



Université
Gustave
Eiffel



Plan pour l'égalité

à l'Université
Gustave Eiffel
2021-2023

Sommaire

Cadre général.....	4
Diagnostic de la situation entre les femmes et les hommes au sein de l'Université Gustave Eiffel	5
Axe 1 Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération	10
Axe 2 Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emploi, grades et emplois de la fonction publique	13
Axe 3 Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle.....	17
Axe 4 Lutte contre le harcèlement, les discriminations, les violences sexistes et sexuelles, les stéréotypes et les biais de genre	20
Axe 5 Gouvernance de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes	28

Cadre général

Dans sa déclaration d'intention fondatrice, l'Université Gustave Eiffel propose une nouvelle manière de travailler, attentive à l'ensemble de la communauté. Elle souhaite entreprendre ses actions d'une éthique particulière préalable. Elle affirme ainsi que l'égalité entre les femmes et les hommes constitue une valeur fondamentale de l'établissement ainsi que, plus largement, la lutte contre toutes les discriminations. Née de la coopération entre des établissements de nature différente implantés sur des sites divers, elle reconnaît la diversité comme une richesse qu'elle entend cultiver.

L'Université Gustave Eiffel saisit l'occasion fournie par l'obligation légale pour promouvoir une politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elle met en place les dispositifs nécessaires au développement d'une culture de l'égalité prévenant toutes les formes de discriminations vis-à-vis de ses personnels et du public qu'elle accueille. Le plan d'action est une manière de concrétiser les valeurs fondatrices de l'établissement et de participer à la transformation de la société.

Forte de plus de 17 000 étudiantes et étudiants et de près de 2300 personnels, l'Université Gustave Eiffel est une organisation dynamique où se jouent des rapports sociaux entre les personnes et les groupes de personnes. Le plan d'action vise à mettre en place une culture commune et partagée de l'égalité au sein de l'ensemble de l'établissement. Il se concentre pour l'instant sur l'égalité entre les femmes et les hommes mais entend développer à l'avenir une politique de lutte contre les différentes discriminations notamment contre le racisme, l'antisémitisme, les discriminations liées à l'orientation sexuelle, à la religion, à l'âge ou au handicap.

En effet, si le plan concerne prioritairement des questions d'égalité professionnelle imposées par la loi du 6 août 2019, il ne s'y limite pas et propose des actions pour mettre en place une culture de l'égalité dans l'organisation de l'établissement mais engage aussi à la faire exister dans toutes les missions de l'université. Or, de fait, les inégalités de salaire et de carrière résultent de l'ensemble d'un système social dont l'université est partie prenante. L'établissement peut jouer un rôle important comme acteur de la transformation sociale en luttant contre les stéréotypes, les discriminations et les violences non seulement dans la gestion de ses ressources humaines, mais également dans la formation dispensée et dans les recherches qu'il développe. À l'inverse, ne pas s'emparer du sujet dans toutes les activités de l'université c'est gager la réussite des mesures et accepter que les inégalités massives objectivées par les analyses du plan perdurent et se renforcent. La lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes sera suivie d'autres actions de promotion de l'égalité et de la diversité selon d'autres critères dans les années à venir.

La construction d'un nouvel établissement expérimental né le 1^{er} janvier 2020 pose un défi particulier. Le plan est conçu comme un outil pour élaborer une politique commune aux différents établissements d'origine, en tenant compte des spécificités de gestion RH, de la culture précédente en la matière et des ressources proposées par les différentes tutelles. Les établissements se sont mis d'accord pour construire des actions communes qui permettent de généraliser les bonnes pratiques et de mutualiser des dispositifs spécifiques. Le périmètre d'application des actions est précisé le cas échéant. Les plans propres à l'EAVT, l'EIVP et l'ENSG-IGN sont placés en annexe.

Le contexte de la construction d'établissement dans la conjoncture de la pandémie, qui occasionne une surcharge de travail évidente dans les activités d'enseignement et dans la gestion de l'organisation du travail, a compliqué la construction de l'état des lieux. Il a donc été décidé que l'on mettrait en place des actions dès à présent tout en travaillant dans les années qui viennent à l'amélioration du diagnostic de la situation.

Diagnostic de la situation entre les femmes et les hommes au sein de l'Université Gustave Eiffel

Les éléments de diagnostic relatifs aux effectifs, à l'organisation et aux conditions de travail, aux promotions et aux rémunérations, sont tirés de l'analyse des bilans sociaux 2019 de l'ex-UPEM et de l'ex-IFSTTAR.

Ils constituent une première photographie des inégalités entre les femmes et les hommes au sein de la nouvelle université. Points d'appui dans la mise en place de mesures de correction, ils devront être affinés pour une meilleure compréhension des ressorts des inégalités.

Effectifs

Au sein du nouvel établissement, les femmes représentent 47 % des effectifs. Elles sont proportionnellement plus nombreuses parmi les personnels contractuels (50 %).

Au sein de l'ex-UPEM, les femmes représentent 55 % des effectifs. Elles sont surreprésentées chez les BIATSS (69 %).

Alors qu'elles représentent près de 42 % des effectifs enseignants et enseignants-chercheurs, elles sont sous-représentées parmi les professeurs et professeuses d'université (34 %).

Les femmes sont également légèrement surreprésentées parmi les personnels contractuels (59 %). Cela est dû à une part importante de femmes parmi les personnels BIATSS contractuels (73 %).

Au sein de l'ex-IFSTTAR, les femmes représentent 40 % des effectifs.

Elles sont surreprésentées parmi les personnels titulaires les plus précaires (49 % chez les B et 51 % chez les C, à comparer avec les 40 % d'effectifs de femmes de l'ensemble de l'établissement).

Organisation et conditions de travail

Au sein du nouvel établissement, ce sont essentiellement les femmes qui sont à temps partiel. Elles représentent ainsi 75 % des effectifs à temps partiel.

Chez les personnels BIATSS de l'ex-UPEM, les femmes constituent 96 % des personnes à temps partiel. Elles sont également surreprésentées parmi les personnels en télétravail au sein de l'ex-IFSTTAR (51 %).

Au sein de l'ex-UPEM, les femmes sont surreprésentées parmi les personnels qui effectuent des visites médicales auprès de la médecine du travail (62 %).

A l'ex-IFSTTAR, les femmes sont particulièrement touchées par les congés maladie et les accidents de service, de travail et de trajets. Ainsi 85 % des jours d'arrêts pour accidents de service, de travail, de trajet, mais aussi de congés pour maladie longue et de maladie longue durée ont été pris par des femmes.

Instances de gouvernance et dialogue social

Au sein de l'Université Gustave Eiffel, la représentation femmes-hommes est quasi-paritaire, toutes catégories confondues (représentant·es de l'administration, membres élu·es, représentant·es des usager·ères, expert·es, membres permanent·es, etc.).

- Comité technique d'établissement (CT-E) : 48 % F - 52 % H ;
- Comité technique commun à l'Université Gustave Eiffel, ses établissements-composantes et ses écoles-membres (CT-C) : 50 % F - 50 % H ;
- CHSCT de l'Université Gustave Eiffel (CHSCT-E) : 65 % F - 35 % H ;
- CHSCT commun à l'Université Gustave Eiffel, ses établissements-composantes et ses écoles-membres (CHSCT-C) : 55 % F - 45 % H ;
- Conseil d'administration (CA) : 47 % F - 53 % H ;
- CAC : 51 % F - 49 % H.

Promotions

Au sein du nouvel établissement, les femmes sont sous-représentées parmi les personnels promus. Alors qu'elles représentent un peu moins de la moitié des effectifs, elles ne sont plus que 44 % à avoir bénéficié d'une promotion en 2019.

Au sein de l'ex-UPEM, parmi les personnels promus au sein du corps des professeurs et professeuses d'université, seules 30 % sont des femmes.

En 2020, les jurys de concours ITA ont été sensibilisés à l'égalité professionnelle dans le cadre de la formation des jurys.

Rémunérations

A partir des données préexistantes au sein des deux ex-périmètres, il apparaît que :

- l'écart de salaire global entre les femmes et les hommes est de 13,1% en faveur des hommes (14,8% pour l'ex-UPEM, 12,9% pour l'ex-IFSTTAR) ;
- l'écart se creuse : entre 2017 et 2019, l'écart de salaire entre les femmes et les hommes est passé de 478 à 557 € pour l'ex-UPEM, et de 229 à 445 € pour l'ex-IFSTTAR.

A partir des premières analyses sur les travaux de statistiques RH, avec des données plus fines anonymisées, les éléments suivants apparaissent :

- si l'on considère le traitement brut, sans prendre en compte les quotités de travail sur les deux périmètres, les écarts de salaire s'élèvent à 13,93 %. Voici le tableau restituant le traitement brut sur les deux périmètres :

	Traitement brut moyen annuel		
	Hommes	Femmes	Ecart
UPEM	35 026,16 €	29 970,84 €	14,43%
IFSTTAR	36 740,62 €	31 805,19 €	13,43%

→ si l'on considère le traitement brut ainsi que toutes les primes et les heures complémentaires, autrement dit toutes les composantes du salaire, sur les deux périmètres confondus, l'écart salarial s'élève à 14,09% entre les hommes et les femmes.

	Rémunération total annuelle		
	Hommes	Femmes	Ecart
UPEM	44 134,04 €	38 416,32 €	12,96%
IFSTTAR	49 543,18 €	42 001,49 €	15,22%

→ parmi les 10 plus hautes rémunérations au sein de l'établissement, 2 sont celles de femmes, 8 sont celles d'hommes ;

→ les femmes sont surreprésentées dans les catégories d'emploi les plus basses (B et C), alors que les hommes sont majoritaires dans les emplois de catégorie A. La structure globale des rémunérations des femmes et des hommes est à l'image de cette répartition.

Ces premiers travaux doivent se poursuivre sur l'année 2021 afin d'affiner l'analyse selon différentes variables.

Violences sexistes et sexuelles

L'état des lieux fait apparaître :

→ Un dispositif côté ex-UPEM dédié au harcèlement sexuel et sexiste répondant aux exigences de traçabilité et de confidentialité à travers deux boîtes mails

drh.harcelement@u-pem.fr, vieetudiante.harcelement@u-pem.fr

Les personnes recueillant les signalements sont clairement désignées. Le dispositif a permis de recueillir des signalements et de leur assurer un traitement. En interne, elles ont pu orienter les personnes vers la psychologue et le service juridique. La réactivité était plutôt bonne, même si la gestion des boîtes mail distinctes manque de fluidité. La charge qui pèse sur les personnes qui assurent recueil de signalement, première écoute, accompagnement de la victime dans la procédure interne, et suivi du traitement, est très lourde concrètement et psychologiquement. Le signalement d'une affaire ne concerne pas seulement une victime et une personne mise en cause, mais généralement tout un collectif ébranlé, qu'il faut accompagner.

→ Des procédures de signalement côté ex-IFSTTAR assurant la mise en place de réflexes partagés de prévention et de traitement des situations (fiches-réflexes et fiche de signalement des événements indésirables). Une adresse mail gérée par la personne responsable de l'hygiène et la sécurité pour l'ensemble des sites capables de renvoyer vers le médecin de prévention et/ou l'assistante de service social concernée (en fonction du site).

Le traitement a eu l'air efficace mais il était lourd et ne reposait que sur une personne qui ne peut répondre en permanence. Les fiches ont été co-construites et accompagnées de larges opérations de sensibilisation qui ont permis une bonne appropriation. L'indifférenciation de la procédure de signalement pour « événements indésirables » peut provoquer une auto-censure des remontées de cas liés au sexisme. L'externalisation a l'avantage de décharger l'interne et de proposer un service très disponible et professionnalisé. Elle garantit la confidentialité. Elle peut en revanche rendre plus difficile le partage d'information utile au traitement disciplinaire.

- Des situations diverses dans les écoles. L'EAVT relève du ministère de la Culture qui a élaboré un dispositif externalisé. Elle a aussi mis en place un dispositif interne qui s'appuie sur des sentinelles largement déployées et des actions systématiques de sensibilisation.

Évolution : le dispositif ex-UPEM peut servir de base à un nouveau dispositif élargi à tous les personnels et usager·ères de l'université et à toutes les violences, tous les harcèlements.

En 2020, le nouvel établissement a augmenté le nombre de personnels et des dispositifs assurant le suivi médico-psychologique des personnels et de la population étudiante.

Formations

Les formations n'ont pas été aussi nombreuses que l'établissement le souhaitait du fait de la difficulté à trouver des dates possibles pour des formations d'une journée entière en présentiel dans le cadre d'un établissement au sous-encadrement reconnu par la tutelle, aggravé par l'alourdissement des tâches liées à la construction d'un nouvel établissement et à celles imposées par la pandémie de covid-19.

Etat des lieux :

- Formations par l'association VSS-formation soutenue par le ministère de l'ESRI à destination d'encadrant·es et membres du comité technique, puis d'autres personnels. (1 journée) (30 personnes en 3 sessions 2019-2020, 10 personnes 1 journée 2021, 60 personnes à l'EUP sur une formation de 2 heures) ;
- Conférence Clasches (association soutenue par le ministère de l'ESRI) (2018) ;
- Formation égalité professionnelle (cabinet privé) à destination des personnels volontaires. ½ journée (19 personnes en 2020) ;
- Formation égalité inscrite dans le plan de formation de l'Université Gustave Eiffel. Diffusion de liens vers les ressources de formation en ligne dans une bibliothèque numérique des formations ;
- Accompagnement des encadrantes et encadrants dans leur prise de fonction. Soutien individualisé de la DRH ;
- Pour la campagne d'emplois d'enseignant·es-chercheur·euses : inclusion d'une obligation de sensibilisation du comité aux biais de genre et de connaissance de la répartition par genre de la composante recrutant ;
- Formation des référentes égalité grâce à des formations suivies à l'extérieur : CPED, MESRI, Webinaires dispensés par des associations ou par des institutions publiques.

Formation initiale

État des lieux :

- Tentative de recensement des cours en rapport avec la thématique genre par demande via liste de diffusion (juin 2020) ;
- Elaboration d'une UE d'ouverture en anglais consacrée à l'écriture des femmes en Angleterre au XIX^e-XX^e siècle comme moyen de déconfinement social. Votée au CAC en 2020.

Formation par la recherche

Etat des lieux:

- Implication de formations de master dans des colloques ou journées d'études sur des thématiques liées au genre et à l'égalité ;
- Mémoires de master sur ces thématiques ;
- Stages dans le cadre de projets de recherche sur ces thématiques ;
- Tentative de recensement des cours en rapport avec la thématique genre et des recherches menées par demande via liste de diffusion (juin 2020).

Sensibilisation

État des lieux:

- Organisation d'événements et soutien à des événements :
 - Spectacles « Les Silencieuses » (avec la mission culture), « Elles et l'infini » (avec l'UFR de maths),
 - Prêt d'exposition « création du MLF octobre 1968 » hors les murs,
 - Organisation d'une demi-journée de présentation de recherches de l'Université Gustave Eiffel « Penser l'égalité avec les recherches de l'Université Gustave Eiffel ».
- Rédaction de notes et brochures et mise à disposition permanente de guides validés par les ministères :
 - « Violences pendant le confinement : informations et ressources »,
 - Brochure concernant les violences en ligne et la lutte contre ces dernières, « Cyberharcèlement » : définition, état des lieux, cadre législatif, conseils et recommandations,
 - Mémo « Que faire lorsque l'on prend connaissance d'une situation de harcèlement ? »,
 - Guides de lutte contre le harcèlement sexuel et sexiste (CLASHES, ministère du Travail, Éducation nationale) mis à disposition sur l'espace mission égalité du site ex-UPEM.
- Présentation dispositif des sentinelles en réunion de directions de composantes et en CAC ;
- Noms de femmes remarquables donnés à deux bâtiments de la Cité Descartes : Ada Lovelace et Alexandra David-Néel après vote des personnels ;
- Aide à la mise en oeuvre de la sensibilisation dans le cadre d'actions pédagogiques.

Communication

État des lieux:

- Site internet mission égalité, accessible depuis l'intranet (site « satellite ») en cours de finalisation :
<https://mission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr/>
- Page dans le livret d'accueil pour le public étudiant ;
- Onglet mission égalité sur la chaîne de podcasts Université Gustave Eiffel :
<https://podcast.u-pem.fr/channelcat/52>
- Mise en ligne de vidéos « Penser l'égalité avec les recherches de l'Université Gustave Eiffel ».

Axe 1 Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

Les données produites par les différents établissements unis pour former l'Université Gustave Eiffel sont hétérogènes. Un travail très important de mise en cohérence des données est initié, à partir des données ex-IFSTTAR et ex-UPEM pour commencer. Il faudra ensuite intégrer les données ESIEE. Les spécificités des autres écoles ne permettent pas une prise en compte globale pour cet axe.

De premiers travaux exploratoires ont été réalisés par Yannick L'Horty, professeur d'économie dont l'un des domaines de recherche est centré sur l'analyse des politiques publiques en matière d'emploi, à partir des données préexistantes au sein des DRH des deux périmètres de l'établissement (ex-UPEM et ex-IFSTTAR). Il a appliqué l'outil d'autodiagnostic fourni par la DGAFP – voir diagnostic rémunérations.

Mesure 1.1 : Affiner l'analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

[échéance : 2022-2023]

[moyen : recrutement en 2020-2021 d'une apprentie spécialiste en traitement des données]

Sur la durée du plan, l'objectif est de construire un état des lieux le plus exhaustif possible permettant une analyse fine des écarts de rémunération, afin de comprendre la nature des écarts à corriger et définir les actions pertinentes à mener.

Mesure 1.1.1 : Généraliser et obtenir des données genrées plus précises via la création d'une partie « égalité professionnelle » dans le rapport social unique (RSU) de l'établissement

Pour mieux comprendre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, une refonte des rubriques du rapport social unique doit être opérée. Les données genrées (répartition femmes-hommes) doivent être généralisées pour l'ensemble des rubriques.

A titre d'exemple, cette refonte devra faire apparaître la répartition femmes-hommes pour chaque élément de la rémunération, pour chaque quotité de temps de travail par typologie d'effectif, etc.

[indicateur n°1 : rubrique « égalité professionnelle » dans le rapport social unique]

[indicateur n°2 : part des femmes dans les effectifs de personnels permanents de l'établissement - par type de population (catégorie, filière ou corps)]

[indicateur n°3 : rémunération nette moyenne globale des femmes et des hommes]

[indicateur n°4 : écart de répartition de l'attribution moyenne des primes liées à la manière de servir :

- pour l'ex-U : cet écart peut être étudié par catégorie (cadre ingénieur•e, cadre assistant•e, technicien•ne, etc...) dans le cadre de l'attribution de la prime d'intéressement d'établissement qui reconnaît la manière de servir, versée au mois de juillet,
- pour l'ex-I : cet écart peut être étudié à partir des attributions du CIA]

[indicateur n°5 : pourcentage de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations]

[indicateur n°6 : pourcentage de femmes parmi les 10 plus basses rémunérations]

[indicateur n°7 : salaire brut médian des femmes et salaire brut médian des hommes]

[indicateur n°8 : nombre de femmes et d'hommes exerçant à temps partiel, par quotité de temps de travail des personnels permanents et non permanents, tout statut confondu]

[indicateur n°9 : montant et répartition femmes-hommes d'éléments de la rémunération par ex : heures complémentaires]

[échéance 2023 sur les données de 2022]

[indicateur n°10 : répartition femmes-hommes de l'ensemble des congés et accidents des personnels]

A noter que ces indicateurs peuvent s'enrichir au fur et à mesure de l'analyse des écarts.

Mesure 1.1.2 : Obtenir des données individuelles anonymisées permettant de reconstituer et de comparer l'intégralité des distributions de rémunération pour les femmes et les hommes

Le recours à des données individuelles ouvrira la possibilité d'expliquer les écarts de salaires par l'expérience et les diplômes et de raisonner toutes choses égales dans un cadre multivarié.

Il permettra également de suivre des situations particulières d'agentes. Par exemple, on pourrait comparer les rémunérations des agentes, 3 ans après le retour de maternité, par rapport aux autres agent·es, etc.

Le travail a été initié par une apprentie spécialiste de l'analyse des données RH embauchée cette année. La récupération des données et leur préparation pour le traitement sont bien avancées.

[indicateur : établissement d'un rapport à partir de l'étude en cours sur les données anonymisées]

A noter que cet indicateur peut s'enrichir au fur et à mesure de l'analyse des écarts.

Mesure 1.2 : Mettre en place un système de cotation des postes qui devra avoir un effet important dans la politique interne d'attribution des différentes primes avec comme ligne directrice le respect de l'article 1 de la loi du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et stipulant que « tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. »

[échéance : 2022-2023]

[indicateur n°1 : rapport d'étude et de comparaison sur des emplois de « valeur égale »]

[échéance 2023]

[indicateur n°2 : montants des régimes indemnitaires de postes de « valeur égale »]

[échéance 2023]

Cette cotation existe déjà pour certains postes et certaines primes en fonction des ex-établissements. Elle devra progressivement être construite et harmonisée pour l'ensemble des postes de l'université dans le cadre de la construction du régime indemnitaire commun (à compter de 2023).

Mesure 1.3 : Généraliser une politique indemnitaire liée à la manière de servir (CIA/PIE) qui ne tienne pas compte :

- des temps partiels quand la quotité de temps de travail est supérieure ou égale à 80% d'un temps plein ;
- des congés maternité ou paternité.

[échéance : 2022]

[indicateur n°1 : adoption d'une nouvelle délibération précisant les nouvelles modalités d'attribution du CIA/PIE]

[indicateur n°2 : document-cadre, de communication et de sensibilisation précisant les nouvelles modalités d'attribution du CIA/PIE à diffuser auprès de l'ensemble des encadrant•es]

Mesure 1.4 : Pour les personnels contractuels, rendre plus visibles et lisibles les critères de définition de la rémunération proposée

[échéance : 2022]

[indicateur : publication des règles de construction de la rémunération des personnels contractuels]

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

Plusieurs aspects du parcours professionnel doivent faire l'objet d'une attention particulière, afin de favoriser la mixité des métiers et l'égal accès des femmes et des hommes à l'emploi public : le recrutement, les jurys de concours, les promotions et nominations aux fonctions d'encadrement. Une attention particulière est portée à la question de la mixité des métiers en travaillant sur le continuum mixité des formations, mixité des métiers. En effet, les formations déterminent les viviers disponibles pour les recrutements professionnels et elles jouent un rôle important dans la construction ou la déconstruction des stéréotypes de genre associés aux métiers et aux disciplines. L'Université doit donc concevoir comme un continuum le travail qu'elle effectue pour lutter contre les stéréotypes de genre liés aux métiers dans le domaine de la formation comme dans celui des recrutements.

Le recrutement

Mesure 2.1 : Assurer une publication transparente, visible et égalitaire des postes à pourvoir auprès des publics en les publiant quel que soit leur statut (permanent et non permanent) sur les sites internet et intranet de l'Université Gustave Eiffel et sur le site place-emploi-public.gouv.fr

[échéance : 2022]

[indicateur : comparaison annuelle entre le nombre de postes publiés et le nombre de recrutements effectués]

Mesure 2.2 : Porter une attention particulière et régulière à la rédaction des fiches de poste à publier afin qu'elles soient égalitaires et ne mentionnent pas de contraintes particulières susceptibles de décourager les candidatures de personnes ayant des charges familiales

[échéance : 2022]

[indicateur : adoption d'un document de cadrage et d'accompagnement à destination des personnes en charge du recrutement]

Mesure 2.3 : Inclure un ou une représentante de la DRH dans les moments-clés du processus de recrutement [entretiens de recrutement si possible ou dans les étapes de sélection des candidatures (sélection pour entretien, classement final)]

[échéance : 2023]

[indicateur n°1 : adoption d'un document de cadrage du processus de recrutement]

[indicateur n°2 : comparaison annuelle entre le nombre de recrutements effectués et le nombre de recrutements réalisés en présence de la DRH à un moment clé]

Les études montrent en effet l'importance d'avoir un ou une professionnelle du recrutement dans les jurys pour corriger les biais de sélection. Les pratiques sont actuellement diverses dans l'établissement et il s'agit de gagner en cohérence.

Mesure 2.4 : Améliorer l'encadrement des critères d'évaluation des recrutements

[échéance : 2022]

[indicateur n°1 : choix d'un ou plusieurs emplois expérimentaux fortement masculinisés ou féminisés]

[indicateur n°2 : nombre de révisions des propositions de grilles d'évaluation des recrutements]

Là encore, certains recrutements peuvent s'appuyer sur des grilles. Elles seront développées.

Mesure 2.5 : Lutter contre les biais inconscients par la construction et la diffusion régulière de statistiques genrées sur les recrutements

[échéance : 2022-2023]

Mesure 2.5.1 : Remonter des fiches-bilan sur les statistiques sexuées de recrutement par l'ensemble des jurys de concours, de recrutement et de sélection

[échéance : 2023]

Ces fiches-bilan doivent a minima faire apparaître :

- le nombre et la répartition femmes-hommes des candidatures ;
- le nombre et la répartition femmes-hommes des personnes auditionnées ou admissibles ;
- le nombre et la répartition femmes-hommes des personnes lauréates, recrutées ou classées.

[indicateur : comparaison périodique entre le nombre de recrutements et le nombre de fiches-bilan remontées]

Mesure 2.5.2 : Pour les enseignant·es-chercheur·euses, appliquer la circulaire du ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation du 18 juin 2020 « Assurer l'égalité de traitement dans les procédures de recrutement, garantir l'égalité professionnelle et limiter les biais de sélection »

[échéance : 2022]

[indicateur : comparaison périodique entre le nombre de recrutements et le nombre de fiches sur les données sexuées et les indicateurs-clés remontés]

Mesure 2.6 : Généraliser la sensibilisation de l'ensemble des jurys de concours, de recrutement et des président·es de comité de sélection sur postes d'enseignant·es-chercheur·euses aux biais de genre par la formation

[échéance : 2022-2023]

[Moyen mis en place en 2022, déclaration sur la fiche-bilan de la mesure 2.5. des actions effectuées par la présidence du comité de sélection auprès du jury]

Une formation sur les biais de genre dans le recrutement est à généraliser à l'ensemble des jurys de concours, de recrutement et des président·es de comité de sélection sur postes d'enseignant·es-chercheur·euses organisés par l'établissement.

[indicateur n°1 : comparaison périodique entre le nombre de président·es de comité de sélection sur postes d'enseignant·es-chercheur·euses total et le nombre de président·es de comité de sélection sensibilisés]

[indicateur n°2 : document-cadre d'accompagnement à diffuser à l'ensemble des membres de jurys de concours, de recrutement et des président·es de comité de sélection]

À titre d'exemple, depuis 2019, les président·es de comités de sélection des enseignant·es-chercheur·euses sont invité·es à diffuser, en introduction de leur 1ère réunion, la vidéo réalisée par l'université de Lausanne « Éviter les biais de genre lors des nominations professorales ».

Mesure 2.7 : Suivre la répartition femmes-hommes des postes d'encadrement

[échéance : 2022]

Cette mesure concerne les postes de la présidence, de gouvernance et de dialogue social de l'Université Gustave Eiffel, de ses établissements-composantes, de ses écoles-membres, ainsi que les emplois de la direction générale, de directeur·trices de composante de formation ou de recherche et de directeur·trices administratif·ives de l'Université Gustave Eiffel.

[indicateur n°1 : pourcentage de femmes dans les instances de gouvernance et de dialogue social de l'université]

[indicateur n°2 : pourcentage de femmes vice-présidentes et directrices d'une des 4 écoles-composantes (2021 : 8F/11H, soit 42%)]

[indicateur n°3 : pourcentage de femmes directrices de composante de formation ou de recherche, ou de service (2021 : 12F/21H, soit 36 %, dont Formation 54%, Recherche 27%. Pour les Directions de service 4F/5H, soit 44%)]

La mixité des formations et des métiers : travailler le continuum

formation-emploi

Mesure 2.8 : Suivre, sur quelques métiers-types et formations de l'université, l'évolution de la part de femmes et d'hommes

[échéance : 2023]

À titre indicatif pour les métiers : responsable de formation, responsable administratif·ive de composante de recherche et de formation, gestionnaire financier·ère, gestionnaire RH.

À titre indicatif pour les formations : ingénierie et informatique.

[indicateur : données annuelles]

Mesure 2.9 : Mettre en place des campagnes de communication ciblées et pluriannuelles de lutte contre les stéréotypes de genre avec un continuum entre les campagnes visant le public étudiant, les formations et les recrutements

[échéance : 2021-2023]

[indicateur : nombre d'actions de communication réalisées]

Mesure 2.10 : Nouer des partenariats extérieurs destinés à améliorer la mixité des filières de formation et des métiers

[échéance : 2021-2023]

[indicateur n°1 : nombre d'actions à destination des personnels (événements, conventions de partenariats, etc.) réalisées]

[indicateur n°2 : nombre d'actions à destination des étudiant·es (événements, conventions de partenariats, etc.) réalisées]

À titre d'exemple, en 2021, l'université a participé à la première édition de FIRST, un événement visant à favoriser le choix des sciences et de l'ingénierie parmi les lycéennes.

La promotion

Mesure 2.11 : Améliorer la connaissance des répartitions genrées des viviers et des promotions de manière pluriannuelle

[échéance : 2021-2022]

L'université souhaite mettre en place une politique de promotion qui tienne davantage compte de la répartition femmes-hommes du vivier d'origine.

Mesure 2.11.1 : Informer systématiquement, en amont des décisions, les instances internes en charge d'effectuer les arbitrages locaux des promotions et avancements :

- du nombre et de la répartition femmes-hommes du vivier de promouvables ;
- du nombre et de la répartition femmes-hommes des promotions attribuées sur les 3 dernières années.

[échéance 2021]

[indicateur : document communiqué aux instances]

Mesure 2.11.2 : Informer systématiquement, en amont des décisions, les responsables hiérarchiques quand elles ou ils sont chargés de proposer des personnels à la promotion :

- du nombre et de la répartition femmes-hommes du vivier de promouvables ;
- du nombre et de la répartition femmes-hommes des promotions attribuées sur les 3 dernières années.

[échéance 2021]

[indicateur : à définir]

Mesure 2.11.3 : Intégrer dans les bilans sociaux ou le rapport social unique :

- le nombre et la répartition femmes-hommes du vivier des promouvables ;
- le nombre et la répartition femmes-hommes des personnes ayant déposé un dossier le cas échéant ;
- le nombre et la répartition femmes-hommes des promu·es.

[échéance 2021-2022]

[indicateur non exhaustif : écart de répartition des promotions entre les femmes et les hommes, exprimé en % du vivier d'origine :

- pour l'ex-U, 3 populations à distinguer : BIATSS, enseignant·es-chercheur·euses, enseignant·es,
- pour l'ex-I, distinctions à effectuer également par corps]

Mesure 2.12 : Mettre en place des actions de communication et de sensibilisation régulières dans les corps et les métiers fortement masculinisés (part d'hommes supérieure à 60 %) auprès des femmes promouvables afin de les inciter à déposer leur candidature à la promotion, (information, mentorat...)

[échéance : 2022]

L'université souhaite encourager les dépôts de dossiers de promotion selon les corps et les métiers en cas de déséquilibre en défaveur des femmes.

[indicateur n°1 : nombre d'actions de communication réalisées]

Axe 3 Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

Les travaux de l'Université Gustave Eiffel visant à améliorer l'équilibre entre temps personnel et temps professionnel s'inscrivent dans un calendrier plus global imposé par la création au 1^{er} janvier 2020 de l'université, et dans la durée.

Certes les établissements qui composent désormais l'université avaient mis en place, à des degrés différents, des politiques et actions en faveur d'une relation sereine entre vie personnelle et travail, mais il convient désormais d'oeuvrer à définir une politique commune à ces établissements, au travers d'une concertation et d'un dialogue social que les instances statutaires permettront.

Les travaux de mise en oeuvre sont gérés par le groupe de travail « Temps privé / temps professionnel » issu du comité de pilotage égalité, le groupe de travail « Télétravail » – émanation du CHSCT – et la gouvernance de manière générale.

Mesure 3.1 : Soutenir la parentalité

Une étude sur les données RH relatives à la conciliation entre vie privée et vie professionnelle est engagée, en commençant par les questions liées à la garde des enfants.

Mesure 3.1.1 : Obtenir des données sur le temps partiel : mener un travail pour comprendre la répartition des temps partiels et aider les femmes et les hommes à y faire appel de manière plus égalitaire

Mesure 3.1.2 : Dans un premier temps, consulter les hommes qui sont déjà à temps partiel au travers d'un questionnaire afin de connaître les raisons de leur demande, de faire un retour sur leur vécu et de mettre au jour d'éventuels blocages. Ce questionnaire pourra être étendu aux femmes

Mesure 3.1.3 : Réaliser, si besoin, un autre questionnaire qui pourra s'inspirer de l'enquête du CREDOC sur les aspirations et freins au travail à temps partiel dans la fonction publique pour interroger les collègues
[échéance : fin 2021]

Mesure 3.1.4 : Engager un travail avec les assistantes sociales afin de cerner les outils qui pourraient leur manquer pour aider les personnes concernées par l'action sociale, le type de demandes qu'elles reçoivent et quel type d'aide pourrait leur être apportée
[échéance : fin 2021]

Mesure 3.1.5 : Rédiger des documents récapitulatifs sur les modes de garde disponibles sur l'intranet

Afin d'aider les personnels dans le cadre de leurs modes de garde, il existe les prestations obligatoires, dont ils peuvent bénéficier, les chèques CESU étant également proposés. Un rappel général des aides existantes sera effectué.

[échéance : été 2021]

Mesure 3.1.6 : Explorer la possibilité pour tous les sites de l'université de bénéficier de dispositifs inter-ministériels d'aide à la garde d'enfants

[échéance : 2022]

Mesure 3.2 : Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail

La gestion de la crise sanitaire 2020-2021 liée à l'épidémie de Covid-19 a permis d'accélérer ou de renforcer certains dispositifs.

Mesure 3.2.1 : Réfléchir à la flexibilité et à l'individualisation des horaires de travail des parents d'enfants handicapés, dont la charge financière est lourde.

En effet, cette charge a notamment pour effet de peser sur le temps personnel, sur l'engagement professionnel et est particulièrement lourde pour les personnels dont les salaires sont plus faibles.

[échéance : fin 2021]

Mesure 3.2.2 : Harmoniser les possibilités de télétravail et de travail en site distant de l'ex-UPEM et de l'ex-Ifsttar

Plusieurs établissements composant l'université avaient fait voter la mise en place du télétravail réglementé avant leur fusion. Ils avaient à coeur de prendre en considération les besoins de leurs personnels, de mieux organiser, sur une ou plusieurs journées, leur agenda de travail au regard de leurs besoins personnels.

La crise sanitaire a eu l'effet positif de faire un bond quantitatif dans le développement de cette pratique. Elle a ainsi permis de faire voter en CHSCT une augmentation de la possibilité de télétravail des personnels de l'ex-UPEM au même niveau que celui de l'ex-IFSTTAR, soit à deux jours par semaine. La généralisation à presque tout le personnel de la combinaison télétravail / travail à domicile, visant à éviter le brassage dans les espaces professionnels, a fait en sorte de développer fortement le processus visant à équiper à leur domicile les personnels de moyens de travail professionnels encore plus adaptés (renouvellement du parc d'ordinateurs portables, équipements ergonomiques, accompagnement du télétravail réglementé par une formation sur les gestes et postures, etc.)

Mesure 3.2.3 : Réfléchir, dans le cadre du travail de constitution du règlement intérieur de l'université, à une politique de remboursement des frais engagés par les personnels pendant leur temps de télétravail

[échéance : été 2021]

Mesure 3.2.4 : Réfléchir à la mise à disposition de tiers-lieux pour les étudiant•es

La Réunion de l'équipe de la présidence a commencé à travailler, fin 2020, sur les possibilités de mise à disposition de tiers-lieux notamment pour les étudiant•es. Ces dernier•ères ont été informé•es des tiers-lieux à leur disposition. Un questionnaire leur a été proposé début 2021, permettant entre autres d'identifier leur intérêt pour d'autres tiers-lieux.

Mesure 3.3 : Rédiger et diffuser une charte des temps

L'ex-UPEM a rédigé et fait voter en 2020 une charte de bonnes pratiques. Cette charte énonçait notamment quelques principes permettant aux personnels d'avoir une utilisation raisonnée de la messagerie, favorisant le respect du temps des collègues ou l'envoi des courriels sur les temps de présence de l'interlocuteur•trice et les heures ouvrées de travail.

De son côté, l'ex-IFSTTAR était le seul établissement à avoir rédigé une charte pour l'équilibre des temps, reconnaissant l'importance fondamentale de l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, gage d'une meilleure qualité de vie au travail et d'une meilleure performance de l'institut et de ses agent•es.

Dans le cadre des travaux qui s'engagent début 2021 sur le règlement intérieur de l'Université Gustave Eiffel, la présidence a proposé de constituer une charte de l'équilibre des temps qui serait annexée au règlement intérieur de l'établissement. La présidence a d'ores et déjà mis en oeuvre certaines actions correspondantes en vue de donner l'exemple.

[échéance : fin 2021]

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

La lutte contre le harcèlement, les discriminations, les violences sexistes et sexuelles, les stéréotypes et les biais de genre est un élément primordial de la politique d'égalité de l'établissement. L'Université Gustave Eiffel souhaite progresser dans l'identification des violences, biais de genre et discriminations qui affectent ses personnels et ses usagers et usagères. L'établissement s'engage à déployer un dispositif de signalement et de traitement des violences qui soit au coeur d'une politique de prévention assurant le bien-être de tous et toutes grâce à la mise en oeuvre d'un environnement non-sexiste.

L'établissement s'engage également à développer la sensibilisation et la formation aux questions d'égalité et aux violences sexistes, discriminatoires et sexuelles.

Il mettra en oeuvre des formations professionnelles mais il favorisera également les cours sur l'égalité dans son offre de formation. Une attention particulière sera portée à la formation par la recherche.

Les recherches sur l'égalité et le genre seront mise en valeur et leur développement sera soutenu grâce à une valorisation interne et externe, répondant ainsi à des exigences internationales.

Une attention particulière sera portée à l'accompagnement aux victimes.

Mesures 4.1 : Identifier les violences et biais de discrimination dans l'établissement

Pour lutter efficacement contre toutes les formes de violences, de stéréotypes, de biais de genre et de racisme au sein de notre établissement, il faut identifier clairement l'ensemble des situations et des personnes concernées, mais aussi les éventuels facteurs de vulnérabilité aggravants. Cela est d'autant plus nécessaire dans notre contexte de nouvel établissement où les sites d'études et de travail sont démultipliés.

Mesure 4.1.1 : Etablir un état des lieux de toutes les formes de violences sexistes, et discriminatoires (racisme, antisémitisme, liées à l'orientation sexuelle, ou l'appartenance religieuse notamment) par le biais d'enquêtes auprès des agent•es et des étudiant•es

[échéance : 2022-2023] [moyen : s'appuyer sur l'expertise de l'OFIPE et les exemples effectués dans d'autres établissements via la CPED (Conférence permanente égalité, diversité) pour la réalisation d'enquêtes internes]

[indicateur : rapport d'enquête]

Mesure 4.1.2 : Progresser dans le diagnostic de la situation de l'établissement par la réalisation d'enquêtes et de tests d'évaluation des pratiques de recrutement, d'admission des étudiants et étudiantes par exemple, pour mesurer les discriminations sexistes et racistes

[échéance : 2021] [moyen : travaux menés par Yannick L'Horty en matière de testing]

[indicateur : rapports d'enquête et tests réalisés]

Mesure 4.1.3 : Etablir des statistiques genrées pour les réussites aux diplômes et l'insertion professionnelle des étudiant·es

[échéance : 2022] [moyen : s'appuyer sur l'expertise de l'OFIPE notamment]

[indicateur : tableau de bord analytique du genre notamment]

Mesures 4.2 : Développer la prévention grâce à la mise en place d'un environnement de travail et d'études non sexiste

Mesure 4.2.1 : Restructurer le dispositif de signalement et de traitement des violences

[échéance : 2021] [moyen : accompagnement et conseil par VSS formation]

L'Université Gustave Eiffel est dotée d'un dispositif de signalement sous la forme de boîtes mail, l'une pour les personnels, l'autre pour les étudiantes et étudiants.

Cependant, le cadre réglementaire a récemment évolué. Le décret du 13 mars 2020 rend nécessaire l'élargissement du périmètre du dispositif de signalement actuel en l'adaptant au signalement de tous les harcèlements, tous les actes de violence, et toutes les discriminations ; les établissements sont même encouragés à recueillir les signalements de violences intrafamiliales. Il faut se mettre en conformité avec la charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discriminations, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes qui a été publiée par le ministère de l'Action et des comptes publics.

Par ailleurs, il faut construire un dispositif au périmètre du nouvel établissement, ce qui implique d'articuler différentes structures d'accompagnement des victimes (internes et externes) et de traitement des plaintes. L'Université Gustave Eiffel est constituée par la réunion d'établissements qui avaient des pratiques diverses dans le recueil du signalement et qui sont soumis à des réglementations diverses dans le traitement disciplinaire. Elle se déploie sur différents sites implantés dans des régions différentes.

L'université souhaite à cette occasion gagner en formalisation et explicitation de ses procédures et respecter les principes suivants :

- Il faut nommer, identifier, caractériser les différentes situations afin de favoriser les remontées ;
- Mieux associer les différentes personnes et instances impliquées. Différencier clairement les étapes et les implications respectives des acteurs et actrices ;
- Veiller à l'articulation avec les autres dispositifs de signalement et de prise en charge, notamment pour les composantes multi-tutelles ;
- Étendre le nombre des personnes recueillant les signalements à un premier ou à un second niveau en incluant des spécialistes des différents domaines à couvrir ;
- Évaluer le bénéfice de passer d'une boîte-mail à une plateforme en ligne ;
- S'assurer de la diffusion de la connaissance du nouveau dispositif dans l'établissement ;

→ Sans doute combiner un accompagnement des victimes interne et externe qui ont des bénéfices complémentaires.

[indicateur n°1 : rédaction d'un organigramme des procédures à jour en 2021]

[indicateur n°2 : révision et adoption par les instances de gouvernance et de dialogue social d'un dispositif évolué de signalement et de traitement des violences]

[indicateur n°3 : nombre de saisines du dispositif]

[indicateur n°4 : nombre de saisines des sections ou commissions disciplinaires et / ou nombre d'enquêtes lancées]

Mesure 4.2.2 : Identifier des référentes ou référents de l'établissement selon les domaines

[échéance : 2021]

[indicateur : nombre des référent•es de domaines (différentes formes de harcèlement, différentes discriminations, notamment racisme et antisémitisme, liées à l'orientation sexuelle, ou l'appartenance religieuse)]

Mesure 4.2.3 : Intégrer la définition et la lutte contre les principales formes de violences sexistes, discriminatoires et sexuelles dans le règlement intérieur de l'université et le remettre à chaque agent•e en application des recommandations 20 et 23 du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans son rapport n°2015-01 du 6 mars 2015 « *Le sexisme dans le monde du travail, entre déni et réalité* »

[échéance : 2022]

[indicateur n°1 : adoption du nouveau règlement intérieur]

Mesure 4.2.4 : Déployer des campagnes de communication (affichage, conférences, distribution de brochures, de plaquettes rappelant la loi, etc.) régulières autour de l'égalité et de la lutte contre les violences sexistes, discriminatoires et sexuelles

[échéance : 2021-2023]

[indicateur : nombre de campagnes déployées]

Mesure 4.2.5 : Lutter contre la précarité menstruelle en déployant un dispositif pérenne de distribution de protections périodiques gratuites sur les différents sites de l'université

[échéance : 2022-2023]

[indicateur : nombre de distributeurs installés]

Mesure 4.2.6 : Eliminer toute expression sexiste ou discriminatoire des formulaires, actes administratifs, diplômes et documents de communication à destination du personnel, des étudiantes et étudiants et de l'ensemble des usagères et usagers de l'établissement, en veillant à appliquer de façon stricte la circulaire du 21 février 2012 relative à la suppression des termes « mademoiselle », « nom de jeune fille », « nom patronymique », « nom d'épouse » et « nom d'époux » des formulaires et correspondances des administrations

[échéance : 2021-2022]

[indicateur : rédaction, diffusion et sensibilisation autour d'un guide relatif au langage égalitaire]

Mesures 4.3 : Développer la sensibilisation et la formation à l'égalité et à la lutte contre le harcèlement, les discriminations et les violences sexistes et sexuelles

Le déploiement d'une culture de l'égalité partagée implique de sensibiliser et de former l'ensemble de la communauté universitaire : personnels et étudiant·es. Les recherches montrent que les inégalités résultent d'un système social inégalitaire, dont il faut prendre connaissance pour être en mesure de corriger par des efforts volontaires les biais involontaires. Des demandes s'expriment de manière récurrente et les manifestations de scepticisme à l'égard de mesures discutées révèlent souvent un défaut de connaissance de la réalité des inégalités, des causes structurelles de leur persistance et de l'efficacité de certaines actions.

Le sentiment d'incompétence juridique nourrit également le désarroi des personnels devant affronter des situations de harcèlement ou d'injure. Côté formation initiale ou continue, l'établissement est aussi sollicité dans le cadre international (projet PIONEER, MAd Atlas et APP Europe) pour afficher son offre sur ces questions.

La sensibilisation

La diffusion d'une culture de l'égalité passe par une sensibilisation aux enjeux présents (réalité des inégalités actuelles, effet des inégalités sur les personnes et sur la performance des organisations) et à leur insertion dans une perspective historique et internationale. Minimiser les problèmes qui existent permet de maintenir des catégories de personnes dans une situation de minorité. La reconnaissance des problèmes posés, la connaissance des mécanismes à l'oeuvre permet d'avancer vers la résolution de problèmes.

Les besoins de sensibilisation sont différents selon les personnes et la nature des collectifs. Des actions peuvent être généralisées, mais elles doivent aussi s'adapter à des besoins spécifiques. Enfin, l'efficacité de la sensibilisation dépend des modalités de communication. Il faut proposer différentes modalités capables de convenir aux besoins différenciés selon les personnes et les moments.

La sensibilisation peut s'appuyer sur les recherches menées dans l'Université Gustave Eiffel.

Mesure 4.3.1 : Mettre en place des actions de sensibilisation régulières à l'égalité, à la lutte contre les stéréotypes de genre et contre les violences sexistes, discriminatoires et sexuelles à destination des étudiant·es

[échéance : 2021-2022]

[indicateur n°1 : nombre d'actions de sensibilisation réalisées]

[indicateur n°2 : nombre et qualité éventuelle des étudiant·es ayant assisté aux actions de sensibilisation]

Mesure 4.3.2 : Mettre en place des actions de sensibilisation régulières à l'égalité, à la lutte contre les stéréotypes de genre et contre les violences sexistes, discriminatoires et sexuelles à destination des personnels

[échéance : 2021-2022]

[indicateur n°1 : nombre d'actions de sensibilisation réalisées]

[indicateur n°2 : nombre et qualité éventuelle des personnels ayant assisté aux actions de sensibilisation]

La formation

Le volet formation, indispensable dans la lutte contre toutes les formes de violences et pour atteindre l'égalité, se décline en trois axes qui prennent en compte les spécificités de la communauté universitaire.

Pour les agentes et les agents

La responsabilité des personnels assurant des tâches d'encadrement d'autres personnels et du public étudiant rend nécessaire de leur faire bénéficier prioritairement de formations. Celle des personnes impliquées dans le recueil et le traitement des signalements comme de la gouvernance et de la mise en oeuvre d'une politique d'égalité dans l'établissement s'impose également. Le moment du recrutement apparaît également comme un moment-clé sur lequel il est essentiel de travailler.

La demande de formation qui remonte des composantes est de plus en plus fréquente, notamment à l'occasion d'incidents mais aussi dans un souci de développer une culture de l'égalité nécessaire au développement de recrutements étudiants assurant la mixité et la diversité des profils.

L'université souhaite augmenter le nombre de formations à destination des agentes et des agents. Dans ce but, elle se fixe les priorités suivantes.

Mesure 4.3.3 : Décider des formations en accord avec la DRH et la mission égalité

[échéance : 2021]

[indicateur : création d'une annexe au plan pour l'égalité spécifiant les publics prioritaires]

Mesure 4.3.4 : Former systématiquement les nouveaux personnels dans la journée d'accueil à l'égalité et à la lutte contre les violences sexistes, discriminatoires et sexuelles

[échéance : 2021]

Mesure 4.3.5 : Former les personnes impliquées dans le dispositif de signalement et de traitement des violences (différents niveaux) à l'égalité et à la lutte contre les violences sexistes, discriminatoires et sexuelles

[échéance : 2022]

Mesure 4.3.6 : Former les membres de la commission disciplinaire à l'égalité et à la lutte contre les violences sexistes, discriminatoires et sexuelles

[échéance : 2022-2023]

Mesure 4.3.7 : Former les personnels impliqués dans le recrutement (RH et jurys) à l'égalité et à la lutte contre les violences sexistes, discriminatoires et sexuelles

[échéance : 2022-2023]

Mesure 4.3.8 : Former les personnels de direction et responsables à l'égalité et à la lutte contre les violences sexistes, discriminatoires et sexuelles

[échéance : 2022-2023]

Mesure 4.3.9 : Former les directeurs et directrices de thèse à l'égalité et à la lutte contre les violences sexistes, discriminatoires et sexuelles

[échéance : 2022-2023]

Mesure 4.3.10 : Former les personnes relais ou « sentinelles » des composantes et services à l'égalité et à la lutte contre les violences sexistes, discriminatoires et sexuelles

[échéance : 2022-2023]

Mesure 4.3.11 : Former les représentant·es du personnel (élu·es au CHSCT notamment) à l'égalité et à la lutte contre les violences sexistes, discriminatoires et sexuelles

[échéance : 2022-2023]

[indicateurs pour les mesures 4.3.4 à 4.3.11 :

- identification ou création des formations (définition des besoins, des scénarii pédagogiques, etc.) ;
- mise en place de formations obligatoires pour les nouveaux personnels, les encadrant·es, les jurys, les personnes relais ou « sentinelles » dans les composantes et services ;
- nombre de formations, colloques, journées, séminaires organisés auprès des personnels ;
- nombre de personnes assistant aux formations et répartition par genre ;
- parmi celles-ci, nombre de personnes exerçant des fonctions de direction et d'encadrement ;
- nombre de jurys internes sensibilisés aux biais de genre]

Pour les étudiant·es

Mesure 4.3.12 : Former régulièrement les étudiant·es à l'égalité et à la lutte contre les violences sexistes, discriminatoires et sexuelles, notamment à l'occasion de la rentrée universitaire mais aussi dans le cadre des heures de formations des doctorant·es

[échéance : 2021-2023]

[indicateur n°1 : création des formations (définition des besoins, des scénarii pédagogiques, etc.)]

[indicateur n°2 : nombre de formations, colloques, journées, séminaires organisés]

[indicateur n°3 : nombre de personnes assistant aux formations et répartition par genre]

Mesure 4.3.13 : Former les élu·es du Parlement étudiant, de tous les conseils de l'université, les délégué·es de promotion et de proximité à l'égalité et à la lutte contre les violences sexistes, discriminatoires et sexuelles

[échéance : 2022-2023]

[indicateur n°1 : création des formations (définition des besoins, des scénarii pédagogiques, etc.)]

[indicateur n°2 : mise en place de formations obligatoires]

[indicateur n°3 : nombre de formations, colloques, journées, séminaires organisés]

[indicateur n°4 : nombre de personnes assistant aux formations et répartition par genre]

Mesure 4.3.14 : Former obligatoirement les responsables des associations et clubs étudiants à l'égalité et à la lutte contre les violences sexistes, discriminatoires et sexuelles, en conditionnant l'attribution des subventions allouées au suivi de la formation

[échéance : 2022-2023]

[indicateur n°1 : création des formations (définition des besoins, des scénarii pédagogiques, etc.)]

[indicateur n°2 : adoption d'un document-cadre relatif à la conditionnalité des subventions]

[indicateur n°3 : mise en place de formations obligatoires]

[indicateur n°4 : nombre de formations, colloques, journées, séminaires organisés]

[indicateur n°5 : nombre de personnes assistant aux formations et répartition par genre]

Mesures 4.4 : Développer et valoriser l'offre de formation de cours sur l'égalité ainsi que les recherches sur l'égalité

La communauté étudiante exprime des attentes fortes en matière de formation aux savoirs concernant ces thématiques. L'établissement est aussi sollicité dans le cadre international (projet PIONEER) pour afficher son offre sur ces questions. L'université propose des cours en lien avec la recherche sur ces questions. Elle veillera à mieux les valoriser pour son public et pour répondre aux demandes externes, notamment professionnelles et internationales.

Mesure 4.4.1 : Recenser les cours sur l'ensemble de la thématique égalité en 2021, puis chaque année

[échéance : 2021-2023]

[indicateur : affichage d'une liste des formations à la rentrée 2021, puis chaque année]

L'ouverture de certains cours à la formation continue peut être étudiée pour évaluer les besoins du monde professionnel et la capacité de l'établissement à répondre. Il convient de mieux connaître la réalité de ce qui est fait et de pouvoir afficher des cours ouverts de manière transversale.

Mesure 4.4.2 : Valoriser régulièrement les actions de formation par la recherche sur la thématique égalité

[échéance : 2021-2023]

[indicateur n°1 : nombre d'événements scientifiques en rapport avec les thématiques genre et égalité auxquels les étudiant·es ont été invité·es]

[indicateur n°2 : nombre de thèses démarrées en relation avec les problématiques d'égalité, de genre ou de lutte contre les violences sexistes, discriminatoires et sexuelles]

Mesure 4.4.3 : Recenser les recherches effectuées dans l'établissement autour de l'égalité

[échéance : 2021-2022]

[indicateur : document de recensement produit]

Mesure 4.4.4 : Valoriser et mettre en réseau les recherches effectuées dans l'établissement autour de l'égalité

[échéance : 2021-2023]

[Indicateur : nombre d'événements de recherche ou de médiation scientifique organisés]

Mesure 4.4.5 : Utiliser les moyens de médiation scientifique : réalisation de podcast, web-documentaires pour valoriser les actions en faveur de l'égalité

[échéance : 2021-2023]

[indicateur : nombre de vues des podcasts]

Mesure 4.4.6 : Faire traduire en anglais le plan pour les besoins de la politique internationale de l'établissement

[échéance : 2022]

[indicateur : document produit]

Mesures 4.5 : Renforcer l'accompagnement et le soutien des victimes

Pour aider les victimes de violences sexistes, discriminatoires ou sexuelles à poursuivre leurs démarches juridiques, administratives, médicales ou sociales, pour leur permettre de continuer leur travail ou leurs études dans les meilleures conditions et pour consolider la légitimité du dispositif de signalement et de traitement des violences auprès de l'ensemble de la communauté universitaire, notre nouvel établissement souhaite renforcer les mesures de protection et d'accompagnement des agent•es et des étudiant•es.

Mesure 4.5.1 : Mettre à disposition de l'ensemble des agent•es et des étudiant•es du nouvel établissement des coordonnées, numéros d'urgence et ressources utiles des services internes à l'université et des structures extérieures en charge de l'accompagnement juridique, médico-social ou psychologique des victimes et témoins de violences sexistes, discriminatoires et sexuelles

Dans le contexte de mise en place du nouvel établissement, une attention particulière devra être portée sur l'intégration des agent•es et des étudiant•es de l'ensemble des campus, sites et établissements de l'université.

[échéance : 2021-2022]

[indicateur n°1 : rédaction et diffusion d'un document récapitulatif]

[indicateur n°2 : nombre d'actions de diffusion et d'information]

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

Rôle et missions des différents acteurs et actrices de la politique d'égalité

La politique d'égalité, et notamment d'égalité professionnelle, est coordonnée par la mission égalité entre les femmes et les hommes de l'université.

Elle est pilotée par la vice-présidente Egalité, Caroline Trotot, nommée en 2021.

La nomination d'une vice-présidente Egalité a pour but de renforcer la visibilité de l'engagement de l'université sur les questions d'égalité et de faciliter la mise en oeuvre des mesures décidées. Elle répond à une préconisation du réseau de la conférence pour l'égalité et la diversité dans l'enseignement supérieur (CPED). La vice-présidente Égalité participe à la réunion hebdomadaire de l'équipe présidentielle veillant ainsi à la prise en compte de la question de manière transversale.

La mission égalité est animée par une équipe d'agent·es de l'établissement :

- Maëva Ballon, chargée de projets mission égalité, recrutée en 2021 ;
- Isabelle Decalonne, référente déléguée à l'égalité chargée de l'état des lieux du périmètre ex-IFSTTAR ;
- Claire Delahaye, chargée de mission déploiement de la mission égalité dans les composantes ;
- Thierry Fagnet, membre du cabinet de la présidence en appui à la mission égalité ;
- Marguerite Andrieu, emploi étudiant à la mission égalité.

Chaque école de l'établissement expérimental dispose d'une référente égalité :

- Maïwenn Dubois pour l'École d'architecture de la ville et des territoires Paris-Est (EAVT) ;
- Claire Driessens pour l'École nationale des sciences géographiques (ENSG) ;
- Claire Spilmann pour l'École de l'innovation technologique de Paris (ESIEE Paris) ;
- Laurence Berry pour l'École des ingénieurs de la Ville de Paris (EIVP).

Mesure 5.1 : Veiller à l'adéquation des moyens humains de la mission égalité aux ambitions du plan

Articulation avec les acteurs et actrices ayant à connaître la politique d'égalité

La mission est directement rattachée à la présidence de l'université. Elle est représentée dans la réunion hebdomadaire de l'équipe présidentielle et elle est invitée dans les instances.

La mission égalité est à l'écoute des propositions des instances, des comités, des organisations syndicales, et de toute personne actrice de la politique d'égalité de l'établissement. Elle a vocation à soutenir leurs initiatives dans le cadre d'une politique globale d'établissement.

- Le travail s'effectue en coordination avec les directions des ressources humaines (DRH) :
 - elles sont destinataires des signalements de violences de la boîte mail drhharcelement@univ-eiffel.fr au même titre qu'une partie de la mission égalité de l'établissement,
 - le montage des formations à l'égalité est construit par les DRH conjointement avec la mission égalité,
 - l'élaboration des bilans sociaux (et du futur rapport social unique) et des documents d'accompagnement aux recrutements fait l'objet d'une concertation de la DRH avec la mission égalité,
 - l'évolution des cellules du dispositif de signalement des violences sexistes, discriminatoires et sexuelles concernant les personnels associera systématiquement les DRH et la mission égalité.
- Le travail s'effectue en coordination avec les personnels d'accompagnement psycho-médico-social de l'université pour ce qui concerne l'accompagnement aux victimes ;
- Le travail s'effectue en coordination avec la Direction générale déléguée aux affaires juridiques et institutionnelles dans laquelle deux personnes en plus du directeur sont identifiées comme correspondantes de la mission (Antoine Morvan et Annick Ussel). Toutes répondent avec une réactivité exemplaire aux demandes de la mission ;
- Pour les étudiant·es, le travail s'effectue avec la vice-présidence Vie étudiante, la vice-présidence Etudiantes et étudiants, la vice-présidence Formation insertion professionnelle ainsi que les services de la Direction générale déléguée à la scolarité, à l'orientation, à l'insertion et à la vie étudiante ;
- Pour les agent·es, le travail s'effectue en concertation régulière avec les représentantes et représentants du personnel dans les instances de l'université et en particulier avec les élu·es du comité technique (CT) pour toutes les questions relatives à la politique d'égalité professionnelle, et avec les élu·es du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) pour les questions relatives à la lutte contre toutes les formes de violences sexistes, discriminatoires et sexuelles ;
- Le travail s'effectue en coordination avec la vice-présidence Projets transformants et mission sociétale et sa référente développement durable et responsabilité sociale (DD&RS). L'égalité est en effet une thématique DD&RS ;
- La coordinatrice des assistantes et assistants de prévention des risques professionnels et les personnels de prévention sont des relais privilégiés de la politique d'égalité et de prévention des violences et harcèlement. Ils peuvent jouer un rôle de relais et participer au réseau des « sentinelles » ou y être associés.

Mesure 5.2 : Déployer le dispositif de personnes relais égalité ou « sentinelles » (composantes, sites...) permettant notamment de bien faire connaître le dispositif de signalement, et communiquer sur son existence

[échéance : 2021]

Un réseau de relais égalité dans les composantes et les services est constitué au sein de l'établissement.

Il se réunit plusieurs fois par an. Il s'inspire du dispositif mis en place par l'EAVT constitué de « sentinelles ». Ces personnes peuvent apporter une réponse de proximité aux personnels et aux usagères et usagers, renvoyer systématiquement vers la mission égalité et en faire connaître les actions, proposer des actions adaptées à chaque niveau de collectif. Ces personnes seront progressivement formées à la lutte contre les violences sexistes, discriminatoires et sexuelles ainsi qu'aux différentes problématiques de l'égalité.

[indicateur n°1 : nombre des personnes relais ou « sentinelles »]

[indicateur n°2 : nombre d'actions de communication pour faire connaître les personnes relais égalité ou « sentinelles »]

Modalités de pilotage, de suivi et d'évaluation du plan d'action

Organisation de mise en oeuvre et pilotage

L'élaboration du plan est l'occasion d'une présentation des actions pour la politique d'égalité dans les instances et les réunions de l'encadrement pour permettre des temps d'échange.

Un comité de pilotage du plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes a été constitué en 2020. Il réunit des personnels désignés par les organisations syndicales, des et composantes impliquées dans la mise en oeuvre de la politique d'égalité, des représentant·es de la communauté de l'établissement. Le comité de pilotage a constitué trois groupes de travail :

- Pilotage RH : axes 1 et 2 ;
- Pilotage présidence : axe 3 ;
- Pilotage mission égalité : axe 4.

Le comité s'est réuni cinq fois pour élaborer le plan d'actions.

Le plan a été présenté dans les instances selon le calendrier suivant qui a permis de recueillir des remarques et suggestions avant la finalisation.

Plan d'action égalité entre les femmes et les hommes		
Calendrier de consultation des instances		
Instance	Premières discussions	Examen formel (vote)
CHSCT Commun	19 mars	28 mai (avis)
CT Commun	9 avril	4 juin (avis)
Parlement étudiant	6 mai	10 juin (avis)
Conseil académique	15 avril	17 juin (avis)
Conseil d'administration		24 juin (adoption)

Le plan a également été présenté au collège de la recherche et au collège des formations ainsi que dans les comités consultatifs locaux (CCL) de Bron, Lille, Méditerranée, Nantes.

Tous les conseils de l'Université ont voté le plan à l'unanimité.

Organisation du suivi et de l'évaluation

La mise en oeuvre du plan est suivie par la mission égalité.

Mesure 5.3 : Constituer un comité de suivi du plan à partir du comité de pilotage

[échéance : 2021]

Le rôle du comité de suivi est de veiller à la bonne mise en oeuvre des mesures décidées dans le plan et de les évaluer en appui de la mission égalité.

Une partie des indicateurs est suivie sur la plateforme développement durable et mission sociétale mise en oeuvre par la vice-présidence Projets transformants et mission sociétale.

Mesure 5.4 : Présenter un bilan chaque année devant les instances de l'université

[échéance : 2022]

Diagnostic, suivi régulier et évaluation du plan d'action et de son efficacité

Le suivi des indicateurs a été affecté à des personnes identifiées. Un certain nombre d'indicateurs seront suivis sur la plateforme commune DDRS, bénéficiant d'un contrôle qualité.

Le comité de suivi du plan validera le rapport annuel présenté dans les instances.

Mesure 5.5 : Réaliser et mettre à jour annuellement un diagnostic de la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'université

[échéance : 2022]

Modalités d'information des agentes et des agents sur le plan d'action et la politique d'égalité

La communication et la valorisation

La politique d'égalité doit être visible pour être partagée. Elle doit apparaître dans les documents et sur les médias qui engagent l'identité de l'institution. L'idéal est qu'elle soit autant que possible co-construite afin qu'elle soit adaptée aux besoins et donc facilement partageable. Il est important d'informer sur les dispositifs existants, de mettre à disposition les outils internes et externe utiles, de relayer les informations sur les actions réalisées en interne.

La politique d'égalité doit s'inscrire dans les journées internationales de défense des droits des femmes telles que le 8 mars, journée internationale de défense des droits des femmes, le 25 novembre, journée internationale de lutte contre les violences sexistes et sexuelles ou les journées de défense des droits des personnes lgbti, journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale (21 mars).

Actuellement, on observe un manque d'homogénéité dans le respect d'une communication égalitaire (nouvelles cartes professionnelles avec fonctions au masculin par exemple). Pour une part, le problème est dû à des résistances mais il est aussi dû à des difficultés de mise en oeuvre pour lesquelles il faut donner des outils.

On constate une absence de visibilité de la mission égalité sur le site vitrine et pour l'international, alors que nous sommes sollicités par le réseau des universités du projet Pioneer et désormais par les exigences des programmes d'excellence de la commission européenne en matière de recherche. Le site général devra renvoyer clairement au site satellite pour permettre un affichage des éléments d'information demandés non seulement en interne mais aussi pour nos partenaires (en particulier internationaux) et pour les personnes souhaitant rejoindre l'Université Gustave Eiffel. La mission et la thématique égalité doivent être visibles sur tous les supports de communication de la nouvelle Université.

La mission égalité dispose désormais d'un site internet externe qui a l'avantage de pouvoir être consulté par le public étudiant et les partenaires.

Composé de différentes rubriques thématiques, ce site internet constitue la principale référence en matière d'égalité de l'université.

Le site est accessible via l'adresse suivante :

mission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr

Certaines actions conduites par l'université en matière d'égalité gagneraient à être davantage valorisées. Ainsi les noms « Ada Lovelace » et « Alexandra David-Néel » peuvent être le support d'une communication plus visible et on peut envisager de donner des noms de femmes à d'autres bâtiments ou lieux de l'établissement.

Des campagnes et des actions de communication sur différents supports (papier, numérique, communication orale, etc.) seront régulièrement réalisées en lien avec la vice-présidence Communication et le service de coordination événementiel de l'université.

Un espace intranet a été créé pour pouvoir mettre à disposition de la communauté les comptes rendus des réunions du comité de pilotage et les documents de travail.

Mesure 5.6 : Développer le site internet de la mission égalité, alimenter régulièrement les rubriques et améliorer sa visibilité sur les sites internet et intranet de l'Université Gustave Eiffel

[échéance : 2021-2022]

Mesure 5.7 : Créer sur l'intranet une communication adaptée à la mission égalité en général et à la construction du plan puis au suivi de sa mise en oeuvre

[échéance : 2021-2023]

Mesure 5.8 : Créer une playlist Egalité sur la chaîne Youtube de l'Université Gustave Eiffel pour valoriser les vidéos produites

[échéance : 2021]

[indicateur : nombre de vues des podcasts]

Mesure 5.9 : Rédiger et diffuser un document d'aide pratique à la communication égalitaire

[échéance : 2021]

[indicateur : nombre de sensibilisations effectuées autour de l'outil]

Mesure 5.10 : Choix concernant les titres et fonctions (féminisation ou titres épicènes)

Dans le contexte de rapprochement des services et de développement de nouveaux postes, la mission égalité préconise de veiller au choix des titres et fonctions de manière à répondre aux exigences de la communication égalitaire. On peut par exemple privilégier les termes épicènes comme « responsable ».

Mesure 5.11 : Passer des documents de cadrage sur la politique d'égalité de l'université dans les instances (charte par exemple)

[échéance : 2021-2023]

Mesure 5.12 : Communiquer autour des noms et des bâtiments Ada Lovelace et Alexandra David-Néel

[échéance : 2021]

[indicateurs communs pour les mesures 5.6 à 5.12 :

- rédaction de documents avec passage dans les instances (charte par exemple) ;
- nombre de visites sur le site satellite de la mission égalité]

Mesure 5.13 : Réfléchir à la mise en valeur d'autres noms de femmes et de personnes appartenant à des groupes minorés dans l'espace institutionnel

[échéance : 2021-2022]

[indicateur : note ou rapport de préconisations]



UNIVERSITÉ GUSTAVE EIFFEL

Campus de Marne-la-Vallée
5 Boulevard Descartes
Champs-sur-Marne 77454 Marne-la-Vallée cedex 2
T: 01 60 95 75 00
univ-gustave-eiffel.fr

