et C sont peu représentées au sein des effectifs masculins avec respectivement 7,49 % et 10,20 %.



Le taux de féminisation dans la catégorie A de la fonction publique a augmenté de 3,79 points entre 2012 et 2019.

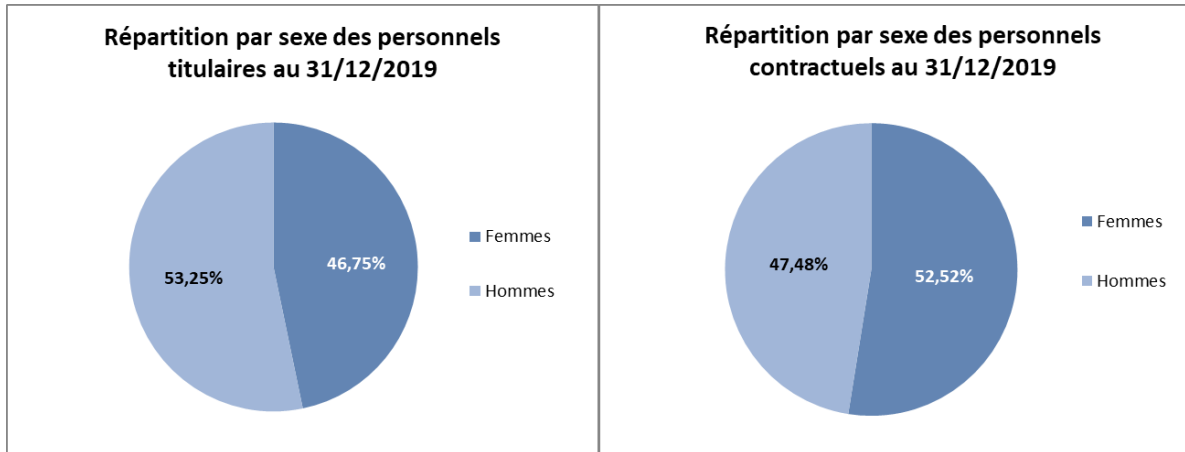


Le taux de personnels féminins au sein de la catégorie B a une évolution en dents de scie jusqu'en 2016. Depuis 2016 le taux de féminisation dans cette catégorie reste stable.



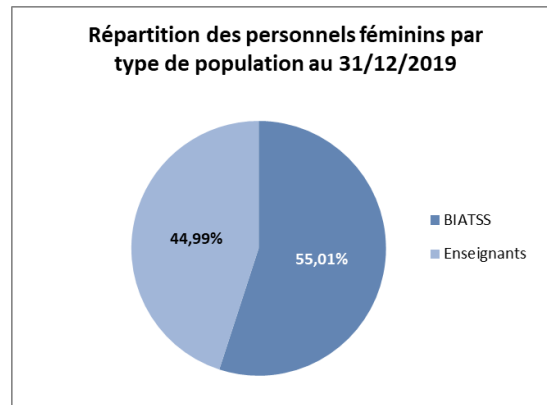
La part des femmes dans les fonctions de catégorie C est très importante puisqu'elle représente environ 70 % des effectifs. Entre 2012 et 2019, le taux de féminisation a baissé de 2,54 points. De manière générale on constate une baisse des effectifs dans cette catégorie aussi bien chez les femmes que chez les hommes.

II) Répartition par type de population (observation au 31/12/2019) :

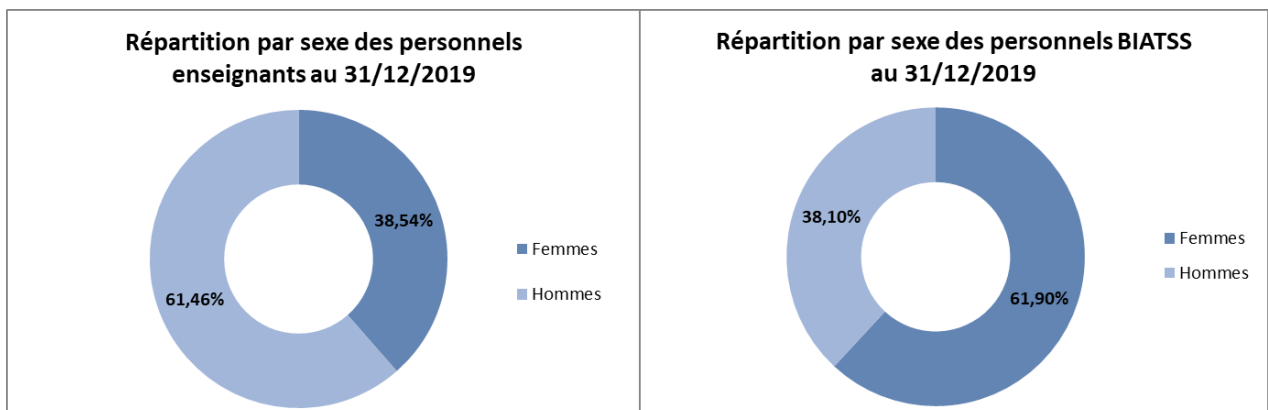


Parmi les personnels contractuels, 52,52 % sont des femmes contre 46,75 % au sein des agents titulaires.

Au sein de l'UL, presque deux tiers des femmes (64,7 %) sont des agents titulaires contre 69,8 % de personnels titulaires parmi les hommes.



On constate parmi que 55,01 % des personnels féminins sont des personnels BIATSS contre 44,99 % de personnels enseignants. La part moins importante des femmes au sein des personnels enseignants est mise en évidence dans les graphiques ci-dessous :



Cet angle de vue permet de contraster l'impression que peut donner l'équilibre global de l'établissement entre femmes et hommes.

On observe également que les pourcentages par sexe sont totalement inversés entre les deux populations, puisque contrairement à la population enseignante, ce sont les femmes qui sont présentes à hauteur de 62 % dans la population BIATSS.

III) Répartition par spécialité (observation au 31/12/2019) :

Les personnels BIATSS (hors contrats étudiants) :

	Nombre de Femmes	Effectifs au sein de la BAP	Taux de féminisation
A (sciences du vivant)	97	161	60,25%
B (chimie, sc. matière)	41	102	40,20%
C (sciences de l'Ingénieur)	21	168	12,50%
D (Sc Homme et Société)	15	28	53,57%
E (Informatique , calcul scient.)	30	250	12,00%
F (Documentation Edition)	211	318	66,35%
G (Immobilier maintenance)	194	498	38,96%
J (administration, gestion, pilotage)	1255	1506	83,33%
santé, médico-sociaux	35	37	94,59%
Total général	1899	3068	61,90%

La Branche d'Activité Professionnelle J (administration, gestion, pilotage), dominante au sein des personnels BIATSS, a un taux de féminisation considérable : 83,33 %. Les personnels de l'AENES inclus dans la BAP J, ont un taux de féminisation de 19,06 %. Bien que les effectifs soient faibles dans la spécialité santé et médico-social, celle-ci présente le taux de féminisation le plus important avec 94,59 % de femmes. On peut également souligner que les femmes sont très peu représentées dans les BAP C (sciences de l'ingénieur) et E (Informatique) avec respectivement 12,50 % et 12,00 % de femmes. Les effectifs de la filière des bibliothèques sont inclus dans la BAP F.

Les personnels enseignants :

- La filière universitaire

Les personnels enseignants inclus dans cette répartition sont : les enseignants-chercheurs, les chercheurs, doctorants, enseignants associés et attachés temporaires d'enseignement et de recherche.

Dominante dans la filière universitaire, la section CNU 27 (Informatique) a un taux de féminisation assez faible de 25,59 %, mais celui-ci ne cesse de progresser. De manière générale, on remarque que les femmes sont très présentes dans les sections relatives aux langues et littératures. Il est à noter que la part de femmes au sein des sections 63 (électronique, optronique et systèmes), 17 (philosophie) et 25 (mathématiques) est faible (moins de 20 %).

Code	Section CNU	Femmes	effectifs de la section	Taux de féminisation
1	Droit privé et sciences criminelles	46	84	54,76%
2	Droit public	25	56	44,64%
3	Histoire du droit & des institutions	4	9	44,44%
4	Science politique	5	10	50,00%
5	Sciences économiques	27	61	44,26%
6	Sciences de gestion	45	116	38,79%
7	Sciences du langage	33	45	73,33%
8	Langues & littératures anciennes	8	12	66,67%
9	Langues & littératures françaises	22	39	56,41%
10	Littératures comparées	9	11	81,82%
11	Langues & littératures Anglo-saxonnes	36	63	57,14%
12	Langues & littératures Germaniques	14	24	58,33%
13	Langues & littératures slaves	5	8	62,50%
14	Langues & littératures Romanes	15	23	65,22%
15	Langues & Littératures autres	2	7	28,57%
16	Psychologie	45	80	56,25%
17	Philosophie	3	21	14,29%
18	Arts	19	32	59,38%
19	Sociologie, démographie	21	44	47,73%
20	Anthropologie, ethnologie, préhistoire	1	2	50,00%
21	Histoire & civilisations : ancien	13	26	50,00%
22	Histoire & civilisations : contemporain	12	38	31,58%
23	Géographie physique & autres	13	36	36,11%
25	Mathématiques	15	88	17,05%
26	Mathématiques appliquées	16	66	24,24%
27	Informatique	65	254	25,59%
28	Milieus denses & matériaux	23	126	18,25%
29	Constituants élémentaires		1	0,00%
30	Milieus dilués & optique	5	32	15,63%
31	Chimie théorique, physique, analytique	25	78	32,05%
32	Chimie organique, minérale, industrielle	22	56	39,29%
33	Chimie des matériaux	35	114	30,70%
34	Astronomie astrophysique		1	0,00%
35	Structure et évolution de la Terre	26	71	36,62%
36	Terre solide	7	14	50,00%
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	45	196	22,96%
61	Génie informatique	39	196	19,90%
62	Energétique, génie des procédés	52	158	32,91%
63	Electronique, optronique et systèmes	13	102	12,75%
64	Biochimie & biologie moléculaire	34	69	49,28%
65	Biologie cellulaire	29	55	52,73%
66	Physiologie	9	35	25,71%
67	Biologie des populations & écologie	21	43	48,84%
68	Biologie des organismes	48	99	48,48%
69	Neurosciences	10	20	50,00%
70	Sciences de l'éducation	14	24	58,33%
71	Sciences de l'information & et de la communicat.	42	69	60,87%
72	Epistémologie, histoire des sciences & des techn.	2	7	28,57%
74	Sciences & techniques des activités phys. & sport.	12	34	35,29%
76	Théologie catholique	4	8	50,00%
85	Sciences physico-chimiques, autres (pharmacie)	11	21	52,38%
86	Sciences du médicament (pharmacie)	14	26	53,85%
87	Sciences biol., fond. & cliniques (pharmacie)	11	23	47,83%
NC		1	4	25,00%
Total général		1073	2937	36,53%

- La filière hospitalo-universitaire

Les personnels répartis dans le tableau ci-dessous sont les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires ainsi que l'ensemble des contractuels relevant du domaine de la santé.

code	Section CNU	Femmes	effectifs de la section	Taux de féminisation
42	Morphol. morphogen.	5	14	35,71%
43	Biophys. imag. médi.	4	18	22,22%
44	Bioch., biol. cel.	10	25	40,00%
45	Microbio. m.tr. hyg.	9	16	56,25%
46	Santé publ. env.soc.	15	28	53,57%
47	Canc. gén. hém. Immuno	11	24	45,83%
48	Anesth. réa. Méd.urg	11	36	30,56%
49	Path. nerv. & musc.	9	27	33,33%
50	Path.ost.-art.derm.	8	24	33,33%
51	Path. cardio & vasc.	6	31	19,35%
52	Mal. app. dig. urin.	7	23	30,43%
53	Méd.int. gériat. ch.	8	22	36,36%
54	Dév. path. enf. gyn.	20	38	52,63%
55	Pathol. tête et cou	8	13	61,54%
56	Dvlpt., crois. prév.	8	13	61,54%
57	Chirurgie orale	5	14	35,71%
58	Réhabilitation orale	8	19	42,11%
80	Sc. Physico-chimiques	1	1	100,00%
81	Sc. du médicament	4	5	80,00%
82	Sc.Biologiques pharmac.	4	8	50,00%
Total		161	399	40,35%

La section 81 (sciences du médicament) a le taux de féminisation le plus important avec 80 %. A l'inverse, la section 51 (pathologie cardiorespiratoire et vasculaire) enregistre le taux le plus bas de cette filière avec 19,35 %.

- Les disciplines du second degré :

Les personnels inclus dans ce tableau sont les enseignants du second degré titulaires et contractuels, les lecteurs et maîtres de langues.

Tout comme dans la filière universitaire, les femmes sont très présentes dans les disciplines relatives aux lettres et langues. Elles ne le sont que rarement dans les disciplines en rapport avec l'électronique, l'informatique, la mécanique et le sport.

Dépourvus de discipline ou de section, les enseignants du 1^{er} degré affichent un taux de féminisation de 28,57 % (6 femmes et 15 hommes)

Discipline	Femmes	Effectifs dans la discipline	Taux de féminisation
Allemand	20	30	66,67%
Anglais	88	132	66,67%
Arabe	4	4	100,00%
Arts appliqués	2	4	50,00%
Arts et spectacles	1	1	100,00%
Arts plastiques	3	5	60,00%
Audiovisuel		1	0,00%
Banque		1	0,00%
Biochimie-Génie Biolog.	3	6	50,00%
Biologie organismes		1	0,00%
Biotechnologie	1	1	100,00%
Chinois	1	1	100,00%
Communication	2	3	66,67%
Comptabilité		1	0,00%
Documentation	10	12	83,33%
Droit		3	0,00%
Eco. Info. D		1	0,00%
Eco.GE.CF, CO, SI, TL	3	5	60,00%
Economie Gestion	28	53	52,83%
Education musicale	2	7	28,57%
Education physique et sportive	15	57	26,32%
Electrotechnique		1	0,00%
Espagnol	16	23	69,57%
Génie (construction, civil, industrie bois)		6	0,00%
Génie chimique		2	0,00%
Génie électrique		14	0,00%
Génie électrique info. télématique		1	0,00%
Génie informatique		1	0,00%
Génie mécanique	2	20	10,00%
Génie mécanique construction		2	0,00%
Histoire - géographie	1	4	25,00%
Informatique et gestion	5	12	41,67%
Informatique générale		7	0,00%
Italien	5	6	83,33%
Japonais	1	1	100,00%
Langue & littérature anglaise	3	4	75,00%
Langue & littérature française	3	3	100,00%
Langue & littérature germanique	1	1	100,00%
Langue des signes		1	0,00%
Langue et culture chinoise	2	3	66,67%
Latin	1	2	50,00%
Lettre LV	4	6	66,67%
Lettres - grammaire	4	4	100,00%
Lettres - Lettres modernes	21	24	87,50%
LVE	1	1	100,00%
Mathématiques	20	51	39,22%
Mécanique automobile		1	0,00%
Mécanique énergétique		2	0,00%
Mécanique générale		6	0,00%
Néerlandais	1	1	100,00%
Philosophie		3	0,00%
Physique - chimie		9	0,00%
Plasturgie		1	0,00%
Productique		3	0,00%
Psychologie	1	1	100,00%
Russe	2	2	100,00%
S.T.I.		14	0,00%
Sciences économiques		2	0,00%
Sciences de gestion	1	7	14,29%
Sciences de la vie - terre	13	18	72,22%
Sciences économiques et sociales	3	3	100,00%
Sciences physiques-physiques appli.	8	22	36,36%
Sciences Techn. Médico-soc	2	3	66,67%
Sciences. info. communic.	5	9	55,56%
SII énergie		1	0,00%
SII information et numérique		4	0,00%
SII ingénierie des constructions		1	0,00%
SII ingénierie électrique		3	0,00%
SII ingénierie mécanique		19	0,00%
Sociologie - démographie	1	1	100,00%
STI industrie		1	0,00%
Technologie	1	2	50,00%
Vente	1	5	20,00%
Total	312	673	46,36%

IV) Les femmes dans les postes à responsabilités au 31/12/2019

Poste à responsabilité	Femmes	Hommes	taux de féminisation
Directeurs (directions opérationnelles)	6	12	33,33%
Adjoints au directeur/sous-directeurs (directions opérationnelles)	23	19	54,76%
Directeurs collègius	4	5	44,44%
Directeurs composantes	7	35	16,67%
Directeurs Pôles scientifiques	4	6	40,00%
Directeurs de laboratoires	7	58	10,77%
Total	51	135	27,42%

Au sein de l'université, presque trois quarts des postes à responsabilités sont occupés par des hommes. De manière globale, les postes à responsabilités sont répartis équitablement entre hommes et femmes au sein des directions opérationnelles. Le taux de féminisation au sein des directions de collègius reste inchangé depuis 2017 (pour rappel 25 % en 2014) tout comme pour les pôles scientifiques (pour rappel 20 % en 2014). Bien que l'on note une légère progression du taux de féminisation dans les postes de direction en composantes et en laboratoires, ces derniers sont toujours largement occupés par des hommes (81,34 % contre 87,4 % en 2017).

► Annexe – Ecarts de rémunération « Tableau B » : Rémunérations brutes mensuelles moyennes & effectifs sexués par corps

Liste des corps	Rémunérations brutes mensuelles moyennes		Effectifs physiques			Part Hommes et Femmes	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total	% Hommes	% Femmes
0525 - Maître de conférences	4 265,19	4 118,66	809,00	537,42	1 346,42	60,09%	39,91%
0520 - Professeur des universités	5 880,90	5 550,04	486,00	142,75	628,75	77,30%	22,70%
1615 - Adjoint technique de recherche de l'Éducation nationale	2 028,66	1 989,52	184,25	343,17	527,42	34,93%	65,07%
1658 - Technicien de recherche et de formation de l'éducation nationale	2 593,83	2 408,38	196,00	223,08	419,08	46,77%	53,23%
0513 - Ingénieur d'études de l'Éducation nationale	3 603,75	3 396,42	156,58	138,17	294,75	53,12%	46,88%
0059 - Professeur agrégé de l'enseignement du second degré	4 606,34	4 353,00	151,33	92,08	243,42	62,17%	37,83%
0557 - Professeur certifié et assimilé	4 171,76	3 804,89	103,83	119,25	223,08	46,54%	53,46%
1637 - Adjoint administratif de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur	2 020,09	2 105,30	19,58	180,67	200,25	9,78%	90,22%
0514 - Assistant ingénieur du ministère de l'Éducation nationale	3 035,31	2 718,45	74,58	66,17	140,75	52,99%	47,01%
0519 - Professeur des universités praticien hospitalier	5 382,70	4 408,36	106,00	27,00	133,00	79,70%	20,30%
0862 - Ingénieur de recherche du ministère de l'Éducation nationale	4 867,65	4 683,08	81,42	36,33	117,75	69,14%	30,86%
1636 - Secrétaire administratif de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur	2 707,38	2 486,20	12,75	72,17	84,92	15,01%	84,99%
0524 - Maître de conférences des universités-praticien hospitalier de médecine, d'odontologie et des disciplines pharmaceutiques	3 051,53	3 257,06	33,50	30,67	64,17	52,21%	47,79%
0608 - Magasinier des bibliothèques	2 116,76	2 023,29	20,08	43,50	63,58	31,59%	68,41%
1583 - Attaché d'administration de l'État	4 255,38	4 198,06	17,67	39,33	57,00	30,99%	69,01%
1661 - Bibliothécaire assistant spécialisé	2 548,78	2 525,05	7,67	37,17	44,83	17,10%	82,90%
1032 - Professeur d'éducation physique et sportive	3 856,64	4 004,39	21,00	9,00	30,00	70,00%	30,00%
1518 - Professeur de lycée professionnel	3 835,60	3 692,65	10,67	11,17	21,83	48,85%	51,15%
1035 - Professeur des écoles	3 957,97	3 593,16	14,33	6,67	21,00	68,25%	31,75%
1095 - Conservateur des bibliothèques	4 423,67	4 207,10	7,00	10,67	17,67	39,62%	60,38%
1096 - Bibliothécaire	3 264,18	3 225,81	3,33	7,42	10,75	31,01%	68,99%
0553 - Professeur de l'École nationale supérieure des arts et métiers (ENSAM)	4 629,46		9,67	0,00	9,67	100,00%	0,00%
1672 - Infirmier de l'Éducation nationale		2 925,61	0,00	8,25	8,25	0,00%	100,00%
0000 - Emplois fonctionnels	7 068,47	5 922,41	4,17	1,67	5,83	71,43%	28,57%
1094 - Conservateur général des bibliothèques	5 050,18	7 087,06	1,00	3,00	4,00	25,00%	75,00%
1616 - Adjoint technique des établissements d'enseignement du ministère de l'Éducation nationale	1 891,72	1 994,83	0,58	3,33	3,92	14,89%	85,11%
1727 - Assistant de service social des administrations de l'État		2 964,20	0,00	1,92	1,92	0,00%	100,00%
1682 - Conseiller technique de service social des administrations de l'État		3 431,03	0,00	1,00	1,00	0,00%	100,00%
1683 - Assistant de service social des administrations de l'État		2 927,33	0,00	1,08	1,08	0,00%	100,00%
0564 - Conseiller principal d'éducation	2 868,88		1,00	0,00	1,00	100,00%	0,00%
0598 - Adjoint technique de recherche et de formation du ministère de l'Éducation nationale		1 750,32	0,00	0,50	0,50	0,00%	100,00%
0561 - Professeur d'enseignement général de collège		3 176,75	0,00	0,08	0,08	0,00%	100,00%

► Annexe – Ecarts de rémunération « Tableau C » : Fiabilité des résultats (croisement des 3 indicateurs de qualité)

Liste par corps	Effectifs physiques		Effectifs (ETPT)		Taux moyen de temps partiel		Indicateurs de qualité (3)		
	H	F	H	F	H	F	Mixité salaire	Mixité emploi	TIB
0525 - Maître de conférences	809	537	807	534	99,8%	99,4%	1,00	1,00	0,49
0520 - Professeur des universités	486	143	486	142	100,0%	99,8%	1,00	1,00	0,15
1615 - Adjoint technique de recherche de l'Éducation nationale	184	343	182	329	98,8%	95,9%	0,99	0,99	4,46
1658 - Technicien de recherche et de formation de l'éducation nationale	196	223	195	216	99,3%	96,7%	0,99	0,99	0,41
0513 - Ingénieur d'études de l'Éducation nationale	157	138	156	134	99,7%	97,1%	0,97	0,97	2,13
0059 - Professeur agrégé de l'enseignement du second degré	151	92	150	91	99,3%	99,0%	0,99	0,99	0,29
0557 - Professeur certifié et assimilé	104	119	102	118	98,6%	98,7%	0,99	0,98	0,25
1637 - Adjoint administratif de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur	20	181	19	173	98,5%	96,0%	0,74	0,75	0,19
0514 - Assistant ingénieur du ministère de l'Éducation nationale	75	66	74	64	99,5%	96,8%	0,95	0,96	0,45
0519 - Professeur des universités praticien hospitalier	106	27	106	27	100,0%	100,0%	0,55	0,61	0,00
0862 - Ingénieur de recherche du ministère de l'Éducation nationale	81	36	81	35	99,0%	97,2%	0,97	0,97	0,45
1636 - Secrétaire administratif de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur	13	72	12	68	96,1%	94,9%	0,59	0,57	0,08
0524 - Maître de conférences des universités-praticien hospitalier de médecine, d'odontologie et des disciplines pharmaceutiques	34	31	34	31	100,0%	100,0%	0,90	0,91	0,00
0608 - Magasinier des bibliothèques	20	44	20	42	98,0%	96,4%	0,73	0,74	0,17
1583 - Attaché d'administration de l'État	18	39	17	39	98,1%	98,5%	0,83	0,82	0,86
1661 - Bibliothécaire assistant spécialisé	8	37	8	36	100,0%	96,2%	0,36	0,37	0,12
1032 - Professeur d'éducation physique et sportive	21	9	21	9	97,6%	100,0%	0,73	0,71	0,00
1518 - Professeur de lycée professionnel	11	11	11	11	100,0%	100,0%	0,58	0,58	2,04
1035 - Professeur des écoles	14	7	14	6	100,0%	92,5%	0,78	0,77	0,00
1095 - Conservateur des bibliothèques	7	11	7	10	97,1%	94,7%	0,51	0,52	0,97
1096 - Bibliothécaire	3	7	3	7	100,0%	100,0%	0,44	0,41	0,00
0553 - Professeur de l'École nationale supérieure des arts et métiers (ENSAM)	10	0	10	0	100,0%		0,00	0,00	0,00
1672 - Infirmier de l'Éducation nationale	0	8	0	8		98,0%	0,00	0,00	0,00
0000 - Emplois fonctionnels	4	2	4	2	100,0%	100,0%	0,17	0,20	0,00
1094 - Conservateur général des bibliothèques	1	3	1	3	100,0%	95,6%	0,00	0,00	0,00
1616 - Adjoint technique des établissements d'enseignement du ministère de l'Éducation nationale	1	3	1	3	100,0%	90,0%	0,30	0,30	0,00
1727 - Assistant de service social des administrations de l'État	0	2	0	1		75,7%	0,00	0,00	0,00
1682 - Conseiller technique de service social des administrations de l'État	0	1	0	1		100,0%	0,00	0,00	0,00
1683 - Assistant de service social des administrations de l'État	0	1	0	1		78,5%	0,00	0,00	0,00
0564 - Conseiller principal d'éducation	1	0	1	0	50,0%		0,00	0,00	0,00
0598 - Adjoint technique de recherche et de formation du ministère de l'Éducation nationale	0	1	0	1		100,0%	0,00	0,00	0,00
0561 - Professeur d'enseignement général de collège	0	0	0	0		100,0%	0,00	0,00	0,00

► Annexe – Ecarts de rémunération « Tableau D » : Effets « démographique » et « primes » par corps

Liste par corps	Rémunérations brutes mensuelles moyennes (par EQTP)		Indicateurs de qualité (3)			Effet démographique du corps	Effet primes à CORPS / GRADE / ECHELON identique lié à :								
	Hommes	Femmes	Mixité salaire	Mixité emploi	TIB		sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)	temps ou aux cycles de travail	géographie et aux mobilités non forcées	résultats / performance / engagement professionnel	rémunérations accessoires	fonctions / sujétions indexées sur le traitement	fonctions / sujétions non indexées sur le traitement	restructurations ou mobilités forcées	autres primes et écarts résiduels sur traitement
0525 - Maître de conférences	4 265 €	4 119 €	1,00	1,00	0,49	-72 €	4 €	0 €	1 €	0 €	-35 €	-44 €	0 €	0 €	-1 €
0520 - Professeur des universités	5 881 €	5 550 €	1,00	1,00	0,15	-292 €	4 €	0 €	7 €	-1 €	-18 €	-31 €	0 €	0 €	1 €
1615 - Adjoint technique de recherche de l'Éducation nationale	2 029 €	1 990 €	0,99	0,99	4,46	-56 €	9 €	0 €	0 €	-1 €	-3 €	-1 €	0 €	0 €	12 €
1658 - Technicien de recherche et de formation de l'éducation nationale	2 594 €	2 408 €	0,99	0,99	0,41	-115 €	-4 €	0 €	1 €	16 €	-72 €	-11 €	0 €	0 €	0 €
0513 - Ingénieur d'études de l'Éducation nationale	3 604 €	3 396 €	0,97	0,97	2,13	-127 €	7 €	0 €	-3 €	59 €	-115 €	-26 €	0 €	0 €	-3 €
0059 - Professeur agrégé de l'enseignement du second degré	4 606 €	4 353 €	0,99	0,99	0,29	-110 €	5 €	0 €	-1 €	11 €	1 €	-158 €	0 €	0 €	-2 €
0557 - Professeur certifié et assimilé	4 172 €	3 805 €	0,99	0,98	0,25	-205 €	4 €	0 €	2 €	1 €	-9 €	-159 €	0 €	0 €	-1 €
1637 - Adjoint administratif de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur	2 020 €	2 105 €	0,74	0,75	0,19	74 €	2 €	0 €	-1 €	8 €	2 €	0 €	0 €	0 €	0 €
0514 - Assistant ingénieur du ministère de l'Éducation nationale	3 035 €	2 718 €	0,95	0,96	0,45	-304 €	12 €	0 €	1 €	64 €	-82 €	-7 €	0 €	0 €	-1 €
0519 - Professeur des universités praticien hospitalier	5 383 €	4 408 €	0,55	0,61	0,00	-915 €	0 €	0 €	-14 €	-1 €	-43 €	0 €	0 €	0 €	0 €
0862 - Ingénieur de recherche du ministère de l'Éducation nationale	4 868 €	4 683 €	0,97	0,97	0,45	-142 €	-31 €	0 €	-2 €	78 €	-57 €	-30 €	0 €	0 €	0 €
1636 - Secrétaire administratif de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur	2 707 €	2 486 €	0,59	0,57	0,08	-280 €	16 €	0 €	0 €	33 €	8 €	0 €	0 €	0 €	2 €
0524 - Maître de conférences des universités-praticien hospitalier de médecine, d'odontologie et des disciplines pharmaceutiques	3 052 €	3 257 €	0,90	0,91	0,00	183 €	0 €	0 €	5 €	0 €	18 €	0 €	0 €	0 €	-1 €
0608 - Magasinier des bibliothèques	2 117 €	2 023 €	0,73	0,74	0,17	-122 €	11 €	0 €	3 €	13 €	2 €	0 €	0 €	0 €	0 €
1583 - Attaché d'administration de l'État	4 255 €	4 198 €	0,83	0,82	0,86	45 €	-7 €	0 €	2 €	-49 €	-35 €	-12 €	0 €	0 €	-2 €
1661 - Bibliothécaire assistant spécialisé	2 549 €	2 525 €	0,36	0,37	0,12	-1 €	25 €	0 €	-79 €	0 €	26 €	4 €	0 €	0 €	1 €
1032 - Professeur d'éducation physique et sportive	3 857 €	4 004 €	0,73	0,71	0,00	183 €	0 €	0 €	0 €	3 €	-15 €	-23 €	0 €	0 €	0 €
1518 - Professeur de lycée professionnel	3 836 €	3 693 €	0,58	0,58	2,04	378 €	0 €	0 €	1 €	0 €	32 €	-546 €	0 €	0 €	-9 €
1035 - Professeur des écoles	3 958 €	3 593 €	0,78	0,77	0,00	-446 €	0 €	0 €	4 €	-6 €	-3 €	87 €	0 €	0 €	-1 €
1095 - Conservateur des bibliothèques	4 424 €	4 207 €	0,51	0,52	0,97	-155 €	-115 €	0 €	8 €	24 €	12 €	4 €	0 €	0 €	6 €
1096 - Bibliothécaire	3 264 €	3 226 €	0,44	0,41	0,00	-206 €	0 €	0 €	84 €	-5 €	102 €	-18 €	0 €	0 €	3 €
0553 - Professeur de l'École nationale supérieure des arts et métiers (ENSAM)	4 629 €		0,00	0,00	0,00	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
1672 - Infirmier de l'Éducation nationale		2 926 €	0,00	0,00	0,00	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
0000 - Emplois fonctionnels	7 068 €	5 922 €	0,17	0,20	0,00	-4 €	0 €	0 €	3 €	-172 €	-974 €	0 €	0 €	0 €	1 €
1094 - Conservateur général des bibliothèques	5 050 €	7 087 €	0,00	0,00	0,00	2 037 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
1616 - Adjoint technique des établissements d'enseignement du ministère de l'Éducation nationale	1 892 €	1 995 €	0,30	0,30	0,00	-26 €	0 €	0 €	9 €	0 €	105 €	0 €	0 €	0 €	16 €
1727 - Assistant de service social des administrations de l'État		2 964 €	0,00	0,00	0,00	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
1682 - Conseiller technique de service social des administrations de l'État		3 431 €	0,00	0,00	0,00	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
1683 - Assistant de service social des administrations de l'État		2 927 €	0,00	0,00	0,00	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
0564 - Conseiller principal d'éducation	2 869 €		0,00	0,00	0,00	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
0598 - Adjoint technique de recherche et de formation du ministère de l'Éducation nationale		1 750 €	0,00	0,00	0,00	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
0561 - Professeur d'enseignement général de collège		3 177 €	0,00	0,00	0,00	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €

► Annexe – Dispositif d'alerte harcèlement sexuel - Bilan quantitatif

	2017	2018	2019	2020
Nb sollicitations	8	15	16	18
Qui alerte	4 via DRH (victime/ n+1) 1 via VP ED (victime) 1 via RA comp (victime) 2 via DGS et président	1 via DRH (dir comp) 4 via victime (tél et mail) 2 via le VP ED (RA comp) 1 via un dir comp 4 via des enseignants 3 via VP RH, OS ou confident	7 via victime 1 via dir ED 1 via un dir comp 4 via des enseignants 3 via prés., DPSE ou confident	7 via victime 4 via dir labo / ED 1 via un dir comp / RA comp 5 via des enseignants
Nb situations présumées de HS	6	5	6	9
Nb situations présumées de discrimination	<i>Dispositif inexistant</i>	1 (entre BIATSS)		4 (homophobie, âge, religion, genre/racisme)
Autres cas	2 cas de conflit	9 5 demandes d'information 1 cas de propos sexistes sur Fb 2 cas de « harcèlement univ. » 1 demande de RDV annulée	10 3 ddes d'information 3 conflits entre étudiants 2 cas de « harcèlt univ. » 1 cas de harcèlt moral prés. 1 dde de RDV annulée	5 2 ddes d'information 1 conflit sur lieu de stage 1 cas de conflit 1 cas de harcèlt moral prés.
Nb situations prés HS + discri	6	5 + 1	6	9 + 4
Nb d'enquêtes	5	3	2	3 (en cours, 1 discri et 2 HS)
				4 analyses en cours
Statut et genre	en cause / victime	en cause / victime	en cause / victime	en cause / victime 4 sit étu / étu
	1 sit BIATSS / BIATSS+étu 1 sit E-EC / étu 1 sit ext. / étu 5 BIATSS / 5 BIATSS, 3 étu 6 hommes / 8 femmes	1 sit étu (5) / étu 2 sit E-EC / étu 1 sit E-EC / E-EC 5 étu., 3 EC-C / 4 étudiants 9 hommes / 5 femmes (dt discri) 1 femme / 2 hommes	3 sit E-EC / étu (dt 1 doct) 1 sit E-EC / E-EC (3)+étu 1 sit ext. / étu 4 EC-C / 4 étudiantes 6 hommes / 6 femmes	3 sit E-EC / étu (dt 2 doct) 1 sit Ens Vac / étu 1 sit NC / BIATSS 1 sit BIATSS / BIATSS 3 sit E-EC / étu 6 EC-C, 4étu / 11 étudiantes 9 hommes / 10+ femmes / 2 hommes
Nb situations prés HS + discri	6	5 + 1	6	6
Nb d'enquêtes	5	3	2	2
				3 (en cours, 1 discri et 2 HS)
				4 analyses en cours
Sanctions	1 blâme	2 blâmes	1 saisine section disc	1 saisine section disc
Cas sans sanction	1 saisine section disc (excl de 3 jours)	1 saisine section disc	1 : éléments non suffisants	1 contrat vac non renouvelé
	2 : éléments non suffisants	3 exclusions des étab publics d'1 an	2 : résolution sans sanction	1 : éléments non suffisants 3 : résolution sans sanction
Autres mesures	1 : auteur hors UL	1 : éléments non suffisants 1 : démission d'un vacataire 1 alerte au Procureur 1 suspension de fonction	2 alertes au Procureur	1 alerte au Procureur

► Annexe – Synthèse du plan d'action égalité professionnelle Femmes/Hommes de l'UL

► AXE 1 - EVALUATION, PREVENTION ET TRAITEMENT DES ECARTS DE REMUNERATION

ACTIONS A ENGAGER		ACTEURS		ECHEANCIERS (LIVRABLE)														
Actions (*)	Détails	Indicateurs / Objectifs	Pilotes	Autres acteurs	2021				2022				2023					
					T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4		
Etablir un focus sur les écarts de rémunération (enrichissement du RSU)	Enrichissement et analyse du RSU en élaborant un focus sur la mixité permettant notamment : > d'analyser et d'explicitier les écarts de rémunération > de sensibiliser l'ensemble de la communauté universitaire > d'identifier d'éventuels écarts afin d'actionner des leviers de correction	Rapport Social Unique (RSU) enrichi / Communication via le site RH "Informations RH / actualités"	DRH > Pilotage RH > Communication RH															
Mettre en place un observatoire de la mixité professionnelle	Développement d'une culture des données de la mixité professionnelle présentées au moyen d'un Tableau de Bord Opérationnel (TBO) comportant des éléments de mesure significatifs. <u>Exemple d'éléments de mesure :</u> > Effectifs F-H > Filières féminisées-masculinisées > Temps choisis-partiels-télétravail > Catégories A-B-C > Part des contractuels et titulaires	Tableau de bord opérationnel (TBO) avec une double approche : par établissement et par structures [Formation / Recherche / DO]	DAPEQ	DRH														
Mieux informer les personnels sur les conséquences en matière de carrière et/ou retraite, avant tout choix de modalités d'exercice de leur activité professionnelle (temps partiel / congé parental...)	Amélioration de l'accès à l'information et de la qualité de l'information	Enrichissement du site RH "Informations RH"	DRH > Services de gestion > Pôle retraite > Communication RH															

* Plan d'action égalité professionnelle en cohérence avec le label HRS4R et la politique OTM-R de l'Université de Lorraine

AXE 2 - GARANTIE DE L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS

ACTIONS A ENGAGER			ACTEURS		ECHEANCIERS (LIVRABLE)											
Actions (*)	Détails	Indicateurs / Objectifs	Pilotes	Autres acteurs	2021				2022				2023			
					T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Réaliser, diffuser et valoriser des "portraits de la mixité"	Présentation de parcours professionnels et/ou métiers sous l'angle de la mixité avec pour objectifs de : > Sensibiliser et faire évoluer les mentalités > Favoriser la mixité dans les métiers et dans les disciplines > Développer la connaissance des métiers et parcours afin d'élargir les viviers et agir pour une plus grande mixité professionnelle	Publication de 1-2 portraits par année (diffusion via les supports de communication internes : Factuel / Site RH...)	DCOM	DRH (Pilotage RH)												
Evaluer la sensibilisation des personnels et/ou groupes plus restreints aux stéréotypes sexués et assignations de genres	Evaluation permettant d'identifier une tendance dans le temps	1 évaluation (format à définir : enquête / sondage...) en fin de plan	DAPEQ	Partenaires potentiels (structures extérieures et/ou laboratoires de recherche en sciences sociales)												
Constituer un réseau professionnel féminin : "Réseau des possibles"	Réseau professionnel féminin permettant aux femmes d'élargir leur champ des possibles (entraide, parrainage et accompagnement aux évolutions de carrières)	Installation et visibilité du réseau	Vice-présidente du Conseil d'administration UL													
Sensibiliser sur les biais de genre dans les recrutements et évolutions de carrière	Diffusion préalable et systématique de vidéos aux acteurs intervenant sur tous les processus sélectifs (présidents et membres de jurys : recrutement / concours / promotion)	Visionnage des vidéos de sensibilisation en amont des processus (sources : externe et/ou interne)	DRH													
Engager des actions marquantes, décisives et de grande envergure afin de dynamiser le lancement du plan égalité femmes-hommes et plus largement la poursuite de la politique EDI <i>Actions ayant une portée sur les axes 2 et 4</i>	> Actions ponctuelles via des séances de théâtre forum à destination de différents publics (présidents et vice-présidents des comités de sélection / membres des jurys de recrutement BIATSS / équipe politique et directeurs de composantes formation-recherche / DRH / directions opérationnelles et responsables administratifs / personnels de l'établissement...) > Actions durables via des outils de captation optimisés à l'échelle de l'établissement et utilisés de manière plus structurelle (e-learning...) : obligatoires pour certaines fonctions (direction de DO, de laboratoire, de composante) et ouvertes à l'ensemble des personnels	> Actions ponctuelles : au minimum 6 séances / an > Actions durables : déploiement de supports originaux <u>Sous conditions</u> : Actions s'inscrivant dans un appel à projet ministériel (DSG 2 / 2021-2022) dont la faisabilité est conditionnée par la retenue du projet et les financements accordés	DRH > VP RHCT > Pôle formation	VP ED												

* Plan d'action égalité professionnelle en cohérence avec le label HRS4R et la politique OTM-R de l'Université de Lorraine

AXE 3 - ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE

ACTION A ENGAGER			ACTEURS		ECHEANCIERS (LIVRABLE)																		
Action (*)	Détails	Indicateurs / Objectifs	Pilotes	Autres acteurs	2021				2022				2023										
					T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4							
Accompagner le retour à l'emploi en cas de situations interruptives afin d'assurer un traitement homogène au sein de l'établissement	Ecriture d'une procédure globalisée de gestion des réintégrations après une absence longue (ex : congé maternité, congé parental et/ou toute absences longues liées à la santé notamment...)	Ecriture, diffusion et mise en œuvre d'une procédure de retour à l'emploi	DRH > GLSI-Process																				

* Plan d'action égalité professionnelle en cohérence avec le label HRS4R et la politique OTM-R de l'Université de Lorraine

AXE 4 - LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, LES HARCELEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS

ACTIONS A ENGAGER			ACTEURS		ECHEANCIERS (LIVRABLE)																		
Actions (*)	Détails	Indicateurs / Objectifs	Pilotes	Autres acteurs	2021				2022				2023										
					T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4							
Améliorer la structuration du dispositif interne d'alerte et de traitement des situations harcèlement sexuel et discriminations opérationnel depuis 2018	> Disposer d'un vivier pour conduire les enquêtes à la place de la psychologue > Former le vivier de personnels volontaires > Soumettre les situations au GLSH pour suite à donner > Dissocier le dispositif HS-Discriminations en fonction des auteurs présumés (étudiant.e.s ou personnels)	> Arrêté de constitution du vivier > Passage dans les instances > Production d'indicateurs dans le RSU	> VP ED > DGS (DRCT - Déléguée aux relations et conditions de travail)																				
Former la communauté universitaire en matière d'EDI	Renforcer les actions de sensibilisation et repenser les formations proposées : formations ciblées / caractère obligatoire / supports de formation (théâtre forum, MOOC, capsules vidéos...)	Bilan quantitatif et qualitatif des formations dispensées	> VP ED / DDDRS (Déléguée Développement durable & Responsabilité sociétale)	> DCOM > DRH (Pôle formation)																			
Améliorer la communication sur les jugements rendus par les commissions disciplinaires	Création d'un groupe de travail DAJ / DCOM	Préconisations du GT et mise en œuvre	> VP ED / DDDRS ou DRCT	> DAJ > DCOM																			
Etablir un bilan du harcèlement moral au travail et en analyser les éléments	Quantifier la proportion femmes/hommes en situation de harcèlement moral au travail	Bilan généré	Psychologue du travail	DRH																			

* Plan d'action égalité professionnelle en cohérence avec le label HRS4R et la politique OTM-R de l'Université de Lorraine

SIGLES / ABRÉVIATIONS

AENES	Personnels de l'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
AP	Assistant.e de prévention
AVFT	Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail
BC	Bilan de compétences
BIATSS	Personnels de Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Sociaux et de Santé
BIB	Bibliothèque
CA	Conseil d'administration
CESU	Chèque emploi service universel
CF	Conseil de la formation
CFP	Congé de formation professionnelle
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CNU	Conseil national des universités
CPED	Conférence permanente des chargé.e.s de mission égalité-diversité
CPF	Compte personnel de formation
CPU	Conférence des présidents d'université
CRCT	Congé pour recherches ou conversions thématiques
CS	Conseil scientifique
CT	Comité technique
CVU	Conseil de la vie universitaire
DADIE	Diversité, anti-discrimination, inclusion et égalité
DAJ	Direction des affaires juridiques
DAPEQ	Délégation de l'Aide au Pilotage et de la Qualité
DCOM	Direction de la Communication
DDDRS	Déléguée développement durable et responsabilité sociétale
DGAFP	Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique
DGS	Direction Générale des Services
DO	Direction opérationnelle
DPSE	Direction de la prévention, de la sécurité et de l'environnement
DRCT	Déléguée aux relations et conditions de travail
DRDFE	Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité
DRH	Direction des Ressources Humaines
DSG	Dialogue stratégique de gestion
EDI	Egalité Diversité Inclusion
E-EC	Enseignant et enseignant-chercheur
ENT	Espace numérique de travail
EPFH	Egalité professionnelle femmes/hommes
ETP	Equivalent temps plein

F/H	Femmes / Hommes
GIPA	Indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat
GLSH	Groupe de Liaison des Situations de Harcèlement
GLSI	Groupe de Liaison sur les Situations Individuelles
GT	Groupe de travail
HRS4R	Human Resources Strategy for Researchers
HS	Harcèlement sexuel
IPAGE	Indemnité provisoire d'administration et de gestion de l'établissement
IPSA	Indice de parité entre les sexes ajusté
ITRF	Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et de Formation
IUT	Institut universitaire de technologie
LTFP	Loi de Transformation de la Fonction Publique
MESRI	Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation
MixFil	Mixité des filières
MOOC	Formation en ligne ouverte à tous
NBI	Nouvelle bonification indiciaire
OS	Organisation syndicale
OTM-R	Ouverture, Transparence et Mérite dans le Recrutement
PEDR	Prime d'encadrement doctoral et de recherche
QVT	Qualité de vie au travail
RA	Responsable administratif
RH	Ressources Humaines
RPS	Risques psychosociaux
RSU	Rapport Social Unique
SUMPPS	Service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé
TBO	Tableau de bord opérationnel
TIB	Traitement indiciaire brut
UFR	Unité de formation et de recherche
UL	Université de Lorraine
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VP	Vice-président.e
VP ED	Vice-président délégué Egalité-diversité
VP RHCT	Vice-présidente Ressources humaines et conditions de travail
VSS	Violences sexistes et sexuelles