

29 septembre 2022

Mission égalité

# Bilan 2022 du plan égalité

## CAC du 29 septembre 2022



Université  
Gustave Eiffel

# Axe 1 - Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

## Une meilleure connaissance de la situation des femmes et des hommes en emploi au sein de l'université grâce au rapport social unique

- Plus d'1 femme sur 4 qui travaille à l'université est non-permanente (29 % au 31/12/2020).
- 80 % des plus hautes rémunérations sont touchées par des hommes.
- Plus de 3/4 des personnes exerçant à temps partiel sont des femmes (76 % au 31/12/2020).

## Une étude inédite sur les écarts de rémunération

- En 2019, l'écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes s'élève à 14,08 % en défaveur des femmes.
- La part résiduelle non expliquée des écarts de rémunération s'élève à 2,90 % côté ex-U et 4,2 % côté ex-I.



### Les chantiers en cours ou qui doivent être enclenchés

- La **création d'une rubrique « égalité professionnelle » dans le rapport social unique** et la généralisation des indicateurs genrés.
- Un travail d'étude sur les **emplois de valeur égale** au sein de l'université.
- L'adoption et la publication des **règles d'attribution du CIA/PIE** et de la construction des rémunérations des agent·es contractuel·es.
- Des mesures correctives de rattrapage des écarts de rémunération en défaveur des femmes.

# Axe 2 – Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emploi, grades et emplois de la fonction publique

## Une meilleure connaissance de la répartition genrée des postes d'encadrement

- 41 % de Vice-présidentes ou directrices d'école en 2022.
- 39 % de directrices de composantes de formation, de recherche.
- 52% de directrices de service en 2022.

## Une meilleure diffusion des données genrées et du langage égalitaire dans les processus de recrutement

- Une rubrique d'aide au recrutement sur le site internet de la mission Égalité : <https://mission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr/ressources/recrutement/>

## Des actions de communication et de sensibilisation pour lutter contre les stéréotypes de genre dans un continuum formation et emploi



### Les chantiers en cours ou qui doivent être enclenchés

- Suivre, sur quelques métiers-types et formations de l'université, l'évolution de la part de femmes et d'hommes.
- Améliorer l'encadrement des critères d'évaluation des recrutements.
- Etc. (voir plan égalité)

# Axe 3 – Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

---

- L'adoption d'un dispositif de **télétravail** commun à l'ensemble de l'université dont les modalités de mise en œuvre et de prise en charge répondent aux obligations légales.
- Des réflexions en cours sur la généralisation de la possibilité d'un **passage à 4 jours et demi** de travail/semaine dans le cadre d'un temps complet.
- La mise en place d'une commission de prêts de secours et d'aides matérielles (pour les personnels) unique en juillet 2022.
- La signature d'une convention avec le département de Seine-et-Marne comprenant une initiative financée de tiers-lieux appelée « point d'accès université », déjà accessible pour les étudiant·es.

## Les chantiers en cours ou qui doivent être enclenchés

- Un travail d'étude sur les effets du télétravail sur la réduction du temps partiel à partir des données 2019-2022.
- L'adoption d'un **nouveau règlement intérieur** prévoyant des mesures relatives à l'organisation du temps de travail.
- Une attention particulière portée sur le bon niveau des budgets d'action sociale au regard de la crise économique actuelle.
- Un travail avec le service d'action sociale pour améliorer la communication autour des aides existantes, notamment en matière de garde d'enfants.

# Axe 4 – Lutte contre le harcèlement, les discriminations, les violences sexistes et sexuelles, les stéréotypes et les biais de genre

## Une meilleure connaissance des inégalités entre les étudiantes et les étudiants et des discriminations à l'égard du public étudiant

- La création d'un Observatoire National des Discriminations et de l'Égalité dans le Supérieur (**ONDES**).
- La réalisation et la diffusion d'un rapport d'études sur les discriminations dans l'accès au master.
- La création et la diffusion du premier **tableau de bord du genre de l'OFIPE**.
- Le lancement d'un projet de recherche « **ESTRADES** » financé par l'**ANR** consistant à déployer des vagues d'enquêtes dans plus d'une dizaine d'établissements et à effectuer en parallèle des testing auprès des responsables de formations de niveau master.

### Les chantiers en cours ou qui doivent être enclenchés

- L'établissement d'un état des lieux de toutes les formes de violences sexistes, sexuelles et discriminatoires à l'égard du public étudiant et des personnels de l'université.
- La réalisation et la publication de nouvelles études de l'ONDES.
- L'intégration de données genrées pertinentes dans les études réalisées par l'OFIPE.



# Axe 4 – Lutte contre le harcèlement, les discriminations, les violences sexistes et sexuelles, les stéréotypes et les biais de genre

## Le déploiement d'une communication ciblée et d'outils de prévention

- Lettres d'informations, courriels, actualités intranet et internet, messages sur les réseaux sociaux, fiche ressources, campagnes d'affichages et flyers.
- Vidéo de sensibilisation créée et diffusée.
- Adoption d'une nouvelle convention de stage.

## Des actions de sensibilisations et de formations

- Interventions dans **45 réunions de pré-rentées en 2021**, touchant près de **5100 étudiant·es**, toutes filières et années confondues.
- 15 sessions de sensibilisations aux violences sexistes et sexuelles auprès des étudiant·es (8) et des personnels (7) pour l'année universitaire 2021-2022.
- Depuis 2019, 30 sessions de sensibilisations ou de formations (1/2j à 1j) réalisées.
- Depuis 2019, 11 % des personnels ont suivi au moins une formation à l'égalité ou à l'appréhension des violences sexistes ou sexuelles.
- **Depuis 2019, 16 % des agentes ont participé à au moins une session contre 7 % des agents.**

## Le traitement des situations de violences

- **20 signalements en 2021 (+70 % par rapport à 2020).**
- 3 sanctions disciplinaires prononcées à l'égard des auteurs en 2021.

### Les chantiers en cours ou qui doivent être enclenchés

- Présenter le bilan des signalements devant les instances de l'université.
- Refondre et adopter le **nouveau dispositif de signalement.**
- Intégrer la définition et la lutte contre les principales formes de violences sexistes, discriminatoires et sexuelles dans le **règlement intérieur** de l'université.
- Former les personnels ciblés qui ne sont pas encore formés.
- Valoriser les recherches et les formations en lien avec l'égalité.



# Axe 5 – Gouvernance de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes



## Un renforcement de la mission égalité et la création d'un réseau de sentinelles égalité

- **Recrutement** 1 ETP et 1 ETP sur ONDES et mission égalité.
- Formations régulières pour les membres de la mission égalité.
- 1 **site internet** dédié : <https://mission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr/>
- Un travail en réseau (référentes égalité des écoles, CPED et Centre Hubertine Auclert).
- **69 sentinelles égalité.**
- 5 réunions du comité de pilotage, puis de suivi du plan égalité depuis décembre 2020.

## Une meilleure visibilité des actions de l'université en faveur de l'égalité

- 113 actions de sensibilisation des étudiant·es et des personnels réalisées depuis 2021.
- La traduction du plan égalité et de la plaquette d'informations en **anglais**.
- 2 sensibilisations en 2021 autour de l'utilisation du guide d'aide pratique à l'usage du langage égalitaire.
- La diffusion des emplacements des distributeurs de protections périodiques.

### Les chantiers en cours ou qui doivent être enclenchés

- Amélioration du site internet de la mission égalité.
- Un renforcement de la visibilité de la mission égalité, du dispositif de signalement des violences et des actions du plan égalité sur le site internet de l'université.
- Poursuite de la construction du réseau des sentinelles égalité.

# Bilan global et perspectives

---

- De nombreux engagements tenus dans un contexte de création d'établissement.
- Un très fort engagement de l'établissement (budget 2022 de 54 000€) dans la formation et la sensibilisation qui doit se poursuivre.
- Une augmentation significative des signalements qui pèse lourd sur les personnels de la mission égalité et sur les personnes qui traitent les suites des signalements.
- Un trop faible niveau de formation générale pour l'instant pour éviter les violences et les traiter au mieux.
- Une très forte sollicitation des personnels des RH.
- Des difficultés rencontrées pour porter des chantiers transversaux avec peu de forces.
- Une inquiétude quant aux financements apportées par les tutelles dans les domaines de l'égalité femmes-hommes et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.
- Une reconnaissance extérieure grâce à certaines actions, le guide du langage égalitaire repris dans plusieurs université, la vidéo reprise par l'Université d'Avignon. L'ONDES remarqué par le ministère, convention et GT avec France Universités...



## **Mission égalité**

[mission.egalite@univ-eiffel.fr](mailto:mission.egalite@univ-eiffel.fr)

01.60.95.70.13

[mission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr](http://mission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr)

