



**PLAN D'ACTION ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET
LES HOMMES**
de l'université de Reims
Champagne-Ardenne

I. Dispositions générales

1.1 Cadrage juridique

Le 25 novembre 2017, le Président de la République, lors d'un discours à l'Élysée avait déclaré l'égalité entre les femmes et les hommes comme étant une « grande cause nationale ». À la suite de cette déclaration, le ministre chargé de la fonction publique a lancé en mars 2018 une concertation et des négociations ayant abouti à la signature d'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique le 30 novembre 2018. Cet accord prévoit, entre autres, l'élaboration et la mise en œuvre par les employeurs publics d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur une durée de 3 ans. L'accord prévoyait une élaboration des plans pour le 31 décembre 2020.

Le contexte particulier du début d'année 2020 (pandémie et confinement des populations) ayant quelque peu bouleversé les modalités de travail des administrations et engendré une réorganisation des priorités, le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, Olivier DUSSOPT, a annoncé aux syndicats un report d'échéance au 30 mars 2021 pour la transmission des plans d'action. La circulaire précisant les modalités de transmission de ces plans a été publiée le 28 décembre 2020.

1.2 Contenu et mentions obligatoires

L'obligation introduite pour les employeurs publics consiste en l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel dédié à l'égalité professionnelle. Comme indiqué en propos introductif, un calendrier contraint est imposé par l'accord. Le non-respect des dispositions engendrera des pénalités de l'ordre de 1% de la rémunération brute globale.

Ce plan d'action doit comporter obligatoirement des informations relatives aux :

- Mesures auxquelles s'engage l'employeur
- Objectifs à atteindre pour chaque mesure
- Indicateurs de suivi et d'évaluation
- Moyens et outils mis à disposition
- Calendrier de mise en œuvre

Les mesures sont encadrées par l'accord du 30/11/2018. Ainsi, 4 axes doivent obligatoirement être abordés :

- Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération
- Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.
- Articulation entre vie professionnelle et vie privée
- Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

1.3 Modalité d'élaboration

Le décret précise que le plan d'action doit être établi pour la fonction publique d'État par « l'organe dirigeant » de l'établissement public administratif de l'État après consultation du Comité Social. Dans les faits pour l'Université de Reims, ce plan devra être établi par le Président et son Conseil d'Administration après consultation du Comité technique (dans l'attente de la nomination des nouvelles instances, conformément à la loi du 6 août 2019).

Le décret est venu préciser également le contenu de ce plan d'action, qui devra notamment définir « la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés » en termes de rémunération entre les femmes et les hommes (article 6 septies de la loi du 13 juillet 1983, 1°) et en termes de prévention des

discriminations, actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes (article 6 septies de la loi du 13 juillet 1983, 4°).

Le plan devra également prévoir des mesures visant à garantir un égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction public, mais également favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie privée.

Il devra par ailleurs indiquer les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi mis en place pour contrôler l'atteinte des objectifs et le calendrier de réalisation.

Le plan d'action devra être consultable par l'intégralité des agents sous format numérique (ou tout autre moyen au choix de l'administration).

Un bilan annuel devra être réalisé auprès du Comité Social compétent afin de dresser un état de l'avancement des actions mentionnées dans le plan.

De même, le ministre de l'enseignement supérieur devra informer le ministre chargé de la fonction publique, avant le 31 décembre de l'année de transmission du plan, du nombre d'actions élaborées et du nombre de manquements constatés.

1.4 Modalité de mise en œuvre

Pour parvenir à l'élaboration de ce plan d'action, plusieurs étapes doivent être respectées :

1. Établir un diagnostic des écarts de situation entre les femmes et les hommes

Le diagnostic constitue la première étape de l'élaboration du plan d'action, puisqu'il permet de dresser un état des lieux de la situation respective des femmes et des hommes. Neuf domaines sont à étudier : embauches ; formations ; promotions ; qualifications ; classifications ; conditions de travail ; sécurité et santé au travail ; rémunérations ; articulation vie professionnelle et vie personnelle et familiale.

2. Élaborer une stratégie d'action pour réduire les écarts constatés dans le diagnostic

Après l'établissement du diagnostic des écarts de situation, il convient de déterminer la stratégie d'action. L'objectif est de réduire les écarts constatés en déterminant des objectifs de progression pour les domaines d'action sélectionnés, et de détailler les actions pour atteindre ces objectifs. Pour chaque objectif devra être défini un indicateur chiffré, afin de mesurer l'atteinte effective de l'objectif.

3. Négocier un accord relatif à l'égalité professionnelle

L'accord prévoit que les employeurs « prennent toutes les mesures nécessaires pour favoriser la négociation du plan d'action ». Ainsi un dialogue social doit être organisé afin de définir le contenu du plan d'action, le calendrier, les modalités de suivi.

L'instance de dialogue compétente est le Comité Technique (jusqu'à désignation des nouvelles instances suite à la loi de transformation de la fonction publique).

Par ailleurs, les agents devront être associés à la démarche d'élaboration et à la mise en œuvre « par tout moyen approprié ». Le plan d'action devra également être rendu accessible sur l'intranet de l'établissement.

4. Suivre et promouvoir les actions

Des modalités de suivi devront être définies, soit par une instance dédiée (par exemple une commission de l'égalité professionnelle) soit par une personne dédiée (un chargé de mission par exemple). Une fois la communication du plan effectuée, une promotion des actions sera nécessaire pour sa bonne mise en œuvre. Un bilan annuel devra être réalisé afin de constater l'atteinte des objectifs et effectuer des ajustements le cas échéant.

1.5 Échéances ministérielles

Le plan, conformément à l'article 2 du décret du 4 mai 2020 devra être établi de manière pluriannuelle pour une durée maximale de 3 ans. Le premier plan d'action relatif à l'égalité professionnelle doit être établi par l'autorité compétente au plus tard pour le 31 décembre 2020. Celui-ci devra être transmis dans les 3 mois suivant (soit au plus tard le 30 mars 2021) au ministre de tutelle, c'est-à-dire en ce qui concerne l'Université de Reims à la ministre de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. À l'issue de la première période du plan d'action, son renouvellement devra être transmis au plus tard le 1^{er} mars de l'année suivant le terme du précédent plan au ministre de tutelle.

Un défaut de transmission du plan engendrera des pénalités dont le montant est fixé dans l'article 3 du décret à 1% de la rémunération brute globale de l'ensemble des personnels de l'employeur public concerné.

Dans un premier temps, le ministre enjoint l'établissement de se conformer à son obligation. Si dans un délai de 2 mois suivant la réception de la demande, celui-ci n'a toujours pas fait parvenir son plan, les autorités compétentes mettent en demeure l'employeur public de transmettre son plan dans un délai de 5 mois. En l'absence de réponse, la pénalité s'appliquera.

Toutefois, si l'établissement prouve son engagement dans l'élaboration ou le renouvellement du plan, le montant de la pénalité pourra être réduit à 0,5% de la rémunération brute globale de l'ensemble des personnels.

II. État des lieux de la situation entre les femmes et les hommes au sein de l'URCA

À la suite de la réalisation du rapport de situation comparée 2019, des constats par thématique ont été effectués. C'est sur la base de ces constats que les préconisations et actions ont été élaborées.

1. Les écarts de rémunération : des inégalités flagrantes qui s'expliquent par des déséquilibres structurels

Les observations suivantes sont faites :

- Dans le **corps des professeurs** des universités, la rémunération est **plus élevée de 5,9% pour les hommes** (soit un écart de 284€), mais les femmes ont connu une augmentation de 3,7% de leur rémunération sur la période 2017-2019 (contre 2,3% pour les hommes).
- Dans le corps des maîtres de conférences, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est plus faible (32€), toutefois l'augmentation de la rémunération reste relativement plus favorable aux hommes (+0,6%) qu'aux femmes (+0,2%).
- Dans la population des **enseignant-e-s du second degré**, la rémunération est **plus élevée de 6,2% pour les hommes** (soit un écart de 214€).
- Dans la population BIATSS, la rémunération des hommes est également plus élevée, notamment chez les catégories A.

Les écarts de rémunération entre femmes et hommes s'expliquent en grande partie

- Par une **surmasculinisation des postes de catégorie A** : 44% des femmes employées à l'URCA relèvent de la catégorie A contre 56% des hommes. Logiquement, les catégories B et C sont surféminisées : 67% des femmes en B (+ 4,3 points) et 73% en C.
- Par une **légère surféminisation des non-titulaires** (dont les salaires sont plus bas) : 56,4% sont des femmes (un chiffre en légère baisse depuis 2018 - 0,4 point).
- Par le fait que les **emplois à temps partiel sont très majoritairement féminins** (89,4%) : EC 13F/3H -BIATSS 18F/3H.

2. Typologie des agent-e-s de l'URCA : une surféminisation des emplois de catégorie B et C

Les observations suivantes sont faites

- Les femmes demeurent proportionnellement plus nombreuses que les hommes (51,1%), mais sont **plus nombreuses au sein de la population BIATSS** (64,8% ; contre 40,8% dans la population enseignante).
- Les hommes sont en moyenne plus âgés que les femmes (+1,8 ans).
- C'est au sein des services communs que la population féminine est la plus importante (76,0%) des effectifs.
- **63,0% des personnels des directions et services centraux sont des femmes.**
- En composante, les effectifs sont à 52,1% masculins.
- La proportion de femmes au sein de chaque catégorie est d'autant plus faible que le niveau de responsabilité s'élève (72,5% en catégorie C, 66,8% en catégorie B).
83,8% des hommes relèvent de la catégorie A.
- Dans la population BIATSS :
 - Plus de femmes parmi les personnels contractuels (67,5%) et en CDI (76,2%).
 - Plus de femmes titulaires (63,2%).
- Parmi les passages de CDD en CDI, 73,3% étaient des femmes.

3. Qualification des agent·e·s de l'URCA : des femmes plus diplômées et occupant davantage les emplois dirigeants

Les observations suivantes sont faites :

- Plus de femmes diplômées (sauf pour le niveau I) : **75,0% des détenteurs d'un baccalauréat (niveau IV) sont des femmes.**
- Bien que moins nombreuses en catégorie A, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à être diplômées de niveau III (65,3%) ou II (58,3%).
- **La majorité des emplois dirigeants (en 2019) sont occupés par des femmes.**
- 75,0% des primo-nommés à un emploi supérieur ou dirigeant étaient des femmes (66,7% en 2018).

4. Les recrutements et promotions des agent·e·s de l'URCA : des femmes sous recrutées et moins promues dans le personnel enseignant

Les observations suivantes sont faites :

- La **proportion de femmes** dans les nominations de **personnels enseignants est relativement faible** (39,5%).
- La proportion de femmes admises sur un concours de droit commun BIATSS était de 64,0% en 2019.
- La proportion de femmes est importante dans les recrutements (contractuels) BIATSS (77,3%).
- C'est au sein des recrutements BIATSS de catégorie B (94,4%) et C (84,6%) que le taux de personnels féminins est le plus important.
- Dans la population BIATSS, 63,4% de femmes promues en 2019.
- Seulement 45,5% des enseignant·e·s promu·e·s étaient des femmes en 2019.

5. Filières et spécialités des agent·e·s de l'URCA : certains secteurs classiquement surféminisés

Les observations suivantes sont faites :

- Dans la filière des enseignants seulement 38,0% des agent·e·s sont des femmes.
- Les **filières santé et sociaux** (94,7%), de l'**AENES** (87,7%) et de **bibliothèque** (77,8%) sont **majoritairement féminines.**
- En BAP J, le taux de personnels féminins est de 88,0%.
- Dans le domaine de la production (spécialité 2nd degré) les effectifs sont majoritairement masculins (93,1%).
- La section CNU « science » concentre 73,8% d'effectifs masculins.

6. Modalité de travail des agent·e·s de l'URCA : les femmes sont davantage à temps partiel, en disponibilité et en télétravail

Les observations suivantes sont faites :

- En 2019, **l'intégralité des congés parentaux sont pris par des femmes.**
- Le nombre de CRCT est en hausse depuis 2016 (+83,3% entre 2016 et 2019). En 2019, **54,5%** des agent·e·s ayant bénéficié d'un **CRCT** étaient des **femmes.**
- En 2019, 74,6% des agent·e·s en disponibilité étaient des femmes.
- Bien que les femmes soient plus nombreuses, elles sont proportionnellement moins nombreuses à temps complet (49,6%).
- **89,4% des temps partiels** de droit ou sur autorisation bénéficient à des **agent·e·s de sexe féminin.**
- 66,7% des agent·e·s en télétravail sont des femmes. Le taux de féminisation est plus important au sein de la catégorie C (88,9% des télétravailleuse·s).

III. Les orientations et priorités du plan d'action

À partir du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes au sein de l'URCA et des constats qui en découlent plusieurs axes de travail ont été définis pour l'élaboration du plan d'action.

Axe 1 : Évaluer, prévenir, et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

La rémunération dans la fonction publique est normée par des grilles indiciaires qui garantissent une égalité d'évolution dans la rémunération des agent.e.s quel que soit leur sexe, en fonction de leur ancienneté. Toutefois, l'état des lieux montre des écarts de rémunération à corps et catégories équivalentes entre les femmes et les hommes au sein de l'URCA.

Ces écarts sont à nuancer, différents facteurs pouvant impacter ces différences : typologie de la population, modalité de service des agent.e-s, démographie, etc.

Des préconisations sont formulées pour parvenir à réduire ces écarts et garantir notamment une égalité des droits dans le déroulement de carrière des agent.e-s publics.

Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois

Sur la base d'un diagnostic relatif à la mixité des métiers (répartition femmes-hommes au sein des personnels), la répartition sexuée a été analysée au niveau des branches d'activités professionnelles, des sections CNU, des corps, etc.

Les écarts constatés qui favorisent nettement les hommes dans l'accès aux emplois de catégorie A et aux promotions conduisent à agir pour les résorber.

Axe 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle est un facteur de progression de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. En effet, les ajustements entre ces deux composantes incombent majoritairement aux femmes et influent sur leurs parcours professionnels.

La France concentre un fort taux d'activité des femmes (83%) et un des taux de fécondité les plus élevés d'Europe, toutefois les hommes consacrent trois fois moins de temps aux tâches familiales. Aussi afin de réduire les écarts, l'aménagement et l'organisation du temps de travail jouent un rôle déterminant dans la conciliation vie professionnelle et vie personnelle.

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

Les établissements ont désormais l'obligation de créer un dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes (article 6 quater A du statut général des fonctionnaires). Ce dispositif a été créé le 5 mars 2019 au sein de l'URCA sous l'impulsion de la chargée de mission égalité-diversité. Il se compose d'une cellule VSS, d'un site dédié incluant une adresse mail dédiée et d'un réseau de référents VSS sur chacun des campus de l'URCA.

IV. Le plan d'action

4.1 Déclinaison opérationnelle

La formalisation des orientations et priorités en actions opérationnelles s'effectue au moyen de fiches-actions qui seront transmises à chaque porteur d'action et serviront de base de départ pour la mise en œuvre de chacune d'entre elles.

Ces fiches-actions sont élaborées compte tenu des objectifs opérationnels identifiés et des moyens alloués. Ces actions seront mises en œuvre par les acteurs concernés. Il est envisagé que ces fiches-actions prennent la forme de partenariats entre deux ou plusieurs acteurs lorsque l'action le justifie.

Les déclinaisons opérationnelles seront susceptibles d'être adaptées ou modifiées au cours de leur mise en œuvre.

4.2 Les actions

Le plan d'action définit les thématiques et méthodes visant à atteindre un ou plusieurs objectifs. À partir des constats faits dans le rapport de situation comparée (cf. rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes au sein de l'URCA en 2019), des préconisations et actions sont formulées et détaillées ci-dessous par axe. Chaque action fait l'objet de précisions quant à l'animation et aux indicateurs de suivi de celle-ci.

PLAN D'ACTION ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE L'UNIVERSITÉ DE REIMS CHAMPAGNE-ARDENNE

AXE	NUMÉRO ACTION	INTITULÉ DES ACTIONS	DESCRIPTIF DES ACTIONS	OBJECTIFS	RESPONSABLE DE L'ACTION	AUTRES ACTEURS ASSOCIÉS	INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION	CALENDRIER DE RÉALISATION
Axe 1 : Évaluer, prévenir, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	Action 1.1	Encouragement à la promotion	Systématiser l'information sur la promouvabilité auprès des enseignants, comme pour les BIATSS, de manière individualisée, par les gestionnaires	Favoriser les dépôts de dossier par les personnels de sexe féminin	DRH	Référent RH CSA Directeurs de services centraux et communs	Taux de promouvables Taux de promotion des femmes Nombre de dossiers déposés	1 an
			Former les référent RH à l'égalité professionnelle et à l'accompagnement du développement de la carrière	Mieux informer les agents sur les possibilités de promotions et de déroulé de carrière Favoriser l'accès aux promotions	DRH	/	Nombre d'agent-e-s ayant suivi le module de formation en question	2 ans (plan de formation 2021 – 2023)
			Développer le mentorat auprès des enseignants-chercheurs (sur la base du volontariat) entre junior et sénior	Mieux informer les agents sur les possibilités de promotions et de déroulé de carrière Favoriser l'accès aux promotions	Chargée de mission égalité-diversité VP déléguée à la responsabilité sociétale et à la transition écologique	DRH	Nombre de binômes créés	6 mois (septembre 2021)
	Action 1.2	Une présidence des COS exclusivement féminine	Proposer que les présidences des COS soient exclusivement féminines pendant une année universitaire et en tirer des observations sur les évolutions de grade par sexe	Mettre en avant les "responsabilités" pouvant être incarnées par des femmes et lever les barrières psychologiques	VP déléguée à la responsabilité sociétale et à la transition écologique DRH	Doyens Directeurs d'unité de recherche	Nombre de COS présidés par des femmes Nombre de candidatures reçues et auditionnées par sexe et par section CNU Nombre de femmes recrutés par COS Proportion de féminisation par section CNU	Dès la campagne 2021
	Action 1.3	Analyse des évolutions de rémunérations en fonction des modalités de service	Analyser et suivre les évolutions de rémunération de manière pluriannuelles des femmes et des hommes en fonction du temps de travail, et établir des bilans sexués des hausses de salaires par durée de travail	Étudier l'impact des modalités de service sur l'évolution de la rémunération	DRH	/	Évolution des rémunérations	1 an

AXE	NUMÉRO ACTION	INTITULÉ DES ACTIONS	DESSCRIPTIF DES ACTIONS	OBJECTIFS	RESPONSABLE DE L'ACTION	AUTRES ACTEURS ASSOCIÉS	INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION	CALENDRIER DE RÉALISATION
	Action 1.4	Favoriser l'évolution des qualifications	Informer les agent-e-s sur les différents dispositifs permettant une évolution de la qualification (VAE, bilan de compétences, CPF, CRCT, mobilités, etc.)	Élever le niveau de qualification des agent.e.s	DRH	Référent RH CSA Directeurs de services centraux et communs	Nombre d'agent-e-s informé-e.s Nombre d'agent-e-s entrant dans une démarche d'évolution à la suite d'une information	1 an
Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps et emplois	Action 2.1	Rédaction d'un livret d'accueil	Poursuivre la rédaction du livret d'accueil à destination des nouveaux arrivants sous le prisme de l'égalité femmes/hommes. Ce livret évoquera le déroulé de carrière des agent-e-s (congés, temps de travail, positions, etc.)	Un livret distribué pour chaque nouvel arrivant Mieux informer les agents sur les possibilités de promotions et de déroulé de carrière	DRH	Référent RH Directeurs de services centraux et communs	Nombre de livrets distribués	6 mois (septembre 2021)
	Action 2.2	Élaboration d'un guide du "bon" recrutement à l'URCA	Lutter contre les biais de sélection, les discriminations à la sélection par l'élaboration d'un guide du "bon" recrutement au sein de l'Université de Reims (démarche en lien avec HRS4R)	Rappeler et sécuriser les bonnes pratiques de recrutement et d'accès aux corps et emplois. Limiter les biais de sélection lors des procédures de recrutement Communiquer autour de la possibilité de recruter des agent-e-s concernés par la parentalité	DRH	Chargée de mission égalité-diversité VP déléguée à la responsabilité sociétale et à la transition écologique	Nombre de recrutements réalisés Nombre de candidatures de chaque sexe reçues et auditionnées Nombre de candidats recrutés par sexe	1 an
	Action 2.3	Une présidence des COS exclusivement féminine	Proposer que les présidences des COS soient exclusivement féminines pendant une année universitaire et en tirer des observations sur les recrutements par sexe	Mettre en avant les "responsabilités" pouvant être incarnées par des femmes et lever les barrières psychologiques	VP déléguée à la responsabilité sociétale et à la transition écologique DRH	Doyens Directeurs d'unité de recherche	Nombre de COS présidés par des femmes Nombre de candidatures reçues et auditionnées par sexe, par section CNU Nombre de femmes recrutés par COS Proportion de féminisation par section CNU	Dès la campagne 2021
	Action 2.4	Création d'une page internet (ou vidéo) de formation à destination des membres des COS	Créer d'une page internet (ou vidéo) à destination des membres des COS pour expliquer les biais de sélection, sous la forme d'un module en ligne avec questionnaire	Limiter les biais de sélection lors des procédures de recrutement Réduire la sous-féminisation des postes d'enseignants-chercheurs	Chargée de mission égalité-diversité VP déléguée à la responsabilité sociétale et à la transition écologique	DRH DN Direction de la Communication	Nombre de répondants au questionnaire Évolution du nombre de femmes auditionnées et recrutées	1 an (campagne 2022)

AXE	NUMÉRO ACTION	INTITULÉ DES ACTIONS	DESCRIPTIF DES ACTIONS	OBJECTIFS	RESPONSABLE DE L'ACTION	AUTRES ACTEURS ASSOCIÉS	INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION	CALENDRIER DE RÉALISATION
	Action 2.5	Faciliter le recours à la visioconférence lors du processus de recrutement	Faciliter le recours à la visioconférence lors des procédures de sélection afin d'encourager les personnes ne pouvant pas se rendre sur place, notamment les femmes enceintes, à y participer.	Assurer un égal traitement des candidats dans leur participation au processus de recrutement.	DRH	DN	Nombre de sessions menées en visioconférence (et leurs motifs)	Dès la campagne 2021
Axe 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale	Action 3.1	Mise en place d'une charte du temps et du droit à la déconnexion	Rédaction et diffusion d'une charte du temps et du droit à la déconnexion	Favoriser l'équilibre des différents temps de vie Limiter les réunions / groupes de travail avant 9h /après 17h Pas /peu de réponses mails après les horaires de travail / week-end et fermetures administratives Lever les barrières psychologiques telles que "les postes à responsabilités empêchent la vie de famille" Inciter les hommes à utiliser les dispositifs favorisant la parentalité	DRH	Direction de la communication VP déontologie Service prévention des risques	Nombre de mails envoyés en dehors des heures réglementaires de travail (week-end, fermetures administratives) Évolution du recours aux différents dispositifs d'aide à la parentalité par sexe	6 mois (septembre 2021)
	Action 3.2	Réserver des places en crèches pour les enfants des agent-e-s	Étudier la possibilité de faire des partenariats avec des crèches inter-entreprises, à proximité des sites de l'université en négociant des réservations de berceaux avec une prise en charge financière de la part de l'employeur	Favoriser l'articulation vie professionnelle/vie privée des parents et futurs parents de l'URCA	DRH	Cabinet du Président Action sociale interministérielle	Nombre de partenariats Nombre de place de berceaux réservées	2 ans
	Action 3.3	Sensibiliser à la compatibilité des fonctions parentales et professionnelles	Développer une action de communication sur le thème de la compatibilité entre parentalité et vie professionnelle Mettre en place un questionnaire sur les perceptions relatives à cette thématique	Lever les barrières psychologiques sur les représentations mentales du type « postes à responsabilité et vie familiale sont incompatibles »	Chargée de mission égalité – diversité VP déléguée à la responsabilité sociétale	DRH Direction de la communication	Evolution des perceptions et représentations en lien avec les résultats du questionnaire	1 an
	Action 3.4	Analyser l'organisation du temps de travail des agent-e-s de l'établissement	Recenser les agents utilisant les différents dispositifs existants dans l'établissement pour concilier vie professionnelle et vie privée	Favoriser l'articulation vie professionnelle/vie privée des agent-e-s de l'URCA	DRH	Référent RH CSA Directeurs des services centraux et communs	Nombre d'agents ayant recours au télétravail (par catégorie, sexe) Nombre d'agents ayant recours aux modalités des 9 demi-journées de travail hebdomadaire	1 an

AXE	NUMÉRO ACTION	INTITULÉ DES ACTIONS	DESCRIPTIF DES ACTIONS	OBJECTIFS	RESPONSABLE DE L'ACTION	AUTRES ACTEURS ASSOCIÉS	INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION	CALENDRIER DE RÉALISATION
Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes	Action 4.1	Création et diffusion d'une enquête	Création et diffusion d'une enquête auprès des personnels de l'université pour recenser les situations de discrimination, de violences, de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes	Recenser les pratiques discriminantes et violentes afin de mettre en place des actions correctives	Cellule VSS	DRH Service de Prévention des risques	Nombre de réponses à l'enquête	1 an
	Action 4.2	Formation aux violences sexuelles et sexistes	Mettre en place des formations à destination des responsables administratifs, des directeurs de services centraux, communs et de recherche, et des doyens afin de sensibiliser aux formes de violences sexuelles et sexistes et prévenir ce type d'agissements, et mettre en place des binômes référents VSS	100% des CSA, directeurs de services centraux, communs et de recherche et doyens formés Sensibiliser les agents et prévenir les VSS	Cellule VSS	DRH	Nombre d'agent·e·s formé·e·s	2 ans (plan de formation 2021-2023)
	Action 4.3	Renforcer les dispositifs de communication	Pérenniser et développer les dispositifs de communication	Sensibiliser les agents et prévenir les VSS	Cellule VSS	Direction de la communication DRH Service prévention des risques	Nombre de communications sur ce sujet	2 ans
	Action 4.4	Mettre en place des journées de sensibilisation	Mettre en place des journées de sensibilisation aux alentours des 8/03 et 25/11.	2 jours /an Sensibiliser les agents et prévenir les VSS	Mission égalité-diversité	SUAC Direction de la communication DRH	Nombre de participants aux journées	1 an
	Action 4.5	Créer un concours autour des thématiques associées aux violences sexistes et sexuelles	Créer un concours autour des thématiques associées aux violences sexistes et sexuelles	1 concours annuel Sensibiliser les agent.e.s et prévenir les VSS	Mission égalité-diversité	Direction de la communication DRH	Nombre de participants au concours	2 ans

V. Modalités d'exécution du plan d'action

5.1 Pilotage

Le pilotage du plan d'action est à la charge d'un groupe de travail initial composé de :

- Camille FROIDEVAUX-METTERIE, Chargée de mission égalité - diversité
- Marie OLIVIER, VP déléguée à la responsabilité sociétale et à la transition écologique
- Tamar BALAN-MOREAU, Directrice des Ressources Humaines
- Julie DESTREBECQ, Responsable du service GPEEC

D'autres acteurs de l'URCA seront associés, il sera notamment demandé à ce qu'un représentant du Comité Technique soit désigné pour intégrer le comité de pilotage du plan d'action.

5.2 Modalités de suivi et d'évaluation

Des indicateurs de suivi et d'évaluation des actions ont été définis en amont de leurs réalisations. Ces indicateurs sont de deux ordres : des indicateurs quantitatifs et des informations qualitatives, qui permettent de mesurer l'atteinte ou non des objectifs visés.

Aussi, un suivi périodique devra être effectué. La périodicité retenue est celle d'une année. Le COPIL se réunira en début de chaque année civile pour tirer les enseignements de l'année écoulée. Le suivi des indicateurs fera l'objet de la rédaction d'un bilan.

5.3 Durée et validité du plan d'action

Le plan égalité femmes/hommes est conclu pour une durée de 1 an. Chaque année une réévaluation des mesures et un ajustement devra être effectué en fonction de l'avancée des actions et bilans.



contact

Direction des Ressources Humaines (DRH)

14D allée des Landais - 51100 Reims

Tél : 03 26 91 87 47

Courriel : drh@univ-reims.fr

www.univ-reims.fr



**UNIVERSITÉ
DE REIMS
CHAMPAGNE-ARDENNE**