

Plan d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

2025-2027



Université de Reims Champagne-Ardenne

Plan d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

2025-2027

L'Université de Reims Champagne-Ardenne (URCA) est résolument engagée en faveur des valeurs d'égalité et de diversité. Une vice-présidente déléguée à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations a été nommée dans l'objectif de développer une politique coordonnée et ambitieuse. Comme de nombreux autres établissements, et la société française dans son ensemble, l'URCA constate encore des disparités entre les femmes et les hommes, que cela soit en matière de parcours professionnel, de rémunération et de représentation dans les instances de décision. Ce plan d'égalité professionnelle vise à réduire ces inégalités et à promouvoir un environnement de travail juste et inclusif pour toutes et tous.

Ce plan d'actions pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes définit ainsi des objectifs d'amélioration pour l'établissement et son personnel. Il repose sur une analyse comparative régulière de la situation entre les femmes et les hommes, ainsi que sur une évaluation des mesures du plan précédent, le tout dans le cadre d'un dialogue social constructif.

Structuré autour de quatre axes stratégiques, le nouveau plan 2025-2027 inclut de nombreuses actions, qu'il s'agisse de nouvelles initiatives ou de la reconduction d'actions déjà amorcées dans le plan précédent. Le premier axe d'actions vise à **évaluer, prévenir, traiter des écarts de rémunération** entre les femmes et les hommes. Le deuxième est consacré à garantir **une égalité d'accès pour les femmes et les hommes aux corps et emplois**. Le troisième promeut **l'équilibre entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale** tandis que le dernier vise à **prévenir et traiter les discriminations, actes de violences, harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes**. Chacune de ces actions est dotée d'une ou un responsable, d'un indicateur de suivi et d'un calendrier d'exécution (voir les tableaux synthétiques en fin de document).

Le suivi de ce plan sera assuré par un comité égalité, composé du président, de la vice-présidente déléguée à l'égalité femmes hommes et à la lutte contre les discriminations, du vice-président délégué aux ressources humaines, de la chargée de mission violence sexiste et sexuelle, de la chargée de mission signalement, de la directrice des ressources humaines (DRH) et d'une chargée d'étude RH. Ce comité se réunira *a minima* tous les six mois pour faire le point sur l'avancement des actions et pourra convier, en fonction des besoins, les directions, vice-présidences et référentes mentionnés dans ce plan.

Quelques chiffres clés sur la répartition femmes hommes au sein de l'URCA

Au 31/12/2023, l'URCA comptait 51,6% de femmes et 48,4% d'hommes. Plus spécifiquement, les femmes représentaient 42,1 % des personnels enseignants-chercheurs (EC) et 63 % du personnel BIATSS. Au sein de cette population BIATSS, ce pourcentage est d'autant plus faible que le niveau de responsabilités s'élève (74,4% en catégorie C contre 55,6% en catégorie A). De façon similaire, chez les personnels enseignants-chercheurs, la part des femmes baisse en fonction de l'avancement statutaire (43,7 % pour les MCF contre 29,1% pour le corps professoral, Pr).

AXE 1 : EVALUER, PREVENIR, TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Cet objectif se décline en 3 ensembles d'actions : encourager la promotion des femmes, analyser les évolutions de rémunérations de manière pluriannuelle des femmes comparativement aux hommes pour identifier les leviers d'amélioration, et favoriser l'évolution de leurs qualifications.

Action 1.1. Encouragement à la promotion

Le bilan des deux dernières années (2022 et 2023) révèle des tendances de taux de promotion¹ des femmes très fluctuantes.

Dans la population BIATSS, l'année 2022 a été marquée par un taux de promotion plus faible pour les femmes que pour les hommes (2,5 % contre 3,4 %). En revanche, 2023 a montré une inversion, avec un taux de promotion des femmes supérieur à celui des hommes (8,4 % contre 7,1 %). Notons que le nombre de promouvables est plus élevé chez les femmes comparativement aux hommes dans cette population (564 contre 457 en 2022, 559 contre 350 en 2023) majoritairement féminine (63% en 2023).

Concernant la population enseignants-chercheurs (EC), le taux de promotion des femmes a dépassé celui des hommes uniquement en 2022 (5,1 % contre 1,7 %). En 2023, la tendance s'est inversée, avec un taux de 3,4 % pour les hommes et 2,8 % pour les femmes. Il est également important de noter que ces taux varient selon les grades, avec une diminution progressive du taux de promotion des femmes en fonction de l'avancement : en 2022 par exemple, ce taux est de 63,2% pour les MCF Hors Classe, de 49,9% pour les Pr 1ère classe, et de 37,5% pour les Pr classe exceptionnelle 1.

Enfin, le taux de promotion dans la population enseignante du second degré est plus faible chez les femmes que chez les hommes (20 contre 17 en 2022 ; données 2023 non disponibles).

Pour soutenir la promotion des femmes, le plan égalité prévoit de les informer individuellement sur leur promouvabilité, de mieux les accompagner dans cette démarche de promotion par la sensibilisation des référents et référentes ressources humaines (RH) à l'égalité et par la reconduction de la procédure de mentorat mise en place en 2023.

Action 1.2. Analyse des évolutions de rémunérations

L'enjeu est de se doter d'un outil d'analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de l'URCA, permettant d'identifier les causes de ces éventuels écarts. Un outil a été mis à disposition par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) afin de calculer les écarts des

¹ Taux de promotion : ce taux est calculé par corps et résulte du rapport entre le nombre de personnes promues et le nombre de promouvables. Il est exprimé ici en pourcentage.

rémunérations en vue de la publication de l'Index de l'égalité professionnelle² mais l'identification des leviers d'action requiert d'approfondir l'analyse par type d'emploi et durée de travail.

L'index d'égalité professionnelle de l'URCA en 2023 est de 77,4 (sur 100) : les hommes fonctionnaires, tout personnel confondu, sont en moyenne mieux rémunérés que les femmes fonctionnaires (écart de 806 € bruts mensuel), fait explicable majoritairement par la ségrégation des corps (écart de 618 €), par un effet démographique au sein des corps (écart de 117 €), par un effet prime corps-garde échelon identique (écart de 79 €) et un effet de la durée de travail (9 €). L'index 2023 intègre également l'analyse des rémunérations des personnels contractuels : l'écart de rémunération est de 143 € en faveur des hommes.

Le plan égalité prévoit d'analyser et de suivre les évolutions de rémunération de manière pluriannuelle des femmes et des hommes en fonction du temps de travail, et d'établir des bilans sexués des hausses de salaires par durée de travail et type d'emplois afin d'identifier les leviers d'amélioration.

Action 1.3. Favoriser l'évolution des qualifications

L'enjeu est de permettre à chaque personnel, quelle que soit sa catégorie, son niveau de diplôme, de pouvoir évoluer professionnellement par l'acquisition de nouvelles qualifications.

Notons que dans la population BIATSS, bien que moins nombreuses à occuper un poste de catégorie A, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à être diplômées de niveau³ 5 (71,4%), 6 (68,2%) et 7 (58,9%).

Le plan égalité prévoit de mieux informer les personnels sur les différents dispositifs permettant une évolution de leurs qualifications (validation des acquis d'expérience professionnelle (VAE), bilan de compétences, préparation au concours, congé personnel de formation (CPF), congé pour recherche et conversion thématique (CRCT), mobilités, etc.) et de suivre l'utilisation de ces dispositifs.

² L'index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique a été créé par l'article 9 de la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique et codifié aux articles L. 132-9-3 à L. 132-9-5 du CGFP. Les administrations doivent publier, chaque année, leur niveau de résultat en termes d'égalité entre les femmes et les hommes et les actions mises en œuvre pour supprimer ces écarts.

³ Les diplômes permettant d'accéder à un poste de catégorie A commencent à Bac + 2. Le niveau 5 correspond aux diplômes de niveau Bac +2, le niveau 6 aux licences et diplômes équivalents, et le niveau 7 aux masters et diplômes équivalents.

AXE 2 : GARANTIR L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS

Cet axe se décline en 3 ensembles d'actions visant à améliorer le niveau d'information sur le déroulé de carrière et le parcours professionnel des personnels nouvellement arrivés, tout en les sensibilisant aux questions de l'égalité, à la lutte contre les biais de genre lors des recrutements et enfin à l'égalité dans les progressions de carrière ou professionnelles.

Action 2.1. Actualisation du livret d'accueil

L'enjeu est double : améliorer l'accueil des personnels au sein de l'université par un livret qui rassemble toutes les informations utiles pour leur intégration dans l'établissement, dont celle sur le déroulé de carrière, le parcours professionnel ou les promotions ; sensibiliser les personnels à la question de l'égalité en communiquant sur les différents dispositifs existants à l'URCA (plan égalité, plateforme de signalement, charte de communication non discriminante, etc.).

Ce livret sera traduit en anglais pour accroître son accessibilité et continuera à être mentionné lors de la journée annuelle d'accueil des arrivants et arrivantes.

Action 2.2. Lutter contre les biais de genre

Les biais de genre dans le recrutement désignent les préjugés ou stéréotypes liés au genre (masculin, féminin ou autres) qui influencent le processus de sélection de manière souvent inconsciente. Ces biais peuvent conduire à des décisions inéquitables et à une sous-représentation des genres dans certaines professions ou niveaux hiérarchiques.

Dans un objectif de réduction des éventuelles inégalités lors de recrutement, la proportion de femmes dans les nominations de personnels EC étant relativement faible (22,9% en 2023), le plan prévoit :

- l'élaboration d'un guide des pratiques de recrutement sans biais au sein de l'URCA en lien avec la démarche de labellisation européenne HRS4R.
- la sensibilisation des membres des comités de sélection (COS) aux biais de sélection et de discriminations via un module en ligne à suivre, évalué par questionnaire.
- dans la continuité l'incitation à ce que les présidences de COS, et plus généralement celles des commissions de recrutement, soient féminines : cela avait eu un impact positif en 2022.
- l'adoption d'une charte de communication non discriminante à l'URCA, applicable à la rédaction des documents et offres d'emploi mais également aux différents visuels.

L'impact global de ces mesures sera évalué par l'évolution de la proportion de féminisation des emplois.

Action 2.3. Garantir l'égalité dans les progressions de carrière

En complément de l'action visant à encourager les promotions, le plan égalité prévoit la réalisation de statistiques comparatives entre les femmes et les hommes sur les différentes prises de responsabilités afin d'identifier les leviers d'amélioration. Il prévoit aussi la sensibilisation à l'égalité dans les progressions de carrière des responsables de services, de composantes et d'unités de recherche ainsi que les membres du conseil académique (CAC), notamment via la prise en considération des congés de maternité. Pour les EC, cela se traduira par une prise en considération dans l'attribution des CRCT ou congé pour projet pédagogique (CPP), des primes ou plus généralement dans les promotions.

Ces actions devraient permettre de promouvoir les femmes aux postes à responsabilités et réduire l'impact des congés de maternité sur l'évolution de la carrière ou le parcours professionnel.

AXE 3 : FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

Favoriser l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale est essentiel pour permettre aux individus de trouver un équilibre entre leurs engagements professionnels et personnels, sans sacrifier l'un pour l'autre. Cela concourt au bien-être et à la santé des personnels pérennisant leur motivation et productivité tout en réduisant l'absentéisme. Cet équilibre est aujourd'hui plus difficile à atteindre pour les femmes que pour les hommes. De 2020 à 2022 par exemple, l'intégralité des congés parentaux à l'URCA était prise par des femmes. 85,4 % des temps partiels de droit ou sur autorisation bénéficient à des agentes en 2023. 69,0% des personnel en disponibilité étaient des femmes.

Cet axe vise à améliorer l'équilibre entre les différents temps de vie pour toutes et tous à travers 5 actions :

Action 3.1 : Accentuer la communication sur le temps de travail et le droit à la déconnexion.

Bien que des mesures aient été antérieurement prises pour limiter les réunions et les communications en dehors des heures de travail notamment via la « *charte régissant l'usage du système d'information* », il est nécessaire de renforcer la sensibilisation et l'application de ces politiques pour garantir leur efficacité et leur respect par l'ensemble du personnel. Cela requiert d'accentuer la communication sur le temps de travail et le droit à la déconnexion.

Action 3.2. : Réserver des places en crèches pour les enfants des personnels

Il existe déjà des partenariats, dans le cadre de la SRIAS (Section Régionale Interministérielle d'Action Sociale Grand Est), entre plusieurs crèches en Champagne Ardenne⁴. Malgré la mise en place de ce partenariat avec des crèches inter-entreprises et la disponibilité d'une rubrique dédiée sur l'intranet pour la constitution du dossier, l'utilisation effective de ces services semble être limitée ou peu connue par les personnels de l'URCA.

Il est donc nécessaire d'améliorer la communication et la sensibilisation autour de ces partenariats pour en maximiser les bénéfices. Il est aussi impératif de mieux identifier les besoins des parents et futurs parents à ce sujet au sein de l'université.

Action 3.3. : Sensibiliser à la compatibilité des fonctions parentales et professionnelles

Cette sensibilisation s'effectuera via la réalisation d'un guide sur la parentalité destiné aux parents, hommes et femmes de l'URCA. Ce guide visera à lutter contre des barrières psychologiques du type « poste à responsabilités incompatibles avec vie de famille » et incitera les hommes à utiliser les dispositifs favorisant la parentalité.

⁴ Sont concernées les agglomérations de Reims, Charleville Mezières et Troyes. Voir sur le site <https://www.srias-grandest.fr/petite-enfance/creches/creches-en-champagne-ardenne.html> pour avoir l'ensemble des structures et villes concernées.

La mise en place d'un questionnaire auprès des personnels sur l'articulation vie professionnelle et vie personnelle permettra d'une part d'identifier leurs perceptions et d'autre part de les sensibiliser à la question.

Action 3.4. : Analyser l'organisation du temps de travail des agentes et agents

Une analyse plus fine de l'organisation du temps de travail des agentes et agents de l'établissement est nécessaire pour avoir une vue sur l'utilisation des différents dispositifs existants dans l'établissement permettant de concilier vie professionnelle et vie privée (télétravail, répartition du temps de travail, temps partiel, mise en disponibilité).

Action 3.5. : Mise en place de lieux d'allaitement

L'identification de lieux dédiés à l'allaitement permettra aux mères de se sentir soutenues et de mieux concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles.

AXE 4 : PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCES, DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL, AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES

La lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles (VSS) est une condition nécessaire pour garantir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et est primordiale pour un environnement de travail sain, respectueux et inclusif.

Ce quatrième axe s'appuie à la fois sur des dispositifs existants, comme la plateforme de signalement et la cellule dédiée à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS), ainsi que sur des nouvelles initiatives, notamment la cellule exclusivement dédiée au signalement et la cellule LaRRA (cellule Laïcité, Radicalisation, Racisme et Antisémitisme). Il vise à lutter contre les discriminations de genre et les VSS à travers 4 ensembles d'actions.

Action 4.1. Recenser les discriminations et les VSS

La nouvelle plateforme de signalement a été lancée le 08 mars 2023 dans l'objectif d'identifier, traiter et sanctionner les actes de discriminations et de VSS pour les personnels comme pour les usagers. Ce dispositif de signalement est accessible en ligne :

<https://signalement.univ-reims.fr>

Il permet d'accompagner les victimes, de sanctionner les mises ou mis en cause et de mesurer les différentes formes de discriminations et les VSS au sein de l'établissement. Il est utilisé par les personnels de façon grandissante : 24 signalements en 2023 et 85 recensés en 2024, en octobre. 25% de ces signalements ont relevé des VSS en 2023 contre 13% en 2024. La majorité des autres faits relève de faits qualifiables de harcèlement moral, de violence verbale, ou de dysfonctionnement de service.

Un autre moyen de recenser spécifiquement les VSS consiste en la réalisation d'une enquête anonymisée auprès des personnels. De 2022 à 2024, trois enquêtes annuelles ont été réalisées. La première enquête réalisée en 2022 a enregistré un taux de réponse de 32,2% révélant 162 faits susceptibles d'être qualifiés de VSS. La deuxième, en 2023, a reçu un taux de réponse d'environ 20 %, soit 500 participantes et participants, mettant en lumière 99 situations pouvant être qualifiées de VSS. Pour ces deux premières années, la majorité des répondants au questionnaire était des femmes. L'enquête 2024 a recueilli 450 réponses, dont 74% ont été complétées en totalité. Parmi ces répondantes ou répondants, 16,8 % ont déclaré avoir été victimes d'au moins un acte de VSS au cours de leur vie.

Action 4.2. : Lutter contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles (VSS)

Lutter contre les discriminations et les VSS requiert de les traiter et de les sanctionner (cf. action précédente) mais également de sensibiliser et former l'ensemble de la communauté universitaire, à toutes formes de discriminations et VSS, afin de les prévenir.

Le plan égalité prévoit un renforcement des actions de sensibilisation auprès des personnels sur des thématiques tels que les violences conjugales, le consentement, et le respect de la diversité de genre, etc., ainsi que des formations sur les VSS. Il inclut des formations nouvelles sur la laïcité ou le racisme, abordés en partie sous l'angle des droits des femmes et de l'égalité de genre. Le plan égalité prévoit également la formation des membres des sections disciplinaires au traitement des faits de VSS, la conception d'une charte pour les vacataires et les intervenantes et les intervenants extérieurs. Cette charte permettra de les informer sur la politique de l'établissement en matière de VSS et sur l'ensemble des dispositifs.

Action 4.3. : Renforcer la communication

La communication des dispositifs sera renforcée, notamment par voie d'affichage. Des informations trimestrielles parviennent déjà dans les boites mail des usagers de l'URCA par la direction de la communication. Une rubrique dédiée a également été intégrée sur le site mentionnant les dispositifs existants et les personnes à contacter pour effectuer un signalement.

Les résultats des enquêtes VSS seront diffusés.

Action 4.4. Mise en place d'un congé menstruel

La mise en place de facilitations lors d'absences sur site liées aux menstruations contribuera au bien-être et à la santé physique et mentale des agentes et favorisera un environnement de travail équitable. Un tel dispositif aidera à diminuer la stigmatisation entourant ce sujet et à instaurer un climat de respect et de compréhension.

AXE 1 : EVALUER, PREVENIR, TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

N° action	Intitulé	Descriptif des actions	Objectifs	Indicateur évaluation	Mise en oeuvre	Date butoir	Fréquence	Responsable	Acteurs associés
Action 1.1	Encouragement à la promotion	<p>Systématiser l'envoi d'une information individualisée sur la promouvabilité auprès des personnels enseignants-chercheurs (de la même manière que pour les personnels BIATSS).</p>	<p><i>Favoriser les dépôts de dossier de promouvabilité par les enseignantes chercheuses.</i></p>	<p>Taux de promouvables Taux de promotion des femmes Évolution du nombre de dossiers déposés</p>	2 mois	2025	Annuel	DRH	Référents et référentes RH - CSA - Direction de services centraux et communs
		<p>Former les référents et référentes RH à l'égalité professionnelle et à l'accompagnement du développement de la carrière.</p>	<p><i>Mieux informer les agents et agentes sur les possibilités de promotions et de déroulé de carrière. Favoriser l'accès aux promotions.</i></p>	<p>Nombre d'agents et d'agentes ayant suivi le module de formation</p>	1 an	2025	A chaque nouvelle arrivée - ponctuelle	DRH	CSA Référents et référentes RH
		<p>Renforcer le mentorat auprès des enseignantes-chercheuses et des agentes BIATSS (sur la base du volontariat) entre junior et sénior</p>	<p><i>Favoriser l'accès à la promotion</i></p>	<p>Nombre de binômes créés</p>	1 mois	2025	Annuelle	VP égalité	VP HRS4R
Action 1.2	Analyse des évolutions de rémunérations	<p>Analyser et suivre les évolutions de rémunération de manière pluriannuelle des femmes et des hommes en fonction du temps de travail, et établir des bilans sexués des hausses de salaires par durée de travail et type d'emplois.</p>	<p><i>Publier et diffuser l'index égalité Étudier l'impact des modalités de service sur l'évolution de la rémunération Identifier les causes des écarts de rémunération</i></p>	<p>Évolution des rémunérations en fonction du temps de travail et du type d'emploi (considérant l'âge dans chaque corps et chaque grade pour les fonctionnaires, par spécialité).</p>	3 ans	2027	Annuelle	DRH	VP égalité

Action 1.3	Favoriser l'évolution des qualifications	Informer les agents et agentes sur les différents dispositifs permettant une évolution de la qualification (VAE, bilan de compétences, CPF, CRCT, mobilités, etc.)	<i>Élever le niveau de qualification des agentes.</i>	Nombre de consultations de la page intranet Nombre d'agentes et d'agents qui contactent le Pôle accompagnement et entrent dans une démarche d'évolution des qualifications Nombre d'agentes et d'agents mobilisant les différents dispositifs/	1 an	2025	Annuelle	DRH	Référent et référente RH - CSA (relais infos) - Direction de services centraux et communs (sensibilisation)
-----------------------	---	--	---	--	------	------	----------	-----	---

AXE 2 : GARANTIR L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS

N° action	Intitulé	Descriptif des actions	Objectifs	Indicateur évaluation	Mise en oeuvre	Date butoir	Fréquence	Responsable	Acteurs associés
Action 2.1	Actualisation du livret d'accueil	Actualiser le livret d'accueil à destination des arrivants et arrivantes et le traduire en anglais.	<i>Mieux informer les agents et agentes sur les possibilités de promotion et de déroulé de carrière.</i> <i>Les sensibiliser à la question de l'égalité.</i>	Nombre de consultations du livret	1 mois	2024	Annuelle	DRH	Référents et référentes RH Directions composantes, unités.
Action 2.2	Lutter contre les biais de genre lors du recrutement	Rédaction d'un guide des pratiques de recrutement sans biais au sein de l'URCA en lien avec HRS4R.	<i>Rappeler et sécuriser les bonnes pratiques de recrutement et d'accès aux corps et emplois.</i> <i>Limiter les biais de sélection lors des recrutements.</i> <i>Communiquer autour de la possibilité de recruter des agentes et agents concernés par la parentalité.</i>	Nombre de candidatures de chaque sexe reçues et auditionnées Nombre de candidats et candidates recrutés par sexe	1 an	2025	Ponctuelle	DRH	VP égalité, VP HSR4R.
		Former les membres des COS aux biais de sélection et de discrimination, sous la forme d'un module en ligne à suivre avec questionnaire.	<i>Limiter les biais de sélection lors des procédures de recrutement.</i> <i>Réduire la sous-féminisation des postes d'EC.</i>	Nombre de répondants au questionnaire. Évolution du nombre de femmes auditionnées et recrutées dans les COS	2 ans	2027	Annuelle	VP égalité DRH	DN, Dir Com, VP HRS4R, VP RH

		Inciter à ce que les présidences de COS, et plus généralement des commissions de recrutement, soient féminines.	<i>Promouvoir les femmes à la responsabilité de commission de recrutement afin de limiter les biais de sélection.</i>	Nombre de COS présidés par des femmes Nombre de candidatures reçues et auditionnées par sexe et par section CNU Nombre de femmes recrutées par COS Proportion de féminisation par section CNU.	1 mois	2025	Annuelle	DRH	VP égalité
		Utiliser un langage sans discrimination de genre dans tous les documents et les offres d'emploi.	<i>Limiter l'activation des stéréotypes de genre et favoriser la mixité des métiers.</i>	Rédaction et adoption d'une charte de communication non discriminante Evolution du nombre de candidats et candidates.	3 mois offres d'emplois, 6 mois pour les documents à venir	2025	Toujours	VP égalité	Ensemble de l'établissement
Action 2.3	Garantir l'égalité dans les progressions de carrière	Obtenir des statistiques comparatives entre les femmes et les hommes sur les différentes prises de responsabilité.	<i>Promouvoir les femmes aux postes à responsabilités.</i>	Comparaison par sexe des postes à responsabilité par rapport à la population totale (titulaires BIATSS, enseignants)	1 an	2026	Annuelle	DRH	VP égalité, RH, HRS4R
		Sensibiliser toutes et tous les responsables à l'égalité dans les progressions de carrière.	<i>Réduire l'impact des congés maternité sur l'évolution de la carrière (retard pris dans les projets de recherche)</i>	Existence d'un guide pour le retour post congé maternité Nombre de CRCT / CPP accordés lors des retours de congés maternité.	1 an	2025	Ponctuelle	DRH	VP égalité, VP HRS4R, VP RH, Référentes et référents RH, DU

AXE 3 : FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

N° action	Intitulé	Descriptif des actions	Objectifs	Indicateur évaluation	Mise en oeuvre	Date butoir	Fréquence	Responsable	Acteurs associés
Action 3.1	Communication sur le temps de travail et le droit à la déconnexion	Communication régulière sur la charte du temps de travail et du droit à la déconnexion	<i>Favoriser l'équilibre des différents temps de vie Limiter les réunions ou groupes de travail avant 9h et après 17h Pas ou peu de réponses mails après les horaires de travail, le week-end et lors des fermetures administratives</i>	Actualisation de la charte du temps de travail et passage dans les instances Nombre de mails envoyés en dehors des heures réglementaires de travail (week-end, fermetures administratives) par type de population	6 mois	2025	Ponctuelle (Charte) Annuelle (Mail)	VP numérique	Dir Com - DRH
Action 3.2	Réserver des places en crèches pour les enfants des personnels	Développer les partenariats avec des crèches inter-entreprises, à proximité en négociant des réservations de berceaux avec une prise en charge financière de la part de l'employeur.	<i>Favoriser l'articulation vie professionnelle et vie privée des parents et futurs parents de l'URCA</i>	Actualiser l'étude du potentiel de berceaux (estimation enfants de moins de 3 ans) Nombre de partenariats Nombre de place de berceaux réservées	2 ans	2027	Annuelle	DRH	Cabinet du Président Action sociale interministérielle

Action 3.3	Sensibiliser à la compatibilité des fonctions parentales et professionnelles	Rédaction d'un guide sur la parentalité (différents types de congés, retour au travail...)	<i>Lever les barrières psychologiques sur les représentations mentales du type « postes à responsabilités et vie familiale incompatibles » ou "les postes à responsabilités empêchent la vie de famille" Inciter les hommes à utiliser les dispositifs favorisant la parentalité.</i>	Évolution du recours aux différents dispositifs d'aide à la parentalité par sexe.	2 ans	2027	Ponctuelle	DRH	VP égalité, Dir Com, VP RH
		Mettre en place un questionnaire sur les perceptions relatives à cette thématique		Evolution des perceptions et représentations en lien avec les résultats du questionnaire.	1 an	2025	Ponctuelle	VP égalité	DRH, Dir Com
Action 3.4	Analyser l'organisation du temps de travail des agentes et agents de l'établissement	Recenser les agentes et agents utilisant les différents dispositifs de temps de travail existant dans l'établissement pour concilier vie professionnelle et vie privée	<i>Favoriser l'articulation vie professionnelle/vie privée des agentes et agents de l'URCA</i>	Nombre d'agents et agentes ayant recours au télétravail (par catégorie) Nombre d'agents et d'agentes en temps partiel Agents et agentes à temps partiel par motifs ou en disponibilité par motifs	3 mois	2025	Annuelle	DRH	Référents et référentes RH, CSA
Action 3.5	Mise en place de lieux d'allaitement	Identification de lieux pouvant être mis à disposition pour l'allaitement	<i>Favoriser l'articulation vie professionnelle/vie privée des agentes de l'URCA</i>	Nombre de lieux identifiés	2 ans	2027	Permanent	VP égalité	VP patrimoine, DPI

AXE 4 : PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCES, DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL, AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES

N° action	Intitulé	Descriptif des actions	Objectifs	Indicateur évaluation	Mise en oeuvre	Date butoir	Fréquence	Responsable	Acteurs associés	N° action
Action 4.1	Recenser les discriminations et les VSS	Recenser les situations de discriminations, de violences, de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes et sexuels	<i>Établir un état des lieux statistique des discriminations et violences sexistes et sexuelles au sein de l'URCA.</i>	Nombre de signalements par type via la plateforme dédiée.	Immédiat	2024	Permanent	Cellule signalement	DRH, DAJ, Dir Com, DN	
		Réaliser une enquête anonymisée sur les VSS auprès des personnels et des étudiants et étudiantes.		Nombre de répondants à l'enquête.	Immédiat	2024	Annuelle	Chargée de mission VSS	Cellule VSS, Dir Com CSA (comité social d'administration, pour la présentation des résultats)	
Action 4.2	Lutter contre les discriminations et VSS	Sensibilisations envers l'ensemble de la communauté universitaire, à toutes formes de discriminations et VSS, afin de prévenir ce type d'agissements.	<i>Sensibilisation, prévention et formation des personnels afin de lutter contre les discriminations et VSS Partager des éléments de compréhension, de langage.</i>	Nombre d'actions de sensibilisation réalisées par type	Immédiat	2024	Permanent	Cellule VSS Cellule LaRRA	DRH, Dir Com, SUAC SUAPS	
		Formations aux VSS à destination des personnels de l'établissement		Nombre de personnes ayant suivi et validé la formation en ligne	1 an	2026	Permanent	Chargée de mission VSS Chargée de mission signalement	DRH, DN, DAJ	

		Formation des membres des sections disciplinaires au traitement des VSS.	<i>Améliorer le traitement des signalements VSS</i>	Nombre de membres formés.	1 an	2025	A chaque renouvellement	Chargée de mission VSS Chargée de mission signalement	
		Conception d'une charte pour les vacataires, les intervenantes et les intervenants extérieurs sur les VSS	<i>Sensibiliser les vacataires, les intervenantes et intervenants extérieurs aux VSS et les informer de la politique de l'établissement sur le sujet</i>	Nombre de validations de la charte dans OREC	1 an	2025	Annuelle	Cellule VSS	DRH, DN
		Formations à la laïcité et aux luttes contre les discriminations à destination de l'ensemble des personnels de l'établissement	<i>Sensibilisation, prévention et formation de l'ensemble des personnels aux questions de laïcité, de racisme et d'antisémitisme.</i>	Nombre d'actions de formation Nombre de participants et participantes	1 an	2026	Bi-annuelle	Référente laïcité Référente racisme antisémitisme	DRH
Action 4.3	Renforcer la communication	Renforcer la communication sur le dispositif de signalement et la cellule d'écoute.	<i>Sensibiliser les personnels afin de traiter et prévenir les discriminations et VSS</i>	Nombre de communications sur ce sujet.	Immédiat	2024	Permanent	Cellule VSS	Dir Com
Action 4.4	Mise en place d'un congé menstruel	Réfléchir à la mise en place d'une autorisation d'absence, d'un télétravail ou d'un jour de congé.	<i>Reconnaissance des situations spéciales d'incapacité temporaire liée au cycle menstruel</i>	Vote du conseil d'administration sur une proposition	1 an	2025	Permanent	Cellule VSS	DRH

Légendes : DRH : Direction des Ressources Humaines ; VP : Vice-Présidente ou Vice-Président ; CSA : Cheffe ou chef des Services Administratifs ; DU : Direction, d'Unités ; DN : Direction du Numérique ; Dir Com : Direction de la Communication ; DAJ : Direction des Affaires Juridiques ; DPI : Direction du Patrimoine Immobilier ; SUAC : Service Universitaire d'actions culturelles ; SUAPS : Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives.