

**DELIBERATION**  
**du conseil d'administration de l'Université de Bourgogne**  
**Séance du 8 avril 2021**

Délibération n° 2021 – 8/04/2021 – 12

*Plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes  
2021-2023*

- VU le code de l'éducation
- VU les statuts de l'Université de Bourgogne
- VU l'avis du comité technique rendu en sa séance du 2 mars 2021
- VU l'avis du CHSCT rendu en sa séance du 25 février 2021

Effectif statutaire : 32 Membres en exercice : 32 Quorum : 16  Membres présents : 17 Membres représentés : 5 Total : 22	<b>Refus de vote : 0</b> <b>Abstention(s) : 0</b>  <b>Suffrages exprimés : 22</b>  <b>Pour : 22</b>  <b>Contre : 0</b>
---	---

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré, **approuve le plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour la période 2021-2023.**

Dijon, le 9 avril 2021

Le Président de l'Université de Bourgogne,

  
Vincent THOMAS

*P.J. : Plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2023*

Délibération transmise au recteur de la région académique Bourgogne-Franche-Comté  
Chancelier de l'Université de Bourgogne

Délibération publiée sur le site internet de l'établissement



**Plan d'action sur l'égalité  
professionnelle entre les Femmes  
et les Hommes**

**2021-2023**

---

## *1-LE CONTEXTE*

---

### **Le décret du 4 mai 2020**

Déclarée grande cause nationale du quinquennat par le Président de la République le 25 novembre 2017, l'égalité entre les Femmes et les Hommes se décline dans la sphère publique au travers de l'[accord sur l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes dans la fonction publique](#) du 30 novembre 2018, intégré dans la législation par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et son [décret d'application n°2020-528 du 4 mai 2020](#) rendant obligatoire l'élaboration d'un plan d'action dans ce domaine.

Le plan d'action, pluriannuel vise à décliner les actions menées et les évolutions à mettre en œuvre pour les employeurs publics dans quatre grands Axes :

**Axe 1 : Évaluer, prévenir et le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les Femmes et les Hommes ;**

**Axe 2 : Garantir l'égal accès des Femmes et des Hommes aux corps, cadre d'emploi, grades et emplois de la fonction publique ;**

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

**Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, des harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.**

### **Le Rapport de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (2019)**

Si l'on s'appuie sur le Rapport de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (2019)<sup>1</sup> on note des écarts importants entre les Femmes et Hommes au sein de la fonction publique, et ce en dépit du fait qu'il existe des grilles indiciaires qui sont supposées garantir l'égalité. Ces écarts concernent en particulier le temps de travail (partiel vs. temps plein), la rémunération brute, la ségrégation des corps, les effets démographiques et les effets de prime (à corps-grade-échelon identiques).

En dépit des avancées indéniables ces dernières années, les établissements d'enseignement supérieur sont touchés par les inégalités entre les Femmes et les Hommes. En ce qui concerne plus particulièrement la situation au sein des universités, les emplois à temps plein représentent 97.78% de l'ensemble des emplois. On note cependant des écarts importants dans la répartition des Femmes et des Hommes sur les 2.22% d'emplois restants. Les Femmes représentent 70.45% des effectifs à temps partiel contre 29.55% pour les Hommes.

Par ailleurs, on constate un écart de 23.7% en faveur des Hommes en termes de rémunération brute sur l'ensemble des emplois. Une analyse plus fine fait apparaître que 75%

---

<sup>1</sup> [https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/chiffres\\_cles/pdf/CC-2019-web.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/chiffres_cles/pdf/CC-2019-web.pdf)

de cet écart sont dus à la ségrégation des corps. Les 25% restants se distribuent équitablement entre l'effet des quotités de temps travaillé, les effets démographiques et l'effet de prime. L'effet temps partiel ne représente que 8.8% de cet écart.

Le plan d'action du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, ainsi que les chiffres clés sur la parité entre les Femmes et les Hommes (2013<sup>2</sup>) soulignait déjà, que les Hommes sont majoritaires au sein du corps des enseignant.e.s-chercheur.e.s et enseignant.e.s (64,1%), et qu'ils sont plus nombreux encore parmi les professeur.e.s s ou directeur-trice-s de recherche (76,1% d'hommes contre 23,4% de femmes). D'après ce rapport, si le rythme de progression reste stable, la parité Femmes-Hommes pour les maîtres et maîtresses de conférences sera atteint en 2027, et pour les Professeur(e)s en 2068. Le rapport qualitatif édité en 2016<sup>3</sup> souligne que cet écart est encore plus important dans les disciplines comme les sciences et techniques ou les sciences de l'ingénieur qui restent les plus masculinisées.

**Il existe une corrélation forte entre le ratio H/F et le salaire moyen par emploi : les Femmes sont sous-représentées dans les emplois les mieux rémunérés.**

---

## ***2-LA GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE D'EGALITE PROFESSIONNELLE A L'UNIVERSITE DE BOURGOGNE***

---

### **Le projet d'établissement de l'Université de Bourgogne**

L'Université de Bourgogne (UB) est pleinement engagée et active depuis de nombreuses années pour favoriser l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes. Les actions mises en œuvre concrétisent la volonté du nouveau président de l'UB et de son équipe, élus en mars 2020. La politique de l'établissement vise à *mettre l'humain, l'ouverture et l'ambition au cœur du projet d'établissement, en favorisant le bien-être, la qualité de vie au travail, et la réussite.*

#### *Les acteurs et actrices en charge du pilotage de la politique d'égalité professionnelle*

La mise en œuvre de cette politique se concrétise dans le développement des Ressources Humaines, par la nomination d'une Vice-Présidence déléguée à la Qualité de Vie au Travail (QVT) et d'une Vice-Présidence déléguée aux Ressources Humaines et à l'Action Sociale.

Elle se traduit également par la désignation à partir de 2016 de deux chargés de mission *égalité et diversité*, et en 2020, par celle d'un chargé de mission *égalité et diversité*

---

<sup>2</sup> <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid66933/la-france-pionniere-parite-universite.html>  
[https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Charte\\_egalite\\_femmes\\_hommes/90/6/Chiffres\\_parite\\_couv\\_vdef\\_239906.pdf](https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Charte_egalite_femmes_hommes/90/6/Chiffres_parite_couv_vdef_239906.pdf)

<sup>3</sup> [https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/statistiques/08/4/Analyse\\_quantitative\\_entre\\_les\\_femmes\\_et\\_les\\_hommes\\_parmi\\_les\\_enseignants-chercheurs\\_universitaires\\_628084.pdf](https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/statistiques/08/4/Analyse_quantitative_entre_les_femmes_et_les_hommes_parmi_les_enseignants-chercheurs_universitaires_628084.pdf)

*au travail, d'un chargé de mission médiation sociale, ainsi que de deux chargés de mission campus solidaire inclusif, handicap et action sociale.*

Ces chargés de mission ont en particulier eu pour rôle de 1/ représenter l'université au sein de la *Conférence permanente des chargés-es de mission Égalité-Diversité (CPED)* et auprès de la mission, *pour la parité et la lutte contre les discriminations du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche* ; 2/ organiser chaque année une *journée de réflexion* sous format groupe de travail, autour de *l'égalité et de la diversité* (handicap, sexe, âge, ...) afin de recueillir des points de vue et des pistes d'action concrètes concernant le recrutement et le développement des carrières des personnels ; 3/ proposer des *actions de formation-sensibilisation* sur des questions de discrimination et d'égalité, à l'intention des personnels.

### *Mise en place de la Politique d'établissement*

Le plan égalité Femmes-Hommes est soutenu par la mise en place de trois instances, *la Commission égalité Femmes-Hommes, la cellule de veille et d'écoute et le dispositif de signalement d'actes de discrimination, de violences et de menaces faites aux agents en particulier aux Femmes.*

### *La Commission égalité Femmes-Hommes de l'Université de Bourgogne.*

L'université de Bourgogne s'est dotée en septembre 2020 (dans le cadre de sa nouvelle gouvernance élue en mars 2020), d'une commission d'égalité Femmes-Hommes. Cette commission est animée par la Vice-Présidente déléguée à la Qualité de Vie au travail. Elle comprend 23 membres : le Vice-Président Délégué aux ressources humaines et à l'action sociale, la Vice-Présidente du Conseil d'Administration de l'Université de Bourgogne et Vice-Présidente déléguée à la coordination de la recherche et de la formation ; le DRH, la psychologue du travail, le chargé de mission diversité égalité au travail, les chargés de mission Campus solidaire : inclusif, handicap, action sociale ; des représentants des différents services (service du personnel, service du développement des Ressources Humaines), des membres du CHSCT, des personnels de l'université.

La commission s'est réunie 3 fois en 2020. Elle s'est organisée selon deux modalités. En commission plénière pour déterminer les bonnes pratiques, les lignes d'action à déployer, évaluer les actions mises en œuvre. En Groupes de Travail pour la mise en place des différentes actions, et le suivi régulier de ces actions.

### *Modalités de pilotage, de suivi et d'évaluation du plan d'action : le COPIL-QVT*

#### *Organisation du suivi et de l'évaluation.*

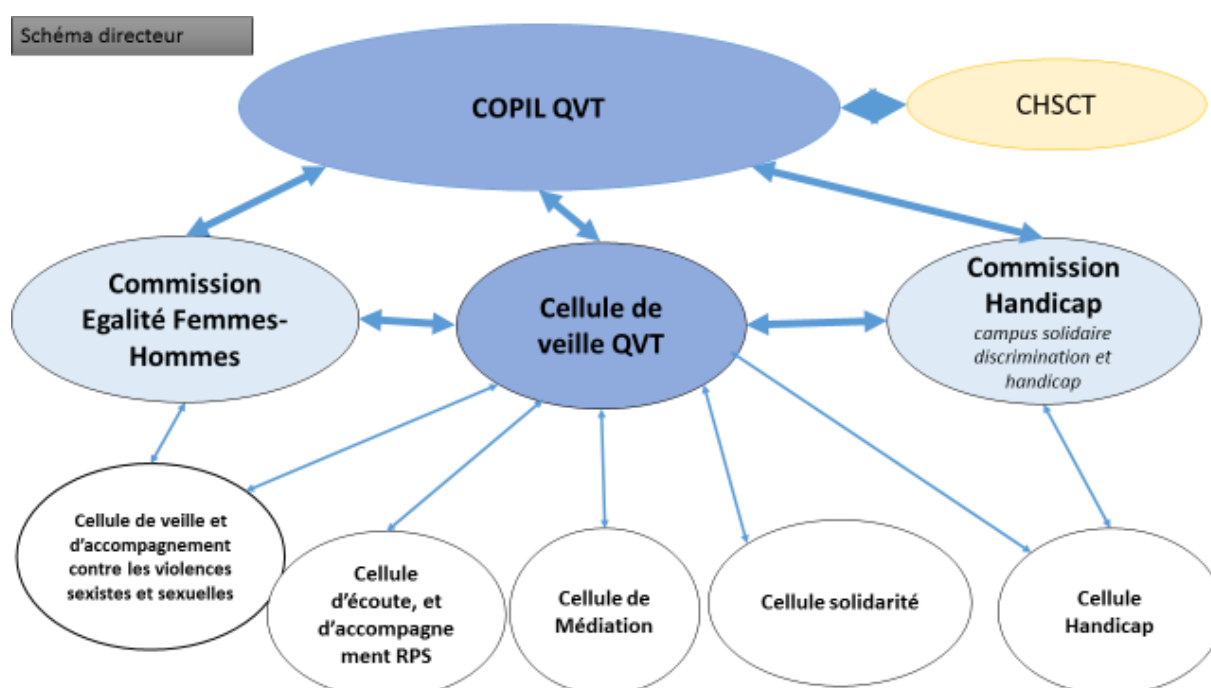
*L'organisation du suivi et l'évaluation du plan d'action sur l'égalité professionnelle se fait au travers du COPIL-QVT.* Cette instance qui se situe à l'interface entre la gouvernance et les différentes commissions ou cellules mises en place au sein de l'établissement a pour rôle de décliner la politique de l'établissement concernant la Qualité de Vie au Travail. C'est au sein de cette instance de coordination que le plan d'action égalité Femmes-Hommes est mis en place.

Le COPIL-QVT est animé par la Vice-Présidente QVT. Il agit en étroite collaboration avec le CHSCT de l'établissement. Il comprend 15 membres : le Vice-Président Délégué aux ressources humaines et à l'action sociale, le DRH, des représentants du CHSCT et du CT de

l'établissement, le chargé de mission égalité diversité, la psychologue du travail, des représentants des différents services (service du personnel, service du développement des Ressources Humaines, pôle pilotage, service de santé au travail, service de communication), des personnels de l'université.

Il oriente et articule les actions menées dans le cadre de la commission égalité Femmes-Hommes, de la Cellule de Veille QVT, et de la Commission Handicap, auxquelles sont rattachées les cellules de veille et d'accompagnement des violences sexistes et sexuelles, la cellule d'écoute et d'accompagnement RPS, la cellule de médiation au travail, la cellule solidarité et la cellule handicap.

Ces éléments sont résumés dans le schéma directeur présenté dans la *Figure 1*.



*Figure 1* : Dispositif global d'articulation des différents dispositifs

Le plan d'action présenté ci-après concrétise le programme mis en place avant et depuis la création de ces différentes instances. Avant de présenter le plan d'action, nous précisons la situation à l'Université de Bourgogne.

---

### ***3-DIAGNOSTIC DE LA SITUATION DES FEMMES ET DES HOMMES A L'UNIVERSITE DE BOURGOGNE LES RESULTAS DE L'ACTION MENEES DEPUIS 2016***

---

#### **3.1. AXE 1 ET AXE 2 : ECARTS DE REMUNERATION ET AVANCEMENT DE CARRIERE**

L'Université de Bourgogne (UB) s'engage de plus en plus fortement sur la question de l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes.

Cette question a été prise en compte dès 2016. En particulier sur :

l'Axe 1 : Evaluer, prévenir et le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les Femmes et les Hommes ;

l'Axe 2 : Garantir l'égal accès des Femmes et des Hommes aux corps, cadre d'emploi, grades et emplois de la fonction publique.

**Comme le montre le bilan quantitatif ci-dessous, cette politique commence à porter ses fruits, elle sera à renforcer dans les années à venir.**

#### **Identification et analyse des écarts de rémunération et progression de carrière des Femmes et des Hommes, accès aux corps, grades et emplois**

##### **A. Bilan pour les Personnels BIATSS**

###### ***Personnels BIATSS, La répartition Femmes-Hommes selon la filière***

La *Figure 2a* rend compte des effectifs BIATSS. Elle montre que les Femmes sont majoritaires, en particulier dans les filières de l'AENES et des Bibliothèques.

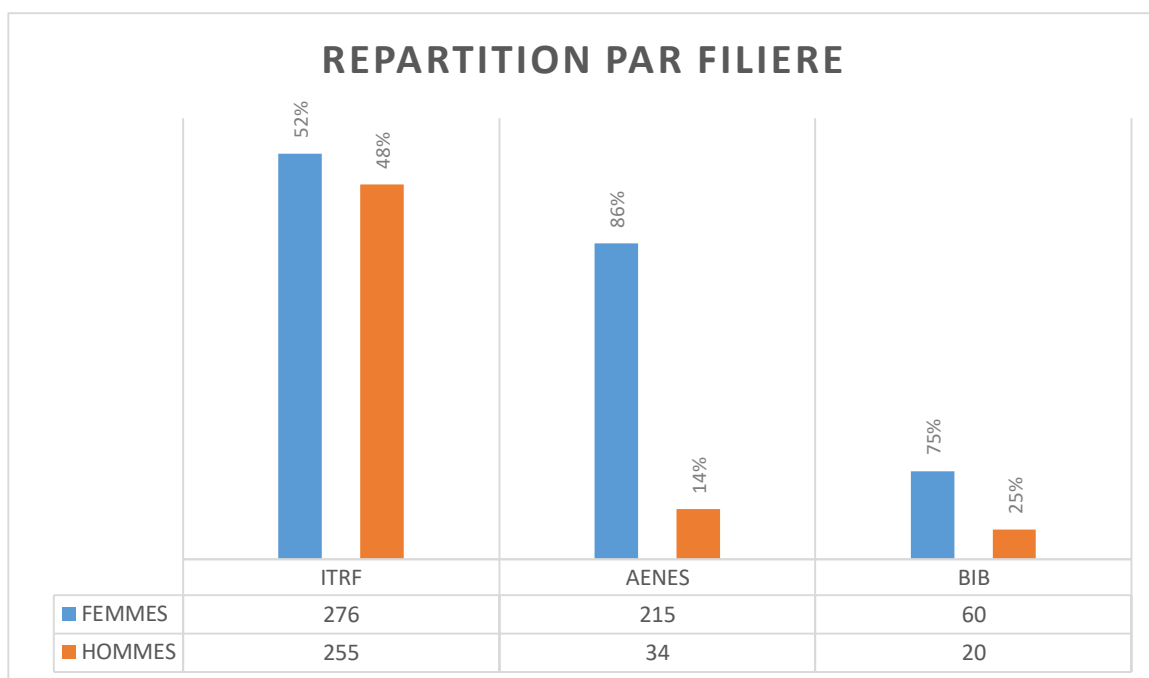
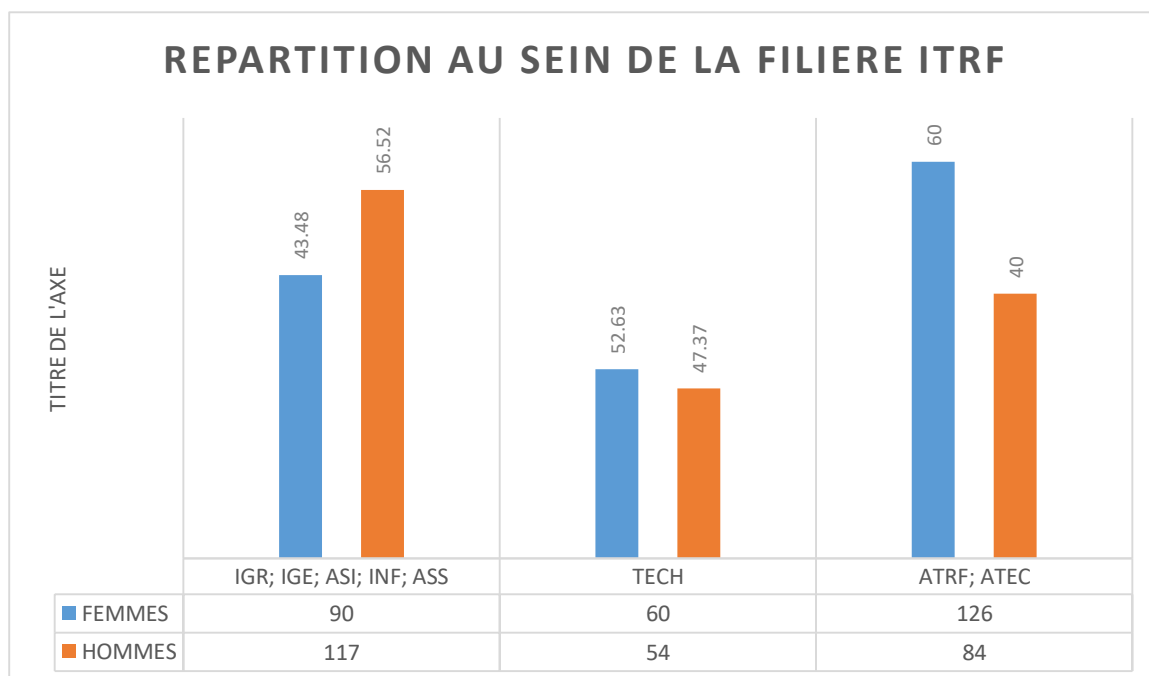


Figure 2a : Personnels BIATSS, Répartition Femmes-Hommes selon la filière

La Figure 2b porte plus particulièrement sur la filière ITRF. Elle montre que les Hommes sont majoritaires pour les BAP IGR/IGE/ASI/ASS, alors qu'au contraire les Femmes sont plus nombreuses pour les BAP ATRF/ATEC.



### ***Personnels BIATSS : répartition Femmes-Hommes selon la catégorie***

Pour les trois filières confondues la Figure 3 fait apparaître que la catégorie A est quasiment à l'équilibre en ce qui concerne la répartition Femmes-Hommes (49%-51%), tandis que les catégories B (70%-30%) et C (72%-28%) comptent une majorité de Femmes.



**Autrement dit, les Femmes sont plus présentes sur les catégories d'emploi les moins bien rémunérées.**

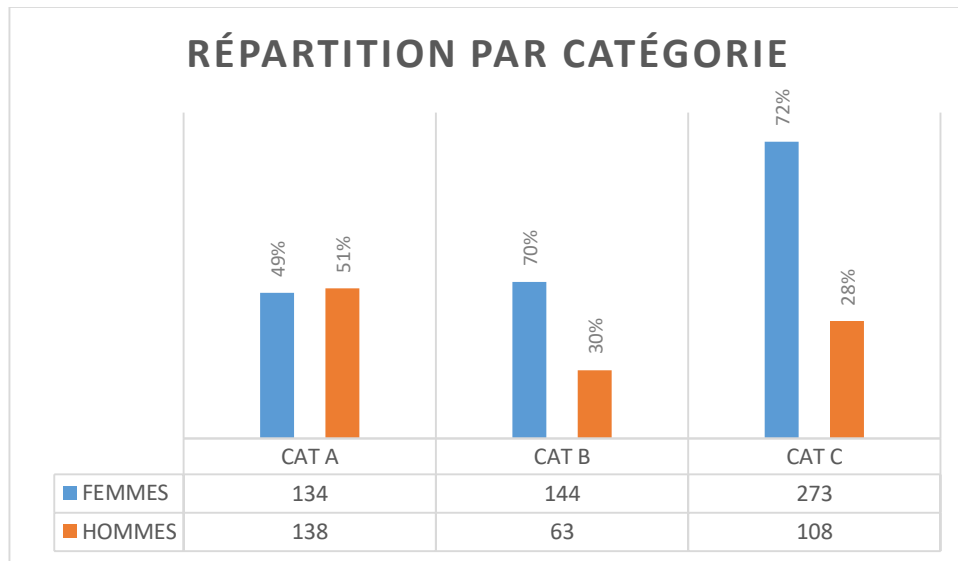


Figure 3 : Personnels BIATSS, Répartition Femmes-Hommes selon la catégorie

### ***Personnels BIATSS, répartition Femmes-Hommes dans le recrutement par liste d'aptitude***

La Figure 4a fait apparaître que le nombre de Femmes recrutées sur liste d'aptitude, est respectivement pour la catégorie A, de 4/134 (soit 2,9%) pour les Femmes et de 5/121 (soit 4,1%) pour les Hommes. Ainsi, bien que le nombre de femmes promouvables soit plus important (53%) elles sont moins nombreuses à être promues.

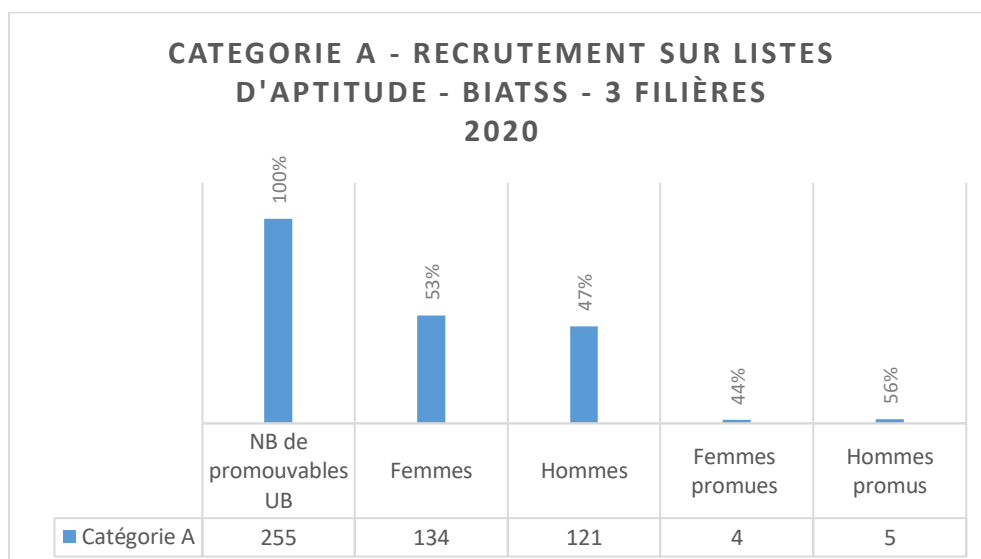
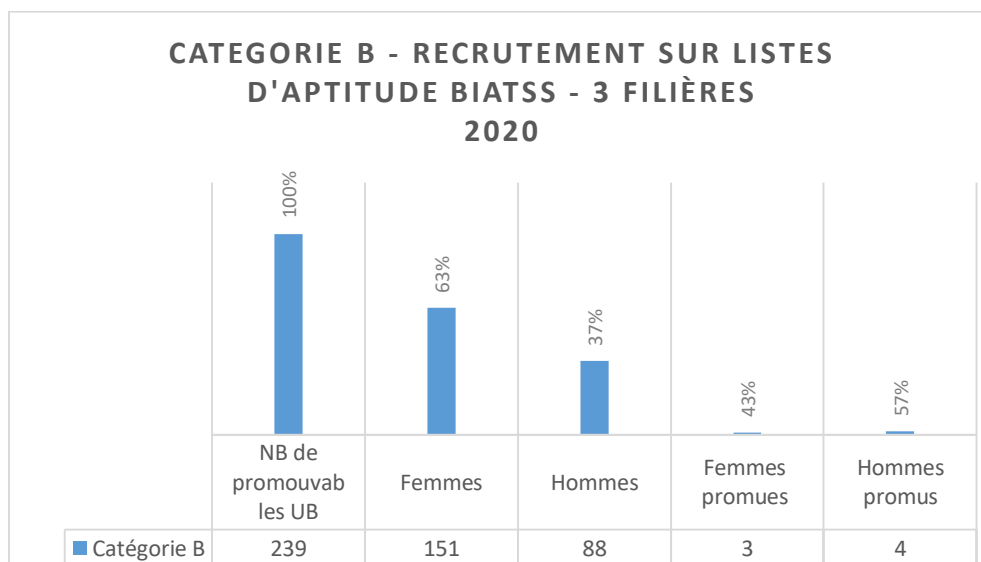


Figure 4a : Personnels BIATSS, Catégorie A, Répartition Femmes-Hommes dans le recrutement (statistiques pour l'année 2020)

La *Figure 4b* fait apparaître que le nombre de Femmes recrutées sur liste d'aptitude, est respectivement pour la catégorie B, de 3/151 (soit 1,9%) pour les femmes et de 4/88 (soit 4,5%) pour les hommes. Ainsi, bien que le nombre de Femmes promouvables soit plus important (63%) elles sont bien moins nombreuses à être promues.



*Figure 4b* : Personnels BIATSS, Catégorie B, Répartition Femmes-Hommes dans le recrutement (statistiques pour l'année universitaire 2020)

*A noter : Il n'y a pas de recrutement par liste d'aptitude pour les catégories C.*

### ***Personnels BIATSS, répartition Femmes-Hommes l'avancement de carrière***

Les *Figures 5a, 5b, 5c* présentent le nombre de Femmes qui ont bénéficié d'un avancement, comparativement aux hommes, pour les catégories A, B, C.

Pour la catégorie A, la *Figure 5a* fait apparaître que le nombre de Femmes qui ont bénéficié d'un avancement est de 3/20 (soit 15%) contre de 4/32 (soit 12,5%) pour les Hommes. *Cependant si on compare la répartition du nombre de femmes et d'hommes promus en regard du nombre de places attribuées, on note que les femmes sont 43% et les hommes 57%.*

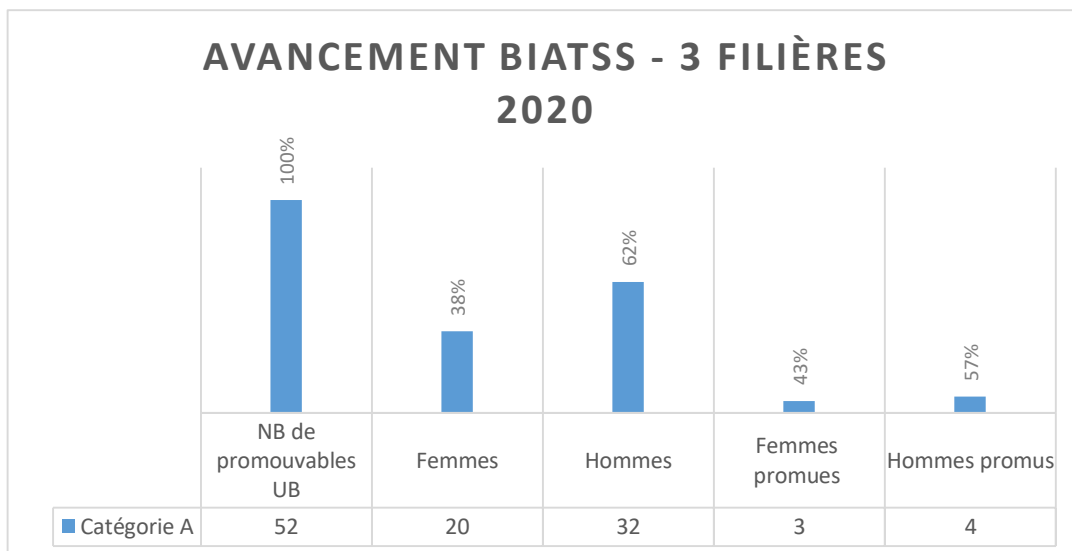


Figure 5a : Personnels BIATSS, Catégorie A, Répartition Femmes-Hommes dans l'avancement de carrière (statistiques pour l'année 2020)

Pour la catégorie B la Figure 5b fait apparaître que le nombre de Femmes qui ont bénéficié d'un avancement est de 4/57 (soit 7%) contre de 2/22 (soit 9%) pour les hommes. *Cependant si on compare la répartition du nombre de femmes et d'hommes promus en regard du nombre de places attribuées, on note que les femmes sont 67% et les hommes 33%.*

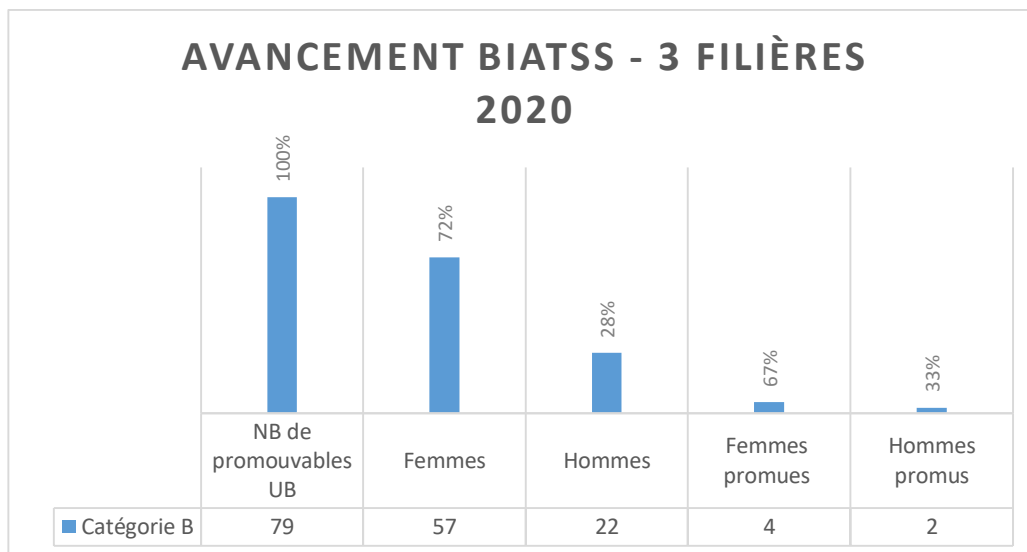


Figure 5b : Personnels BIATSS, Catégorie B, Répartition Femmes-Hommes dans l'avancement de carrière (statistiques pour l'année 2020)

Pour la catégorie C la Figure 5c fait apparaître que le nombre de Femmes qui ont bénéficié d'un avancement est de 20/147 (soit 13,6%) contre de 3/69 (soit 4,3%) pour les hommes. *Cependant si on compare la répartition du nombre de femmes et d'hommes promus en regard du nombre de places attribuées, on note que les femmes sont 87% et les hommes 13%.*

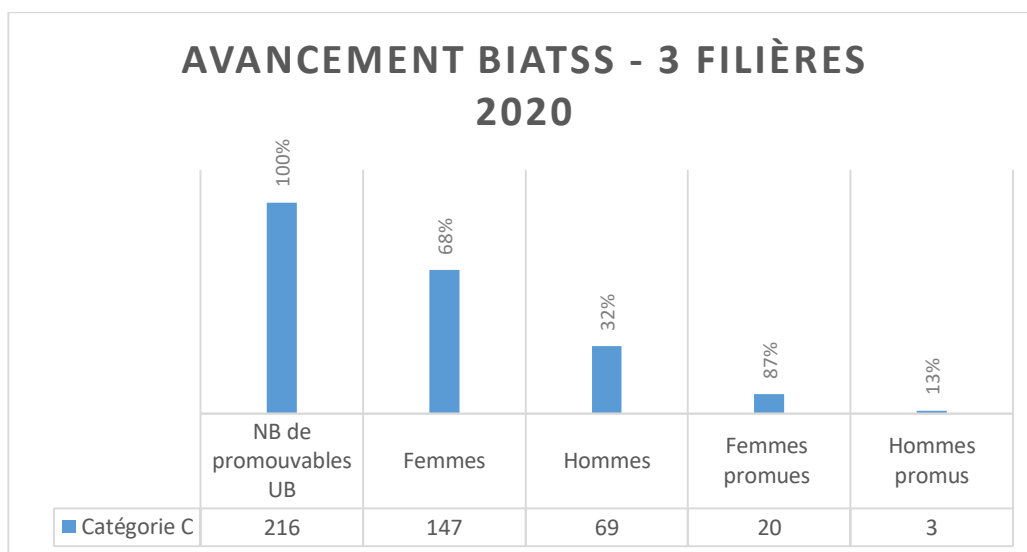


Figure 5c : Personnels BIATSS, Catégorie C, Répartition Femmes-Hommes dans l'avancement de carrière (statistiques pour l'année 2020)

**On constate donc une inégalité Femmes-Hommes en faveur des hommes pour les catégories A et en faveur des femmes pour la catégorie B et C.**

### ***Personnels BIATSS, répartition Femmes-Hommes accès à la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)***

Bien que la NBI soit attachée au poste et plus particulièrement aux fonctions exercées, et non à la personne, La Figure 6 montre la répartition Femmes-Hommes dans l'accès à ce complément de rémunération pour les personnels BIATSS.

Cette Figure fait apparaître que bien que les Femmes et les Hommes soient equi-répartis dans la filière ITRF (52% de femmes et 48% d'hommes), **les Hommes sont presque deux fois plus nombreux que les Femmes à bénéficier de la NBI.**

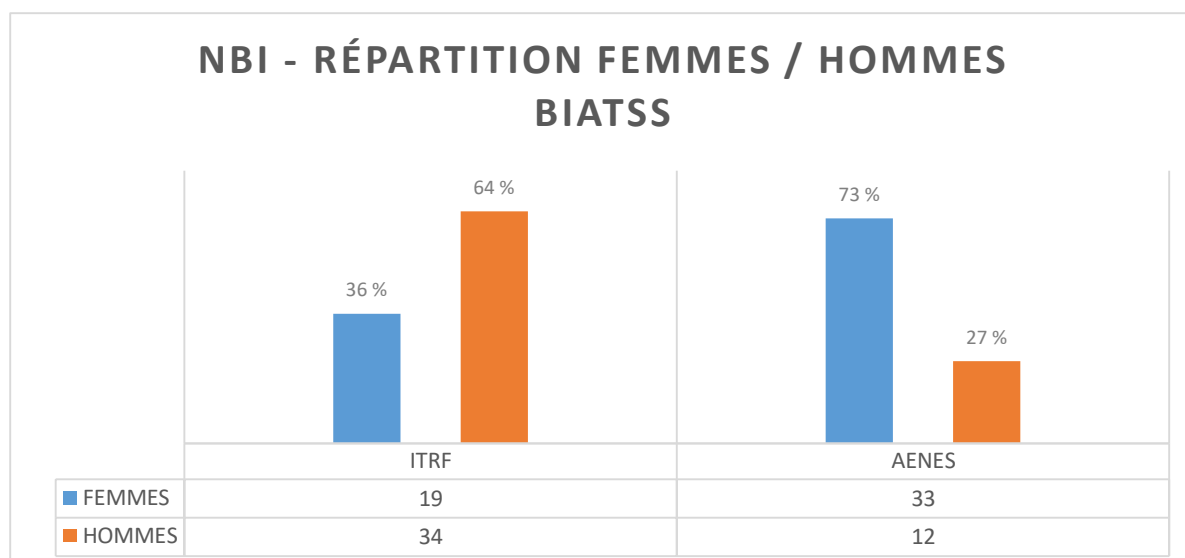


Figure 6 : Personnels BIATSS, Répartition Femmes-Hommes pour la NBI (statistiques pour l'année 2020)

*Ces éléments de diagnostic (Figure 4) concernant les personnels BIATSS font apparaître que les Femmes sont les plus représentées sur les catégories d'emploi les moins bien rémunérées (Catégories B et C) et qu'elles sont, pour certaines filières, moins nombreuses à bénéficier de primes (NBI) que les Hommes. Même si les données présentées Figures 5 et 6 montrent que le recrutement et les promotions tendent à réduire les écarts, des progrès restent à faire.*

Un important travail a déjà été réalisé, mais il reste encore beaucoup à faire. *Nous avons pour objectif, dans notre projet d'établissement, de renforcer les actions de sensibilisation des jurys de sélection, mais également en direction de toute la communauté universitaire (cf. ACTION 1, sensibilisation information écarts de rémunération). De même nous visons à renforcer notre accompagnement des personnels pour des projets de mobilité ou d'évolution de carrière (cf. ACTION 5, mise en place de parrainage ou mentorat). Enfin, nous mettrons en place des actions de communication en direction des personnels afin de changer les regards (cf. ACTION 6).*

## B. Bilan pour les Enseignant.e.s et Enseignant.e.s-Chercheur.e.s

**Il est à noter que nous n'avons pas comptabilisé ici les enseignant.e.s du second degré qui interviennent au sein de l'université. En effet, leur évolution de carrière ne dépend pas uniquement de notre établissement mais également de la gestion académique et nationale**

### *Enseignant.e.s-Chercheur.e.s, répartition Femmes-Hommes selon le corps*

La Figure 7 montre que la répartition Femmes-Hommes pour les enseignant.e.s-chercheur.e.s, à l'Université de Bourgogne, est déséquilibrée (35%-65%), elle correspond

néanmoins à celle qui est observée au niveau national<sup>4</sup> (38%-62%). On note que l'écart Femmes-Hommes se creuse dans le corps des professeur.e.s s d'université (21%-79%), même si là aussi, cette répartition est conforme à celle observée au niveau national (26%-74%).

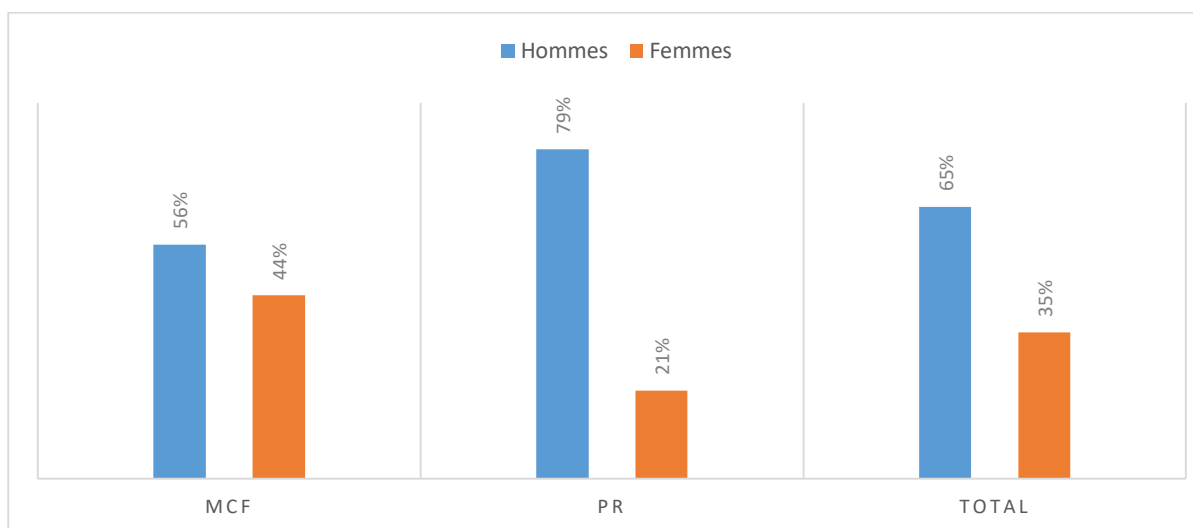


Figure 7 : Enseignant.e.s-Chercheur.e.s, Répartition Femmes-Hommes selon le corps

### *Enseignant.e.s-Chercheur.e.s, répartition Femmes-Hommes dans le recrutement*

On constate à la lecture de la *Figure 8*, que les Femmes sont moins nombreuses que les Hommes à se porter candidates lors de recrutement d'enseignant.e.s-chercheur.e. Le nombre de candidatures examinées par les comités de sélection est appelé « candidatures recevables » au sein de cette figure.

Cette différence dans le nombre de candidatures finalement examinées par les comités de sélection est particulièrement manifeste pour le corps des professeur.e.s d'université (75,3% pour les Hommes, contre 24% pour les Femmes). Cet écart se retrouve en conséquence lors de la phase de recrutement : au moment du classement puis de la nomination.

<sup>4</sup> Données 2018 brochure MENSRI.

[https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/statistiques/08/4/Analyse\\_quantitative\\_entre\\_les\\_Femmes\\_et\\_les\\_Hommes\\_parmi\\_les\\_enseignants-chercheurs\\_universitaires\\_628084.pdf](https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/statistiques/08/4/Analyse_quantitative_entre_les_Femmes_et_les_Hommes_parmi_les_enseignants-chercheurs_universitaires_628084.pdf)

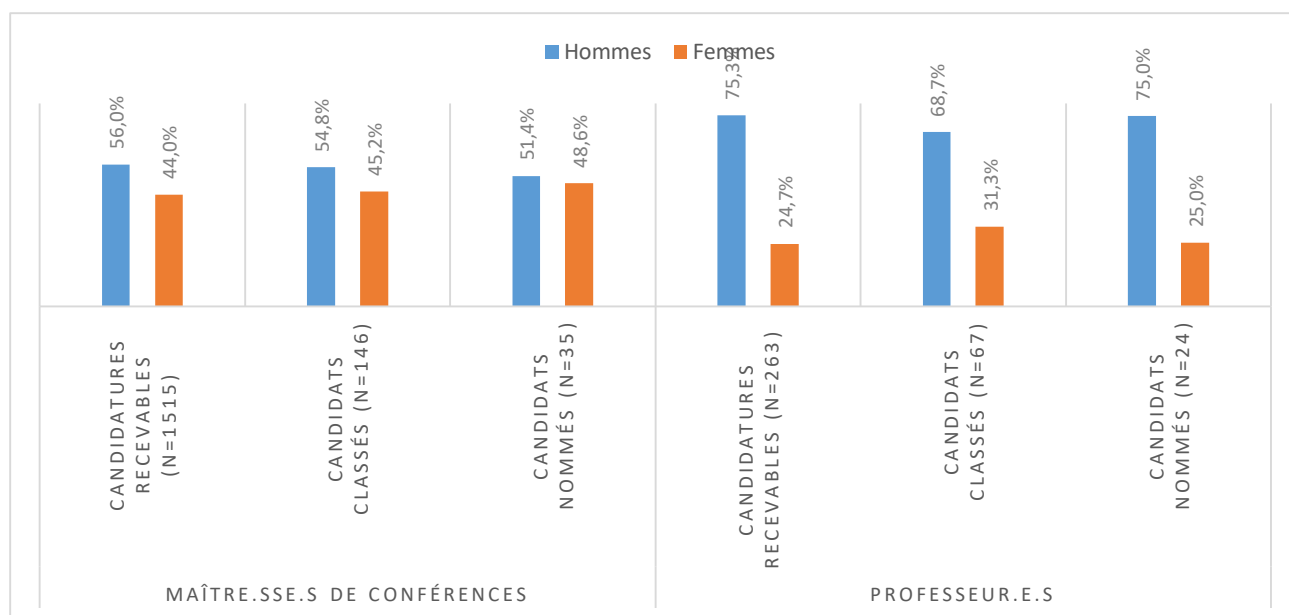


Figure 8 : Enseignant.e.s-Chercheur.e.s répartition Femmes-Hommes dans le Recrutement sur les emplois de MCF et PR (moyennes pour la période 2017-2021)

Nous avons pour objectif d'affiner ces statistiques car elles ne permettent pas de distinguer le classement moyen des femmes par les comités de sélection. En effet, un classement en 1<sup>ère</sup> ou 2<sup>ème</sup> position, n'a pas la même valeur qu'un classement en 3<sup>ème</sup> ou 4<sup>ème</sup> position.

Au-delà de cet aspect, les statistiques présentées au sein des *Figures 7 et 8* font clairement apparaître des différences Femmes-Hommes dans le nombre de dossiers déposés pour candidater aux fonctions de MCF, et plus tard, dans l'accès aux postes de PR. Voici pourquoi, nous avons pour objectif, dans notre projet d'établissement, de renforcer les actions de sensibilisation des comités de sélection, mais également en direction de toute la communauté universitaire (cf. ACTION 1 Sensibilisation Information écarts de rémunération).

Aussi, nous avons pour objectif de mettre en place un questionnaire qui visera à affiner les critères pris en compte par le comité de sélection dans le classement des candidatures. En effet, actuellement la réponse est laissée libre. Adjoindre une question à choix multiples en plus de la réponse libre, permettra de quantifier le nombre et le type de critère pris en compte (dossier de publication, expérience d'enseignement, responsabilités collectives). Ainsi, si des critères apparaissent de manière récurrente, lors de l'accompagnement des MCF Femmes dans leur évolution vers des fonctions de MCF, un focus pourra être mis sur les items les plus souvent évoqués par les comités de sélection (cf. ACTION 5, parrainage et mentorat).

### *Enseignant.e.s-Chercheur.e.s, répartition Femmes-Hommes dans l'avancement de carrière*

Au niveau de la typologie des promouvables à un avancement de grade (*Figure 9*), on constate une reproduction des inégalités que nous avons observées dans les recrutements. On

note que les MCF Hommes candidatent plus que les Femmes et sont plus fréquemment promus qu'elles. Le CNU accentue largement cette inégalité de départ.

On note qu'au contraire, l'avancement par la voie interne diminue cette inégalité. On voit ainsi apparaître les fruits de la politique menée par l'Université de Bourgogne. Chez les PR nous observons le même profil, avec des écarts moindres entre les Femmes et les Hommes. Ainsi, en ce qui concerne le taux global de réussite, les Femmes s'en sortent mieux que les Hommes.

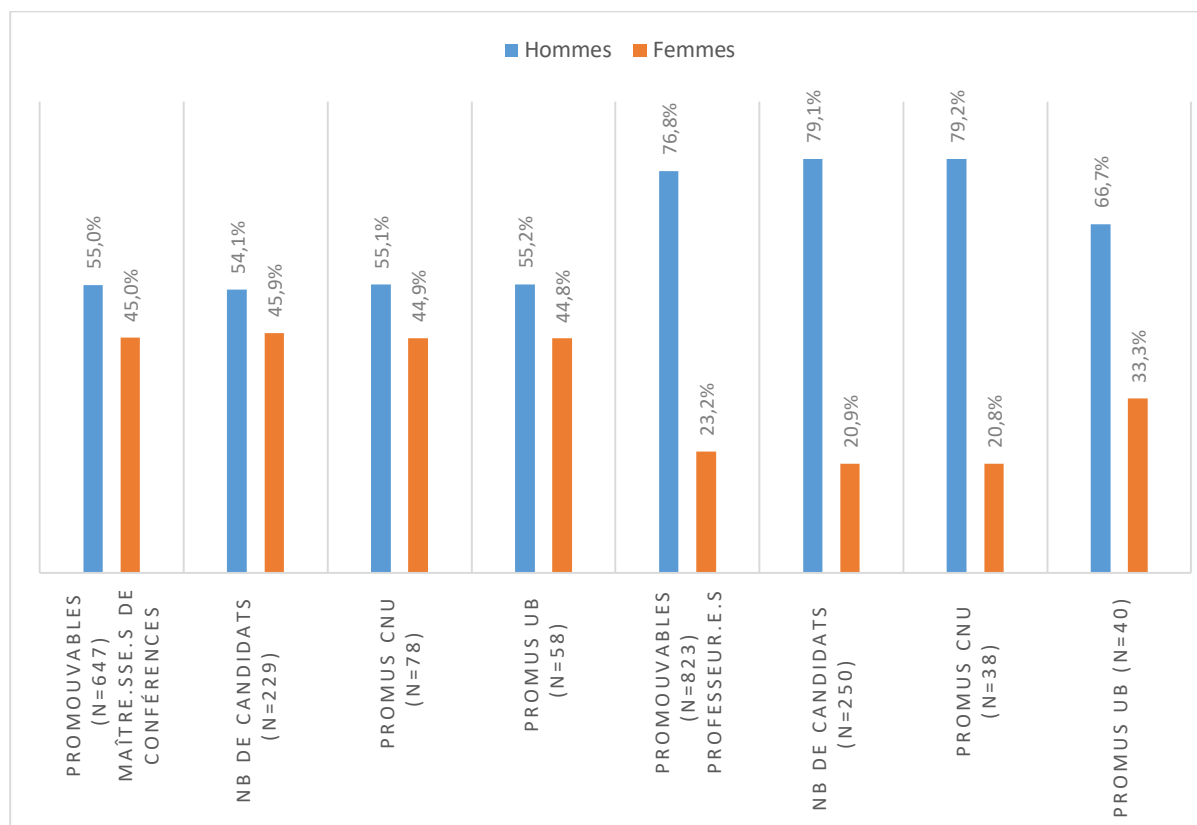


Figure 9 : Enseignant.e.s-Chercheur.e.s répartition Femmes-Hommes dans l'avancement de carrière sur les emplois de MCF et PR (moyennes pour la période 2017-2020)

*Nous avons pour objectif, dans notre projet d'établissement, de renforcer nos outils de diagnostic, ainsi que les actions visant à réduire les inégalités en particulier en direction des MCF Femmes (cf. ACTION 1, sensibilisation et formation ; ACTION 5, parrainage et mentorat ; ACTION 6, communication ; ACTION 7, outils de diagnostic).*

### *Enseignant.e.s-Chercheur.e.s, répartition Femmes-Hommes pour la PEDR*

On note sur la Figure 10a, que la proportion de Femmes présentant un dossier de PEDR reste plus faible que celle des Hommes, même si elle semble augmenter en 2020. La Figure 10b, montre par contre que si le nombre de Femmes présentant un dossier de PEDR reste très faible, leur taux de réussite est souvent égal voire supérieur à celui des Hommes qui candidatent.



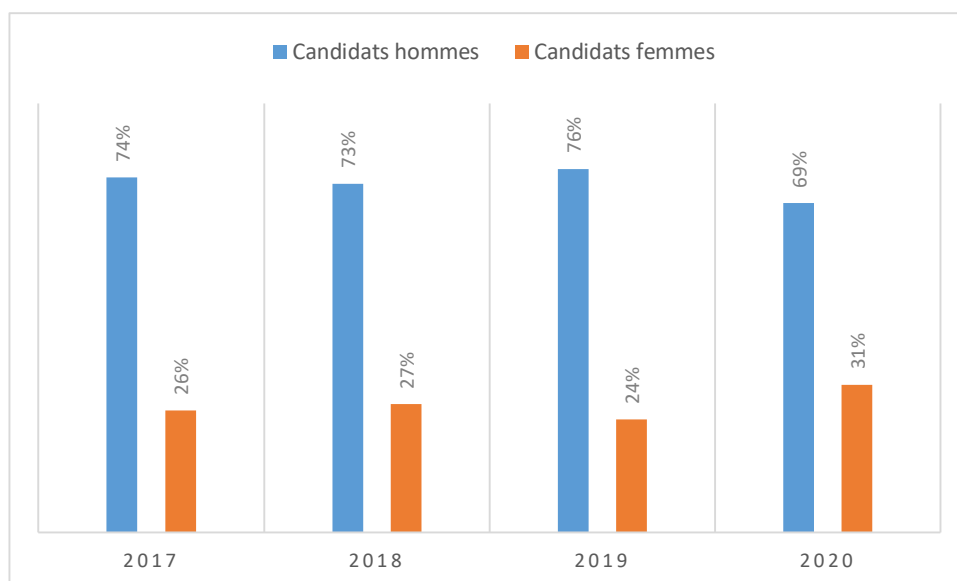


Figure 10 a : Enseignant.e.s-Chercheur.e.s répartition Femmes-Hommes dans le dépôt des dossiers de PEDR MCF et PR (moyennes pour les années 2017-2020)

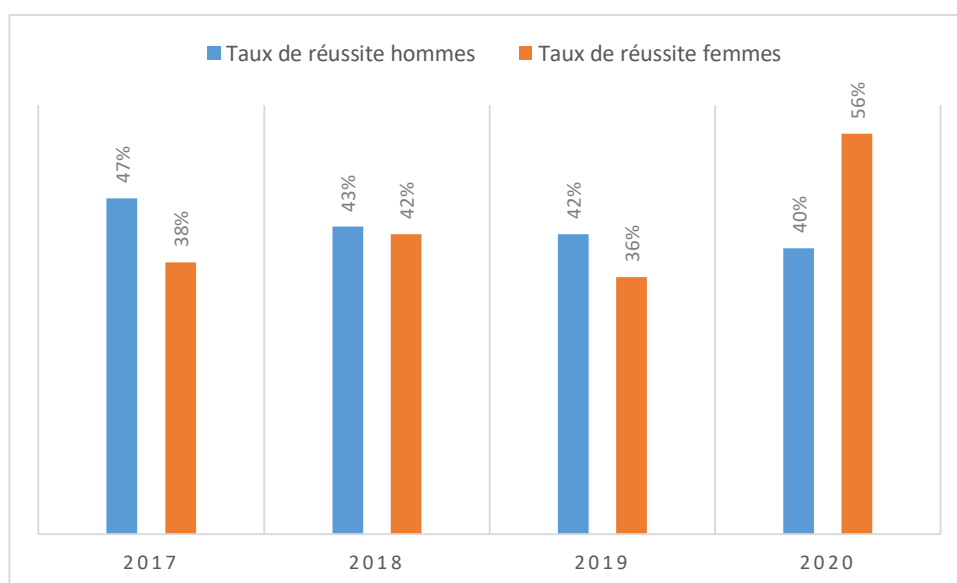


Figure 10 b : Enseignant.e.s-Chercheur.e.s répartition Femmes-Hommes dans les taux de réussite à la PEDR pour les MCF et PR (moyennes pour les années 2017-2020)

*Sachant que lorsqu'elles candidatent les EC Femmes réussissent aussi bien voire mieux que les Hommes, nous avons pour objectif, dans les prochains mois, de mettre en place une analyse pour déterminer les raisons pour lesquelles les Femmes sont moins nombreuses que les Hommes à candidater (cf. ACTION 7, outils de diagnostic)*

### *CRCT après un congé de maternité*

Il est prévu la possibilité de demander un CRCT de 6 mois, à la suite d'un congé maternité. On peut noter que le vivier est important (par exemple 15 enseignantes avaient la possibilité de faire appel à ce dispositif en 2017-18). Cependant, ce dispositif est très peu utilisé (seulement 1 candidature en 2017-18). On note également que le nombre de candidature reste très faible ces 4 dernières années, en regard du nombre de possibilités.

Bien que toutes les demandes aient été satisfaites, soit par la voie du CNU soit par la voie de l'établissement, cette situation reste insatisfaisante.

**Tableau 1 : Enseignant.e.s-Chercheur.e.s Femmes demandes CRCT après un congé maternité (statistiques pour l'année 2017-21)**

	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Vivier	15	12	10	8
Nb candidates	1	1	1	0
CRCT accordé par le CNU	0 <sup>5</sup>	0	1	0
CRCT accordé par l'établissement	0	1	0	0

*Nous avons pour objectif, dans les prochains mois, de mettre en place une analyse pour déterminer les raisons pour lesquelles les enseignantes sont si peu nombreuses à utiliser ce dispositif (cf. ACTION 7, outils de diagnostic). Nous mettrons en place une action afin de relayer de la manière la plus large possible l'information concernant l'existence de ce dispositif (cf. ACTION 2, information sensibilisation).*

---

## **4-MESURES MISES EN PLACE A L'UNIVERSITE DE BOURGOGNE POUR LE TRAITEMENT DES ECARTS DE REMUNERATION, L'ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS ET UN ACCES EGAL AUX RESPONSABILITES PROFESSIONNELLES PERIODE 2016-2020**

---

### *Actions d'information et de sensibilisation relatives au recrutement, à la promotion et à l'attribution de primes des Enseignant.e.s-Chercheur.e.s*

Le Pôle RH, réalise chaque année une réunion d'information sur le fonctionnement des comités de sélection dans le cadre du recrutement des Enseignant.e.s- Chercheur.e.s. Durant cette réunion, au-delà du cadre règlementaire concernant la procédure de recrutement, les comités ont été sensibilisés à la question des inégalités Femmes-Hommes.

---

<sup>5</sup> Parallèlement, la candidate avait demandé une délégation CNRS qu'elle a obtenue

Aussi, une information sur cette question a également été délivrée aux membres de la commission locale d'avancement des Enseignant.e.s-Chercheur.e.s.

De la même manière pour la PEDR, un mail de rappel du calendrier et de la procédure a été envoyé aux responsables de composantes afin qu'ils prennent contact avec les candidates potentielles, pour les inciter à déposer un dossier.

#### *Accompagnement des parcours des personnels, évolution de carrière, mobilité et avancement au choix des personnels BIATSS et des Enseignant.e.s-Chercheur.e.s*

Pour accompagner les agents BIATSS de l'Université de Bourgogne dans leur parcours professionnel, en particulier dans les projets d'avancement au choix, le *Service de Développement des Ressources Humaines* a proposé un programme d'accompagnement dans la *préparation aux concours AENES et ITRF* qui commence par une réunion d'information sur les carrières dans l'enseignement supérieur et les concours qui y conduisent. Pour favoriser la réussite, un effort particulier est fait pour former les agents aux épreuves orales, qui peuvent pénaliser les agents les moins sûrs d'eux-mêmes : construire sa présentation orale, galop d'essais filmés, jury blancs, etc.

Aussi, les agents BIATSS et les personnels enseignants ont la possibilité d'obtenir, à tout moment, un entretien individuel pour construire un *projet d'évolution professionnelle*. Cet entretien est conduit par le service de développement des ressources humaines. Il permet de fixer avec les agents leur projet d'évolution professionnelle, ou de formation. Si nécessaire, elles/ils sont orienté.e.s vers un *Bilan d'Etape Professionnel (BEP)*, conduit par des étudiants, psychologues stagiaires, dans le cadre de leur Master en psychologie de travail, selon les méthodes du bilan de compétences.

Chaque agent BIATSS et chaque Enseignant peut également mobiliser son CPF *Compte Personnel de Formation* qui finance à hauteur de 8 euros de l'heure, toute formation nécessaire à son projet professionnel ou obtenir un congé de formation professionnelle conformément au cadre réglementaire.

#### *Actions de formation et de sensibilisation sur l'égalité professionnelle et la lutte contre les stéréotypes de genre*

Des formations ont également été réalisées en direction des personnels universitaires, afin de rendre compte des problématiques en lien avec l'égalité professionnelle et en particulier la question du creusement des inégalités tout au long de la carrière. Par exemple, une demi-journée de formation a été réalisée par le service de développement des Ressources Humaines en 2018 et 2019 par l'association FETE-Egalité (<https://www.fete-egalite.org/>). Cette formation permet ainsi de prendre conscience des mécanismes qui conduisent, par le jeu des promotions, des primes, de la mobilité, et plus globalement des freins psychologiques et sociaux, qui conduisent à l'accroissement des inégalités entre les Femmes et les Hommes, malgré la présence de grilles indiciaires et du cadre réglementaire qui s'applique à tous.

Une journée de Sensibilisation aux discriminations a également été réalisée par La ligue de l'enseignement (<http://www.ligue21.org/>) en 2018 et 2019. Avec cette formation, les participants connaissent les mécanismes conduisant à la discrimination et les moyens de s'en écarter.

Enfin, chaque année, une formation « La communication sans stéréotype de genre » est réalisée en interne par une enseignante-chercheuse de l'université de Bourgogne. A l'aide d'exemples concrets, l'intervenante sensibilise les participants aux messages sexistes

rencontrés dans les médias. Cette formation est inscrite au plan de formation. La participation n'est pas obligatoire. Les participants à cette formation sont des BIATSS et des Enseignant.e.s. Ils sont informés chaque année par l'université.

Depuis le mois de janvier 2021, dans le cadre du service de développement des ressources humaines, un séminaire mensuel avec les encadrants intitulé « manager la qualité de vie au travail » est mis en place pour sensibiliser l'encadrement (administratifs et enseignant.e.s-chercheur.e.s) à la qualité de vie au travail et plus particulièrement aux stéréotypes de genre, dans les relations au travail mais également dans l'évaluation des agents ou l'accompagnement des mobilités. Ce séminaire est conçu pour apporter des grilles de lecture, des outils, et pour favoriser les retours d'expérience. Il vise à favoriser le développement d'une culture organisationnelle centrée notamment sur l'égalité professionnelle. Ce séminaire réunit tous les mois (3h) 9 encadrants, le taux d'assiduité pour les 3 premiers mois était de 84%.

#### *Action de promotion et de communication pour le développement de la mixité des métiers*

En septembre 2020, l'université a signé le « Manifeste pour la reconversion des Femmes dans les métiers du numérique » (<https://www.u-bourgogne.fr/actualites/lub-sengage-et-signe-le-manifeste-pour-la-reconversion-professionnelle-des-Femmes-vers-les-metiers-du-numerique.html>).

Cette action vise à faire connaître à toute la communauté universitaire l'engagement de l'Université en ce qui concerne les inégalités Femmes-Hommes dans l'accès à certains métiers réputés plus masculins.

**Ces actions seront poursuivies et renforcées dans le cadre du plan d'action égalité Femmes-Hommes, 2021-2023.**

#### **Conclusion intermédiaire :**

Les inégalités Femmes-Hommes sont importantes, au sein de la fonction publique nationale mais également au sein des universités. Les Femmes sont proportionnellement sous-représentées dans les emplois les mieux rémunérés et accèdent proportionnellement moins que les Hommes à l'avancement de carrière.

L'université de Bourgogne a mis en œuvre un certain nombre d'actions de sensibilisation et de formation en direction des instances qui sont chargées du recrutement ou de l'avancement de carrière, mais également en direction des personnels de l'université afin d'accompagner les Femmes et les inciter à déposer des dossiers de candidature. Cette action commence à porter ses fruits, elle doit être poursuivie et renforcée.

Forte de ce travail déjà réalisé, l'université vise à l'horizon 2022

1/ un rééquilibrage de la proportion des Femmes en particulier dans les catégories B des personnels BIATSS.

2/ un rééquilibrage du nombre des Femmes dans le corps des Professeur.e.s s d'université, une augmentation du nombre de Femmes MCF titulaires de la PEDR.

3/ une augmentation du nombre de recours au dispositif de CRCT suite à un congé maternité, pour les enseignantes.

4/ le renforcement des dispositifs d'accompagnement de carrière, de promotion ou d'avancement au choix

### 3-2 AXE 3 : ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET FAMILIALE

#### *Renforcement du Télétravail et du travail en site distant*

Soucieuse de favoriser l'articulation entre l'activité professionnelle de ses agents et la vie personnelle et familiale, l'université de Bourgogne s'est investie depuis 2018 dans le développement du télétravail.

Les critères qui président au bénéfice du télétravail, dont la durée hebdomadaire peut aller jusqu'à 3 jours, et sous réserve des nécessités de service, ont principalement pour but de permettre une meilleure organisation entre vie professionnelle et vie personnelle ou familiale, dès lors que les missions sont télétravaillables.

Une campagne de sensibilisation sur le télétravail est organisée chaque année au printemps. Dans le cadre des séminaires encadrement, une action de formation des encadrants sur le travail à distance, ainsi que des échanges lors des entretiens professionnels visent à mettre en place une action coordonnée d'information et d'incitation.

Dès la première année (2018/2019), une expérimentation a été menée, permettant à 25 agents de tester le télétravail, avec une répartition 44% de Femmes et 56% d'Hommes. Forte du retour positif des personnels et des encadrants, le dispositif a été étendu à 57 agents durant l'année 2019/2020, avec une augmentation significative de la part des Femmes, à 63% des bénéficiaires.

En Juin 2020, l'université a organisé une enquête sur le Bien-être et la Qualité de Vie au travail. Elle a en particulier permis de mesurer les attentes et les freins en ce qui concerne le télétravail. L'enquête a recueilli 544 réponses (288 BIATSS et 256 Chercheur.e.s-EC-Enseignant.e.s, soit 20% des 2 700 personnels de l'Université). Elle révèle que si 1/3 des personnels BIATSS avaient expérimenté le télétravail avant le confinement, parmi ceux qui ne l'avaient pas expérimenté, 2/3 envisageaient de faire une demande dès la rentrée 2020. Les conditions du télétravail ont également fait l'objet du questionnaire. Les réponses montrent que globalement pour les répondants, les conditions étaient remplies pour l'organisation du travail (réalisation des missions habituelles, priorisation des urgences) et les conditions matérielles de travail (espace de travail dédié, équipements informatiques, connexion internet, accès aux applications métiers). Par contre, des difficultés ont été soulevées en particulier en ce qui concerne la communication avec la hiérarchie, le cloisonnement entre la vie personnelle et la vie professionnelle, ainsi que dans la maîtrise des outils informatiques. Les données générées sont en cours de traitement.

A la rentrée 2020, 410 personnels BIATSS bénéficiaient du télétravail (hors contexte sanitaire). Le tableau 2 montre que le rapport entre les Femmes et les Hommes bénéficiaires du télétravail à la rentrée 2020, rapporté à la population BIATSS au 31/12/2019, est favorable au groupe des Femmes.

*Tableau 2 : Personnels BIATSS, rapport entre les Femmes et les Hommes bénéficiaires du télétravail à la rentrée 2020*

Personnels BIATSS	Bénéficiaires du télétravail en pourcentage	Répartition Femmes Hommes en pourcentage	
		Femmes	Hommes
Femmes	70	65,5	
Hommes	30	34,5	

*Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail : mise en place d'une flexibilité et d'une individualisation du temps de travail*

Depuis le 1er septembre 2002, l'université dispose d'une réglementation sur le temps de travail qui vise, sous réserve des nécessités de service, à concilier l'amélioration des conditions de travail et de vie des personnels. Son préambule rappelle que « L'ARTT doit constituer une avancée sociale pour l'ensemble des personnels. Elle doit assurer l'intégrité des droits sociaux et syndicaux en vigueur. Sa mise en œuvre doit être source de progrès en matière de conditions de travail, de santé, d'hygiène et de sécurité dans le travail. Elle doit veiller à garantir l'égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes ».

Alors que la population de Femmes représente 50,9 % des personnels à l'uB au 31/12/2019, le travail à temps partiel ou incomplet est largement majoritaire chez les Femmes (75,8% des agents à temps partiel ou incomplet). Or le temps partiel ou incomplet n'est pas forcément choisi par les Femmes.

*Nous avons pour objectif, dans les prochains mois, de mettre en place une analyse pour déterminer les raisons pour lesquelles les Femmes sont particulièrement sur-représentées sur ces emplois. (cf. Projet)*

## **Un soutien à la parentalité et à la famille**

*Mode de garde organisé au sein des locaux de l'université*

L'université de Bourgogne dispose sur son campus d'une association dénommée « *La p'tite fac* » qui propose aux étudiants et aux personnels de l'université des places en crèche agréée par les services départementaux de la protection maternelle et infantile. Sur les 55 berceaux que compte la structure, 44 sont dédiés à l'accueil des enfants des personnels et étudiants. L'université finance l'association en mettant à disposition des locaux ou en en prenant en charge les fluides.

## Soutien financier

### *Les secours et les prêts*

L'université prend en charge les situations financières les plus difficiles de ses personnels au travers d'une commission de secours, dans le cadre d'un budget de 18000 € annuel. En 2019, 83,3% des dossiers étaient déposés par des Femmes (contre 64,5% en 2018). Le profil type de l'agent secouru est une femme BIATSS titulaire qui sollicite une aide sur des questions liées à la santé ou au logement. Cette donnée est à comparer à la population totale des personnels (enseignant.e.s et BIATSS) qui est de 49,1% d'Hommes et 50,9 % de Femmes.

#### **Conclusion intermédiaire :**

Forte de ce travail déjà réalisé, l'université vise à l'horizon 2022

1/ un renforcement du télétravail avec un équilibre entre les télétravailleurs correspondant à la part des femmes et des hommes dans l'établissement

2/ un renforcement de l'utilisation des outils de la GPEC pour faciliter l'évolution dans l'emploi et l'évolution de carrière, en particulier des Femmes ;

3/ l'accompagnement des personnels, en particulier des Femmes, dans la constitution de leur dossier et de leur portefeuille de compétence pour favoriser l'atteinte des objectifs professionnels ;

## **3-3 AXE 4 : PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES**

### *La cellule de veille et d'accompagnement contre les violences sexuelles et sexistes et le dispositif de signalement d'actes de discrimination et de violences*

L'université de Bourgogne est en train de mettre en place un dispositif de signalement des actes de violences sexuelles, de harcèlement sexuel ou moral, des agissements sexistes ou de discrimination faites aux agents en particulier aux Femmes.

Ce dispositif s'inscrit dans le cadre du Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif aux dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes : et de la Circulaire du Ministère de l'intérieur : REF MEFI-D20-09086 relative aux menaces faites aux agents publics.

La mise en œuvre de ce dispositif se fait dans le cadre de la cellule de veille et d'accompagnement contre les violences sexistes ou sexuelles. Cette cellule est composée de 4 personnes, la VP QVT, le DRH, la Psychologue du Travail, et la chargée de mission médiation

sociale. Elle apporte des garanties *de confidentialité, neutralité, indépendance et impartialité, une rapidité du traitement de la demande, et d'expertise (juridique, administrative, ainsi qu'un soutien psychologique et médical)*

La mise en place de ce dispositif a été faite en concertation avec le CHSCT et le CT de l'établissement. Ce dispositif a fait l'objet d'un vote en CA en décembre 2020.

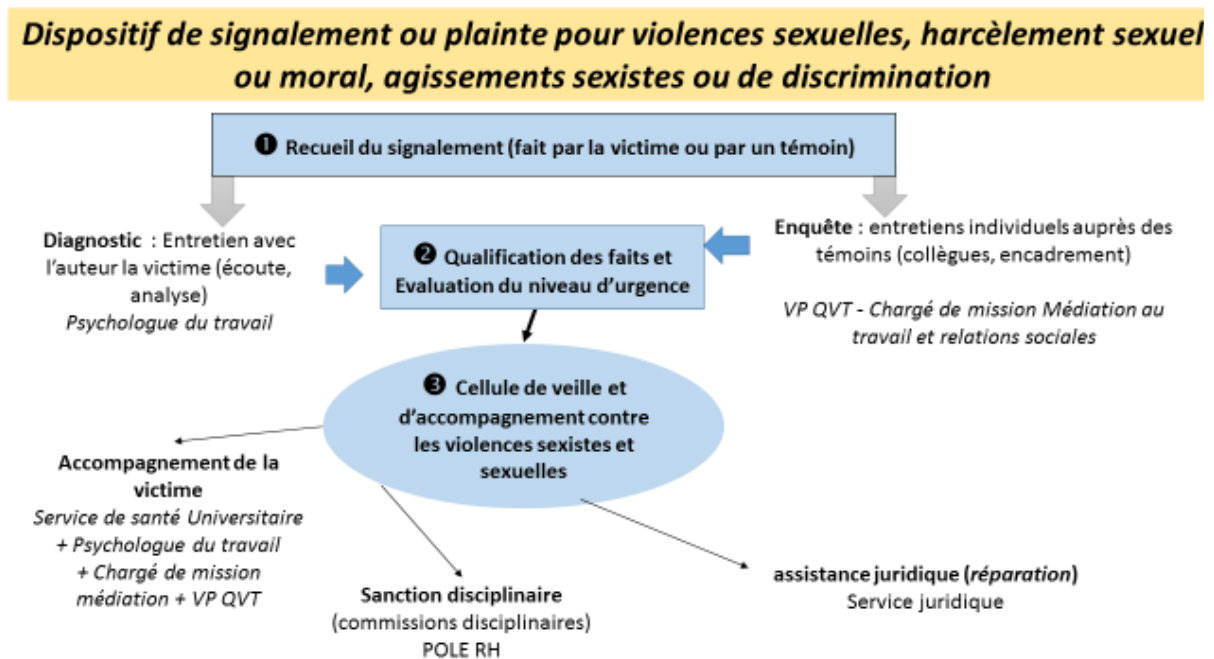


Figure 11 : Dispositif de signalement d'actes de discrimination, de violences et de menaces faites aux agents

L'objectif du dispositif vise une réaction rapide, collégiale et appropriée aux situations signalées. Les moyens d'action mis en place ont été la création d'une adresse de signalement ouverte à tous les personnels, et un relai entre les victimes et les services chargés du traitement des dossiers. De plus, des conditions ont été réunies pour garantir la confidentialité des échanges par l'établissement (espace de confidentialité, intervention de la psychologue du travail soumise au code de déontologie du psychologue).

L'information concernant le dispositif est en cours de diffusion via 4 canaux : 1/ affichage dans les services ; 2/ information sur l'intranet ; 3/ plaquette d'information distribuée à tous les nouveaux recrutés (journée d'accueil) ainsi qu'à la totalité des agents en poste ; 4/ message par mail. L'information précise la nature du dispositif, le mode d'action et les garanties de confidentialité.

#### *Mise en place de Journées de sensibilisation en direction de tous les personnels*

Le 25 Novembre 2019, lors de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des Femmes, une journée de sensibilisation a été organisée autour de deux



thématiques : « Savoir réagir dans des situations de harcèlement et de violences sexistes et sexuelles dans le milieu universitaire », « Informations harcèlement doctorant-es ». Un Ciné-débat a été réalisé autour de la thématique « Sexe sans consentement ». Enfin, une exposition « VSSSTOP! » a été mise en place.

#### *Action de Formation en direction de tous les personnels et en particulier en direction des encadrants*

L'Université de Bourgogne a recruté depuis 2015 une psychologue du travail. En 2019 et 2020 la psychologue du travail a réalisé 3 formations en direction des personnels en lien avec le service de développement des ressources humaines.

Les formations avaient pour titre : « Savoir détecter et écouter le personnel en situation de mal-être au travail » ; « Gérer les conflits au travail (ateliers) » ; « Analyser sa pratique managériale ». A partir de 2021, la psychologue du travail reprendra la formation « Les matinales de l'encadrement ».

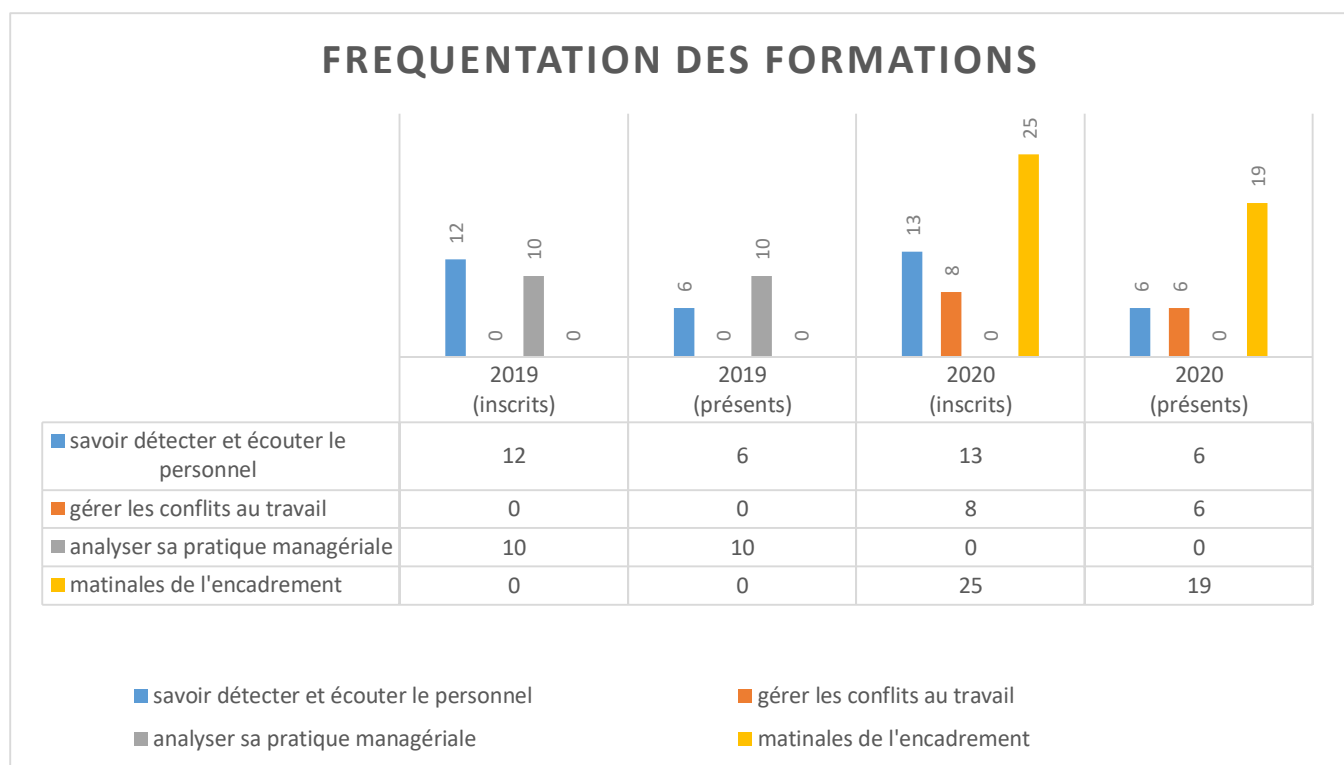
La formation « Savoir détecter et écouter le personnel en situation de mal-être au travail » vise plusieurs objectifs. Il s'agit d'Intégrer des outils de communication adaptés à la relation d'aide ; de Connaître les signaux et mécanismes comportementaux qui permettent de mieux décoder l'individu ; d'apprendre à se protéger tout en restant efficace au quotidien ; de Savoir développer son écoute tout en gardant de la distance émotionnelle et d'Aider l'autre à optimiser ses ressources pour mieux déclencher et accompagner le changement.

La formation « gérer les conflits au travail » a plusieurs objectifs, il s'agit d'identifier les prémices des conflits ; de diagnostiquer et analyser les différents types et niveaux de conflits ; de mobiliser ses ressources internes en situations conflictuelles ; de réguler et sortir des conflits.

Enfin les formations « Analyser sa pratique managériale » et « Les matinales de l'encadrement » visent à accompagner les encadrants à partager une réflexion collective autour des principales thématiques du management ; faire l'expérience de méthodes de travail collaboratives ; disposer d'apports structurants et concrets sur chacune des thématiques abordées ; pouvoir approfondir individuellement la thématique choisie grâce à une bibliographie adaptée.

Une partie de ces formations n'a pu être réalisée en 2020, en raison de la crise sanitaire (analyser sa pratique managériale). Certaines formations n'ont été mise en place qu'en 2020 (gérer les conflits au travail, matinales de l'encadrement).

L'analyse de la Figure 12a fait apparaître que ces formations sont encore insuffisamment fréquentées, par ailleurs il y a un écart entre le nombre d'inscrits et le nombre de présents, cet écart atteint parfois la moitié de l'effectif. Un effort est donc à réaliser sur la publicisation de ces formations auprès des encadrants. Une réflexion est aussi en cours pour rendre obligatoire ces formations lors de la prise de poste.



*Figure 12a.* Statistiques de fréquentation des formations en direction des personnels encadrants

#### *Mise en place d'une cellule d'écoute et d'analyse*

En 2019, la psychologue du travail a reçu 124 personnels qui ont fait appel à la cellule d'écoute. Une majorité de Femmes (63%) ont fait appel à cette cellule.

Par ailleurs, l'analyse fait apparaître que parmi les personnels qui font appel à la cellule d'écoute la majorité, soit 72% sont titulaires (contre 28% de contractuels) ; et 77% sont des BIATSS (contre 23% d'enseignant.e.s-chercheur.e.s).

La *Figure 12b* fait apparaître les principales situations évoquées par les 124 personnels qui ont fait appel à la cellule d'écoute. La grille d'analyse des 6 facteurs de risque de stress décrits dans le rapport Gollac (2011) fait apparaître la répartition suivante :

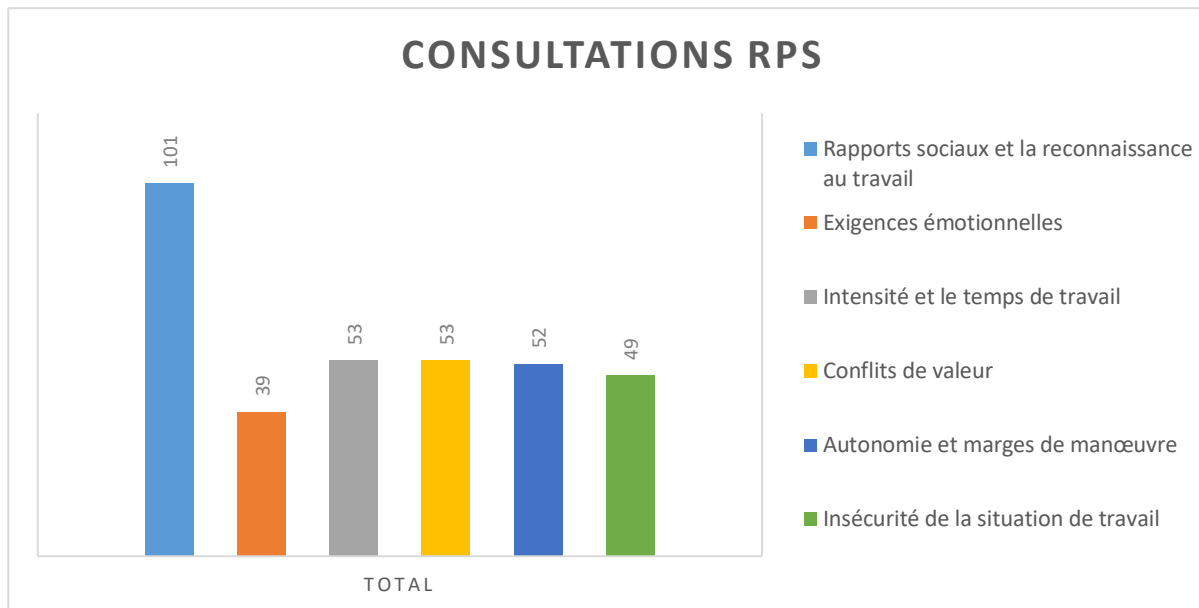


Figure 12b. Motifs de consultation RPS en fonction des 6 facteurs de Stress (Gollac, 2011)

Un travail d'analyse plus approfondi est actuellement réalisé pour inclure d'autres items relevant de la qualité de vie au travail (équilibre vie personnelle vie professionnelle ; évolution de carrière ; relations et communications au travail ; organisation du travail ; conditions physiques de travail etc.) afin de répartir plus précisément les motifs d'appel à la cellule d'écoute, en incluant les données de genre.

#### **Conclusion intermédiaire :**

Forte de ce travail déjà réalisé, l'université vise dès l'horizon 2021

1/ un renforcement de l'accompagnement des personnels en particulier en ce qui concerne les violences sexuelles et sexistes ;

2/ un renforcement de la sensibilisation des personnels et des encadrants en ce qui concerne les rapports sociaux et les relations sociales au travail.

---

## ***5-PLAN D'ACTION EGALITE FEMMES HOMMES DE L'UNIVERSITE DE BOURGOGNE 2021-2023***

---

L'Université de Bourgogne a pour objectif de maintenir les actions mises en œuvre au sein de l'établissement depuis 2016, mais également d'en développer de nouvelles pour la période 2021-2023.

Les actions se déclinent sur les 4 axes.

### ***Axe 1 : Actions visant à évaluer, prévenir, et traiter les écarts de rémunération entre les Femmes et les Hommes***

#### ***ACTION 1 : Actions de sensibilisation et d'information***

Concernant les Enseignant.e.s-Chercheur.e.s, à partir des statistiques élaborées par les services, dans le cadre de ce bilan, il sera communiqué lors de la réunion d'information qui se tient habituellement avant les opérations de recrutement destinés aux présidents des comités de sélection, des indicateurs et des données sexuées chiffrées pour les sensibiliser à cette question. Aussi à partir de la campagne de recrutement 2021, les comités de sélection rempliront une fiche permettant de préciser le nombre de dossiers reçus et examinés, parmi eux le pourcentage de candidatures féminines. Puis, le nombre de personnes auditionnées et parmi elles, le nombre de femmes. Enfin, le nombre de candidatures classées, et parmi elles le pourcentage de femmes. Afin de gagner en précision, pour la campagne 2022, nous avons mis à l'étude l'insertion d'une question à choix multiples permettant d'affiner les critères pris en compte pour le non classement d'une candidature. Trois items seront proposés : dossier de publication à conforter, expérience d'enseignement à consolider et responsabilités collective à développer. Ces éléments de réponse pourront être exploités dans le cadre de l'action 5, parrainage et mentorat afin de cibler les actions d'accompagnement des candidates, en particulier des MCF Femmes dans l'accès aux fonctions de PR.

Concernant les personnels BIATSS, une action de sensibilisation sera également menée en direction des jurys de recrutement. Les données sexuées chiffrées élaborées par les services, et intégrées dans ce bilan, seront communiquées au jury afin de les sensibiliser à cette question. Le document présentera de manière synthétique les écarts Femmes-Hommes observés, dans le recrutement et dans la rémunération.

De manière générale, et pour toute opération de recrutement ou commission de promotion, un rappel du cadre réglementaire et de la politique engagée par l'université en ce qui concerne la réduction des inégalités Femmes-Hommes sera également réalisé.

Aussi, à l'occasion de la semaine sur la Qualité de Vie au Travail mise en place au niveau national (et déclinée à l'Université de Bourgogne du 14 au 18 juin 2021) un atelier sera consacré à l'évolution de carrière, en particulier des Femmes. Des témoignages, des apports théoriques, des tables rondes, des retours d'expérience seront proposés. Les personnels et étudiants seront invités à assister mais aussi à participer à ces ateliers.

#### ***ACTION 2 : Action d'information en direction des candidates à la PEDR et ou à un CRCT***

Pour faciliter l'accès aux informations liées au dépôt des dossiers de PEDR ou de demande de CRCT en particulier de CRCT après un congé maternité, l'université mettra en

place un plan de communication en direction des enseignant.e.s-chercheur.e.s afin de rappeler le calendrier et les modalités.

Ce même dispositif pourra être utilisé pour inciter les candidatures dans le cadre de la campagne IUF, ou encore sur des dispositifs plus larges comme ceux qui concernent les responsabilités pédagogiques.

## *Axe 2 : Actions visant à garantir l'égal accès des Femmes et des Hommes aux corps, cadre d'emploi, grades et emplois de la fonction publique*

### *ACTION 3 : Utilisation des outils de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences pour garantir l'égal accès des Femmes et des Hommes aux corps, cadre d'emploi, grades et emplois de la fonction publique*

Il est prévu que des étudiants en Master (spécialisés en Psychologie du travail) réalisent, à l'occasion du stage prévu dans leur cursus académique, des analyses quantitatives des statistiques issues des outils relevant de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences. L'objectif de ces analyses quantitatives sera d'identifier l'origine de cette ségrégation par corps (vivier, recrutement, ...). Aussi, ils seront engagés à la réalisation d'entretiens qualitatifs avec des personnels des trois filières ainsi que des personnels enseignant.e.s-chercheur.e.s afin qu'une mise en perspective soit possible, notamment dans la perception individuelle et collective de l'évolution dans l'emploi. A cela, s'ajouteront des entretiens avec les personnels encadrants. L'objectif sera de croiser les regards, et d'étudier la globalité du processus d'avancement de carrière, depuis l'analyse des attentes des personnels, en passant par l'évaluation du N+1.

Cet appui aura un quadruple intérêt : favoriser l'analyse et la prise de décision au sein de l'équipe de gouvernance, participer à la formation des étudiants en Master de l'Université de Bourgogne, les sensibiliser aux problématiques liées à la fonction publique, et enfin pour l'établissement, de bénéficier d'un appui à la gestion des ressources humaines qui soulagera la charge de travail du service des personnels et plus globalement du Pôle RH.

### *ACTION 4 : Mise en place d'outils de diagnostic pour faciliter l'égal accès des Femmes et des Hommes à la PEDR et plus généralement à l'avancement de carrière*

L'université déploiera une enquête par questionnaire pour déterminer les freins et moteurs en lien avec le dépôt d'un dossier de demande de PEDR, pour les MCF et les PR. Cette enquête inclura des items visant à mesurer les perceptions ou ressentis des personnels mais également des items visant à mesurer l'organisation de l'activité de travail (en particulier la part accordée aux activités d'enseignement, aux activités liées aux responsabilités pédagogiques et aux activités de recherche et de publication). Une attention particulière sera portée aux réponses des MCF Femmes.

### *ACTION 5 : Mise en place de parrainage ou mentorat pour faciliter l'égal accès des Femmes et des Hommes aux corps, cadre d'emploi, grades et emplois de la fonction publique*

L'université vise à mettre en place une action de mentorat pour encourager/accompagner les candidates dans les corps les moins mixtes. Des agents expérimentés, des enseignants-chercheurs Femmes et Hommes, seront sollicités pour être

référents égalité et partager leur expérience avec des collègues, pour les accompagner dans les démarches et la constitution de leur dossier.

Aussi cette action de mentorat se déclinera au sein des formations et des laboratoires de recherche, auprès des étudiants de Master et auprès des Doctorants, afin d'encourager les Femmes à prolonger leur formation au-delà du Master et envisager, dans leur projet professionnel, d'intégrer la catégorie des MCF.

#### *ACTION 6 : Mise en place d'action de communication pour faciliter l'égal accès des Femmes et des Hommes aux corps, cadre d'emploi, grades et emplois de la fonction publique*

L'université envisage de mettre en place une communication autour des Femmes occupant des fonctions à responsabilité, sous format de mini-reportages vidéo de 30 minutes, afin de fournir des « modèles de rôles » aux candidates potentielles. Ces reportages seront complétés par des informations sur l'intranet et pourront être diffusés dans l'UB Mag, un média mis en place à l'université de Bourgogne. Ils pourront également être diffusés dans les formations de Master, et au sein des laboratoires de recherche en direction des doctorants.

### **Axe 3 : Actions menées pour favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale**

#### *ACTION 7 : Mise en place d'outils de diagnostic QVT, équilibre vie personnelle et familiale, temps partiel*

Dans le cadre de l'enquête sur le Bien-être et la Qualité de Vie au travail menée en Juin 2020. Il a été mesuré le stress et l'anxiété perçus par les personnels de l'université. Cette enquête, bien que menée à l'issue de la première période de confinement, donc lors de la crise sanitaire, révèle des taux élevés de stress perçu et d'anxiété chez les personnels. En particulier un état d'anxiété élevé chez les enseignant.e.s-chercheur.e.s et un état de stress élevé chez les personnels BIATSS. L'enquête soulève que les personnels Femmes sont plus particulièrement touchés.

Voici pourquoi nous déploierons une enquête sur la Qualité de Vie au Travail, le stress perçu et l'anxiété ressentie, dès le premier trimestre 2021. Cette enquête permettra des statistiques genrées et portera particulièrement sur 6 différentes dimensions du travail (les conditions physiques du travail, l'organisation du travail, les relations au travail, l'évolution professionnelle, le soutien organisationnel, et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle). Elle s'appuiera sur une enquête régionale menée par des enseignant.e.s-chercheur.e.s de l'université de Bourgogne, sur 1046 salariés, Femmes et Hommes, qui travaillent dans le public ou le privé. Cette enquête montre que les Femmes et les collaborateurs sont les populations pour lesquelles l'écart entre leur niveau d'aspiration sur ces dimensions de la qualité de vie au travail, et leur ressenti, est le plus élevé<sup>6</sup>.

Dans le cadre de cette enquête, un focus sera également réalisé sur le temps partiel qui touche plus particulièrement les Femmes, afin de différencier si ce temps partiel est choisi (pour des raisons personnelles par exemple) ou subi (difficultés pour accéder à des postes à temps plein). Aussi des questions plus spécifiques seront introduites afin de repérer les freins/leviers

---

<sup>6</sup> Salès-Wuillemain, E., Minondo-Kaghad, B., Chappé, J., Gabarrot, F., De-Oliveira, P., Finez, L., Cartierre, N. (2016, September). Social representation of the quality of working life: gap between idealization and perception, an empirical study. Marseille. France. 14-17 September. <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01975250>

psycho-sociologiques en jeu dans l'évolution de carrière. En particulier lorsque à l'évolution de carrière est attachée une obligation de mobilité géographique, ce qui peut être un frein important pour certaines Femmes BIATSS (en particulier pour la filière AENES) ou pour les enseignantes.

Ce diagnostic nous permettra de repérer les différentes situations en particulier des Femmes, et plus particulièrement les leviers et freins à l'évolution de carrière. Nous pourrons ainsi intégrer ces éléments dans les actions d'accompagnement des BIATSS et des Enseignantes. Pour ce faire nous ferons un retour sur l'enquête lors d'une réunion avec l'encadrement (cette réunion a lieu une fois par mois). Nous créerons des groupes de travail autour de thématiques saillantes afin de déterminer la manière dont les actions peuvent se décliner au sein des composantes.

#### **Axe 4 : Actions de formation : Prévention des discriminations et des violences faites aux Femmes**

##### *ACTION 8 : Actions de sensibilisation et de formation*

Le service de développement des ressources humaines continuera à accompagner la politique de lutte contre les inégalités en apportant son concours et sa participation à des actions de sensibilisation à destination de l'ensemble des membres de la communauté universitaire.

Dans le cadre de séminaires mensuels d'encadrement, animés par la psychologue du travail et la vice-présidente à la qualité de vie au travail, des séances seront réservées à la sensibilisation des encadrants (BIATSS, et enseignants) aux situations de harcèlement, de discriminations, mais également sur le thème des inégalités. Chaque séance se composera d'une présentation théorique, d'une étude de cas et de retours d'expérience.

Sont dans ce cadre programmées des formations comme : « Implication Organisationnelle, motivation au travail et sentiment de Justice Organisationnelle », « Impact des stéréotypes de genre sur la réussite : Estime de Soi, Menace du Stéréotype et Auto-Handicap », mais aussi au « Management Bienveillant et Management à Distance ».

D'autres formations sont envisagées, elles visent à aborder de manière plus directe les stéréotypes de genre dans les organisations de travail, et leur impact sur les relations au travail (sexisme ambivalent, biais implicites, favoritisme de l'endogroupe, ...).

Aussi, à l'occasion de la semaine de lutte contre les violences, le service de formation participera à l'organisation d'une demi-journée (ou d'une journée) de sensibilisation aux phénomènes d'emprise. Le programme comporte une conférence sur le thème des relations d'emprise au travail : comment les reconnaître, comment s'en sortir, comment les éviter.

Une communication générale sur l'intranet sera réalisée afin de diffuser l'information concernant l'existence de ces formations. Une communication ciblée, par mail, à l'intention des encadrants, afin de les informer de l'existence de ces formations sera aussi réalisée. Cette information sera également délivrée lors de l'entretien réalisé au moment de la prise de fonctions afin d'informer les encadrants et les sensibiliser à ces questions et les inciter à y participer. Enfin, à l'issue de ces formations, il sera consacré un moment pour une rapide évaluation des effets de la formation, grâce à des mesures directes et indirectes (intentions d'actions, brain storming et focus group par exemple).

Aussi, les Assistants de Prévention (AP) du service d'hygiène et sécurité pourraient également endosser le rôle de référents Qualité de Vie au Travail, et dans le cas où l'assistant de prévention ne pourrait pas assumer cette charge, d'autres personnels pourraient être nommés à cette place afin de faire remonter certaines informations concernant l'existence de situations difficiles au sein des composantes en lien avec la QVT mais également aussi en lien avec les questions d'égalité, de discrimination, de harcèlement et de violences. Ces référents pourront

être ainsi des interlocuteurs directs, qui viendront s'ajouter à d'autres interlocuteurs comme le CHSCT, la cellule d'écoute, ou le dispositif de signalement présenté Figure 11.

Enfin des commissions seront mises en place au sein des composantes. Elles comprendront des référents QVT, des Assistants de Prévention, des référents Handicap, mais aussi des représentants des personnels (CHSCT, CT ...) afin de réfléchir à la manière de décliner des actions au sein des composantes. Elles auront aussi pour rôle de remonter des informations sur les difficultés rencontrées dans la mise en place des actions.

## PLANIFICATION

<i>1<sup>er</sup> semestre 2021</i>	<i>Axe 1</i>	<i>ACTION 1</i>	<i>Actions de sensibilisation et d'information écarts de rémunération</i>
		<i>ACTION 4</i>	<i>Mise en place d'outils de diagnostic PEDR et avancement de carrière</i>
	<i>Axe 3</i>	<i>ACTION 7</i>	<i>Mise en place d'outils de diagnostic QVT, équilibre vie personnelle et familiale, temps partiel</i>
<i>2<sup>ème</sup> semestre 2021</i>	<i>Axe 1</i>	<i>ACTION 2</i>	<i>Action d'information en direction des candidates à la PEDR et ou à un CRCT</i>
	<i>Axe 2</i>	<i>ACTION 3</i>	<i>Utilisation des outils de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences</i>
		<i>ACTION 5</i>	<i>Mise en place de parrainage ou mentorat</i>
<i>1<sup>er</sup> semestre 2022</i>	<i>Axe 2</i>	<i>ACTION 6</i>	<i>Mise en place d'action de communication modèles de rôle</i>
<i>2<sup>ème</sup> semestre 2022</i>	<i>Axe 4</i>	<i>ACTION 8</i>	<i>Mise en place d'Actions de sensibilisation et de formation</i>

## Validation du plan d'action dans les instances

15/01/2021	Présentation du plan en bureau de la gouvernance
28/01/2021	Affinement du plan d'action Groupe de Travail du COFIL-QVT
25/02/2021	Présentation au CHSCT
02/03/2021	Présentation au CT
08/04/2021	Présentation en CA



## CONCLUSION

Ce document a pour intérêt de faire un bilan sur le nombre d'actions réalisées ainsi que leur cohérence en regard de notre projet d'établissement. Il montre aussi notre volonté d'inscrire les actions réalisées et à venir dans une programmation qui s'ancre dans un projet plus vaste qui vise à mettre l'humain et l'ambition au cœur de notre projet d'établissement, en favorisant le bien-être, la qualité de vie au travail et la réussite de chacun.

Mais au-delà, nous pouvons aussi noter qu'il a eu pour conséquence de mobiliser de nombreux acteurs-trices au sein de l'université et surtout d'entamer des réflexions et de croiser les regards sur la question de l'égalité Femmes-Hommes et plus particulièrement autour de problématiques que l'on aurait pu penser marginales ou insignifiantes.

Nous avons fixé la programmation des différentes actions à mener, à l'horizon 2022. Le plan d'action égalité Femmes-Hommes s'inscrira en effet dans le bilan du mandat de la gouvernance actuelle qui prendra fin en 2023.