

Pour le Président,  
Par délégation,  
La Directrice Générale  
des Services  
  
Isabelle  
FORGE-ALLEGRET



# PLAN ÉGALITÉ PROFESIONNELLE 2021-2025

UNIVERSITE DE LA POLYNÉSIE FRANCAISE  
AVRIL 2021

# SOMMAIRE

## Table des matières

CONTEXTE.....	4
TEXTES DE RÉFÉRENCE .....	6
DONNÉES ET ANALYSE.....	8
1. ÉVALUER, PRÉVENIR, TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNERATION .....	8
Sous-domaine 1.1 : LA POPULATION ENSEIGNANTE.....	8
Sous-domaine 1.2 : LA POPULATION ADMINISTRATIVE.....	9
Sous-domaine 1.3 : RÉMUNÉRATIONS ACCÉSSOIRES, PRIMES, CHARGES DE MISSIONS, DÉCHARGES.....	9
2. GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS AUX CORPS ET EMPLOIS .....	10
Sous-domaine 2.1 : L'ENSEIGNEMENT ET LA RECHERCHE .....	10
Sous-domaine 2.2 : LA POPULATION BIATSS.....	11
3. FAVORISER UNE MEILLEURE ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE.. .....	11
Sous-domaine 3.1 : TEMPS ET LIEUX DE TRAVAIL .....	11
Sous-domaine 3.2 : PARENTALITÉ ET GARDE D'ENFANTS.....	12
4. PRÉVENIR ET TRAITER LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES ET LE HARCÈLEMENT .....	12
DISPOSITIFS EXISTANTS POUR PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE À L'UPF.....	14
1. GÉNÉRALITÉS .....	14
2. LA CHARGE DE MISSION ÉGALITÉ FEMMES HOMMES .....	14
3. ÉVALUER, PRÉVENIR, TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION .....	15
4. GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS AUX CORPS ET EMPLOIS .....	16
5. FAVORISER UNE MEILLEURE ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE.. .....	16
Temps de travail.....	16
Occupation à la minute et horaires variables.....	16
Télétravail.....	17
Respect du temps de travail, horaires de réunions et droit à la déconnexion.....	17
Activités associatives et sportives .....	17
Santé au travail.....	17
6. PRÉVENIR ET TRAITER LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES ET LE HARCÈLEMENT .....	17
PRECONISATIONS .....	19
1. ÉVALUER, PREVENIR, TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION .....	21
2. GARANTIR L'EGAL ACCES AUX CORPS ET EMPLOIS .....	22
3. FAVORISER UNE MEILLEURE ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE .	

.....	24
4. PREVENIR ET TRAITER LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES ET LE HARCELEMENT.....	27
GOUVERNANCE .....	30
COMMUNICATION.....	31
Quelle stratégie de communication pour réaliser l'égalité femmes-hommes à l'UPF?.....	31
La puissance des images .....	31
La force du langage .....	31
Une charte de bonnes pratiques.....	31
Quelles préconisations pour une communication égalitaire ?.....	32
INDICATEURS ET OUTILS.....	36
CONCLUSION .....	37

## CONTEXTE

L'Université de la Polynésie française (UPF) est un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP), créée le 29 mai 1987 sous la dénomination Université française du Pacifique, en référence à l'entité unique constituée alors avec la Nouvelle-Calédonie. Le 31 mai 1999, elle devient autonome vis-à-vis de la Nouvelle-Calédonie et devient l'Université de la Polynésie française. En 2014-2015, l'École Supérieure du Professorat et de l'Éducation (ESPE), qui vient remplacer l'IUFM, voit le jour. En 2021 l'ESPE devient INSPE. L'UPF propose des diplômes nationaux (DUT, Licence, Licence Pro, Master, Doctorat, Habilitation à diriger des recherches (HDR)) et des diplômes d'université (DU) dans les trois grands champs disciplinaires (Droit, Economie et Gestion (DEG), Lettres, Langues et Sciences Humaines (LLSH), Sciences, Technologies et Santé (STS).

**Depuis 2015, la population étudiante** de l'UPF est stable. En 2019, 65 % sont des femmes (au niveau national, les femmes représentent 55 % de la population estudiantine). Le taux est particulièrement important dans les études de lettres, langues et sciences humaines (72 %). La filière PE (MEEF1) reste atypique quant à sa surreprésentation féminine (76%). Dans le département DEG, les femmes sont également plus nombreuses (67%) que les hommes alors qu'en STS, la répartition est équilibrée.

**En 2018**, les emplois à l'UPF sont répartis comme suit : le corps **professoral et la population enseignante-chercheuse** est composée de 137 personnes dont 47% de femmes (contre 39% en 2017). Elles sont 36% d'enseignantes chercheuses, 60% de professeures du 2nd degré et 57% de contractuelles.<sup>1</sup> Les **BIATSS** (personnes travaillant dans les filières administratives, techniques, sociales, de santé et des bibliothèques) sont au nombre de 107 et les femmes représentent 62% de cette population, 61% des titulaires et 63% des personnes contractuelles.<sup>2</sup>

**En 2019**, les emplois à l'UPF sont répartis comme suit : le corps **professoral et la population enseignante-chercheuse** est composée de 137 personnes dont 47% de femmes. Elles sont 35% d'enseignantes chercheuses, 58% de professeures du 2nd degré et 65% de contractuelles.<sup>3</sup> Les **BIATSS** sont au nombre de 105 et les femmes représentent 63% de cette population, 60% des titulaires et 68% des personnes contractuelles.<sup>4</sup>

La **politique des ressources humaines** est encadrée par deux documents stratégiques: les grandes orientations de la politique de ressources humaines approuvées par le Conseil d'administration en 2017, et le cadre de gestion des personnes non-titulaires, approuvé par le Conseil d'administration en date du 09 mars 2021. Ce nouveau cadre implique notamment la revalorisation du point d'indice appliquée aux personnes contractuelles, le versement d'une prime mensuelle pour les personnes contractuelles justifiant d'un an d'ancienneté. L'UPF mène une politique de plein emploi, sans aucun gel de poste, associant l'ensemble de la communauté. Le dialogue social est régulier et s'est notamment concrétisé par l'instauration d'une démarche collaborative préalable à l'examen des projets de textes au sein des instances par la création de groupes de travail (mise en œuvre du RIFSEEP, déontologie). Il continue en 2021 dans le cadre des groupes de travail relatifs à l'implémentation du télétravail ou à la modification du cadre de gestion des personnes sous contrat.

---

<sup>1</sup> Voir Bilan social 2018 - Université de la Polynésie Française; tableau 1.2.1, page 12

<sup>2</sup> Voir Bilan social 2018 - Université de la Polynésie Française; tableau 1.2.2, page 15

<sup>3</sup> Voir Bilan social 2019 - Université de la Polynésie Française; tableau 1.2.1, page 12

<sup>4</sup> Voir Bilan social 2019 - Université de la Polynésie Française; tableau 1.2.2, page 14

<http://www.upf.pf/fr/rapports-supports-documents-telecharger>

Les conditions d'emploi et de travail (les rémunérations, les indemnités, le contexte ou les possibilités de recrutement pour l'UPF) sont influencées par les **spécificités de l'outre-mer polynésien**.

- La population de l'UPF est d'une taille relativement modeste ce qui peut induire des variations fortes de pourcentages ou de moyennes dues parfois au cas d'une seule personne.
- Contexte d'éloignement professionnel : située à plus de 15 000 kilomètres de la métropole, la Polynésie Française place de fait les personnes en état d'éloignement de leur communauté professionnelle. L'offre de formation n'y est pas aussi variée qu'en métropole et l'accès à un réseau professionnel peut être compliqué par le décalage horaire et la complexité de l'organisation des missions.
- Indexation, indemnités d'éloignement : Un coefficient de majoration de 84% est appliqué sur le traitement des fonctionnaires. Toutes les personnes recrutées et résidant en France la touchent. En 2019, l'indemnité d'éloignement a été versée à 33 personnes (17 hommes et 16 femmes) et à 35 personnes (19 hommes et 16 femmes) en 2020. Cela représente un montant total de 828 529€.
- Le recrutement : L'UPF bénéficie de l'attrait certain du territoire, mais peut pâtir également de l'éloignement et de la difficulté que comporte une mutation dans une collectivité si éloignée. Certaines offres d'emplois ne trouvent pas toujours autant de candidatures que nécessaire pour garantir une représentation paritaire des hommes et des femmes.
- Certaines des personnes sont mises à disposition (MAD) pour une durée de 2 ans renouvelable une fois ce qui induit une relation particulière à la temporalité de ses missions et bien que ce ne soit pas à ce jour mesuré, pourrait constituer un enjeu d'arbitrage entre vie personnelle et professionnelle

Par le présent Plan Égalité Professionnelle, l'UPF s'engage dans une **politique volontariste de promotion de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes**, quelle que soit leur catégorie et leur cadre d'emploi. L'UPF, qui est déjà dotée de nombreux outils de suivi et de promotion de l'égalité, se donne des moyens supplémentaires d'afficher et d'évaluer son action de façon annuelle par l'inscription d'indicateurs de suivi dans sa démarche générale de contrôle de gestion.

## TEXTES DE RÉFÉRENCE

### Réglementation :

- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant sur les droits et obligations des fonctionnaires
- Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique
- Loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel
- Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes
- Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires
- Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels
- Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013
- Circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (NOR RDFF1636262C)
- Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique (NOR : CPAF1805157C)
- Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018
- Circulaire CPAF1928443C du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents Égalité au sein de l'État et de ses établissements publics

### Communication :

- Femme, j'écris ton nom - Guide d'aide à la féminisation des noms de métiers, titres, grades et fonctions (CNRS, Institut national de la langue française, 1999).
- Guide de bonnes pratiques pour éviter les stéréotypes femmes/hommes dans la communication, (Préfet de la Région Haute-Normandie, 2016)
- Guide de bonnes pratiques pour éviter les stéréotypes femmes/hommes dans la communication visuelle, (Préfet de la Région Haute-Normandie, 2016)
- Guide de bonnes pratiques pour éviter les stéréotypes femmes/hommes dans la communication événementielle, (Préfet de la Région Haute-Normandie, 2016)
- Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe (La documentation française, 2016)

### Document internes :

- Règlement intérieur de l'Université de la Polynésie Française
- Charte de déontologie de l'Université de la Polynésie Française
- Bilans Sociaux 2018, 2019,
- Rapport d'activité de l'établissement
- Rapport d'activité de la Mission Égalité Femmes Hommes
- Note axes stratégiques DSG (axe 5 : inscrire l'UPF dans une démarche volontariste en matière d'engagements sociétaux)
- Grandes orientations RH de 2017

- Cadre de gestion des agents contractuels
- Fiches de procédure de recrutement
- Lettre de mission de la charge de mission Égalité Femmes Hommes
- La cellule de veille RPS : 1.Charte de la CdV 2. Arrêté portant création 3. Arrêté de composition de la CdV

#### Documents ministériels et articles

- Groupe de réflexion, *Sur les freins aux carrières des femmes chercheuses et enseignantes-chercheuses au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche en France*, Rapport final, Mai 2018, Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation
- *Vers l'Égalité femmes-hommes ? Chiffres clés*, Rapport 2020, Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation
- Brunel, Guerreiro et Pouyau, Référentiel des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche, Octobre 2020, Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation
- Oderda et Polycarpe de Gonzaga, Haut Conseil à l'Égalité, *Rapport annuel sur l'état des lieux du sexisme en France*, RAPPORT N°2020-02-25 STER 42, PUBLIÉ LE 2 MARS 2020
- Bereni, Lépinard et Lieber, *Contre le harcèlement et les violences sexuelles dans l'enseignement supérieur: quelles réponses politiques et institutionnelles ?*, Nouvelles Questions Féministes, 2003/1 (Vol 22), page 134 à 137

## DONNÉES ET ANALYSE

Les données présentées et commentées ci-dessous sont issues du Bilan Social 2018 et 2019.

### 1. ÉVALUER, PRÉVENIR, TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

La **rémunération** prend en compte l'ensemble du traitement perçu par les fonctionnaires en 2019 : le traitement indiciaire indexé, l'indemnité de résidence, les prestations sociales perçues (SFT, allocations familiales versées par l'UPF pour compenser leur absence dans la politique d'allocations sociales de la Polynésie Française, rentrée scolaire...), les diverses primes et indemnités ainsi que les heures complémentaires et les indemnités d'éloignements.

**En 2018**, la ventilation par décile indique que 20% des personnes perçoivent une rémunération nette mensuelle moyenne d'au moins 7 302,69 €, que 80% ont une rémunération nette mensuelle moyenne d'au moins 2 741,7 € et que la moitié perçoit une rémunération nette mensuelle d'au moins 4 879,77 €. <sup>5</sup>

Sur l'ensemble de l'UPF, la rémunération nette mensuelle est de 5253 € (indemnité d'éloignement comprise). Elle est respectivement de 4660 € pour les femmes et 5963 € pour les hommes. <sup>6</sup>

**En 2019**, la ventilation par décile indique que 20% des personnes perçoivent une rémunération nette mensuelle moyenne d'au moins 7 206,66 €, que 80% ont une rémunération nette mensuelle moyenne d'au moins 2 375,85 € et que la moitié perçoit une rémunération nette mensuelle d'au moins 4 259,68 €. <sup>7</sup>

Sur l'ensemble de l'UPF, la rémunération nette mensuelle est en moyenne de 5250 € en 2019. Elle regroupe les primes, dont l'indemnité d'éloignement, qui l'augmentent de manière significative. Cette moyenne est respectivement de 4673 € pour les femmes et 5918 € pour les hommes. <sup>8</sup> Cet écart des moyennes s'explique, comme la statistique le montre infra, par le fait que les femmes sont sur représentées dans les catégories C et Contractuelles.

#### Sous-domaine 1.1 : LA POPULATION ENSEIGNANTE

Les populations de référence incluent les titulaires ainsi que les ATER.

**En 2018**, la ventilation par décile des rémunérations nettes mensuelles moyennes indique que 90% de la population enseignante perçoit une rémunération nette mensuelle moyenne d'au moins 4 245,25 € et 50% perçoit une rémunération nette mensuelle moyenne d'au moins 6 324,46 €. <sup>9</sup> Dans le corps enseignant chercheur, cette moyenne est respectivement de 6857 € pour les hommes et 6472 € pour les femmes. Pour les 2nd degré, cette moyenne est respectivement de 5859 € pour les hommes et de 5612 € pour les femmes. <sup>10</sup>

**En 2019**, la ventilation par décile des rémunérations nettes mensuelles moyennes indique que 80% de la population enseignante perçoit une rémunération nette mensuelle moyenne d'au moins

<sup>5</sup> Voir Bilan social 2018 - Université de la Polynésie française; tableau 3.1.1, page 29

<sup>6</sup> Voir Bilan social 2018 - Université de la Polynésie française; tableau et graphique 3.2, page 32

<sup>7</sup> Voir Bilan social 2019 - Université de la Polynésie française; tableau 3.1.1, page 34

<sup>8</sup> Voir Bilan social 2019 - Université de la Polynésie française; tableau et graphique 3.2, page 32

<sup>9</sup> Voir Bilan social 2018 - Université de la Polynésie française; tableau 3.1.2, page 30

<sup>10</sup> Voir Bilan social 2018 - Université de la Polynésie française; tableau et graphique 3.2, page 32

5 265,99 € et 50% perçoit une rémunération nette mensuelle moyenne d'au moins 6 753,19 €. <sup>11</sup> Dans le corps enseignant chercheur, cette moyenne est respectivement de 7446 € pour les hommes et 6557 € pour les femmes. Pour les 2nd degré, cette moyenne est respectivement de 7290 € pour les hommes et de 6508 € pour les femmes. <sup>12</sup>

### **Sous-domaine 1.2 : LA POPULATION ADMINISTRATIVE**

**En 2018**, la ventilation par décile des rémunérations nettes mensuelles moyennes indique que 50% des BIATSS perçoit une rémunération nette mensuelle inférieure à 3 169,73 € et 10% perçoit au moins 7 017,36 €. <sup>13</sup> Pour les titulaires, cette moyenne est respectivement de 4659 € pour les hommes et 4145 € pour les femmes et pour les personnes sous contrat, elle est respectivement de 2337 € pour les hommes et de 2486 € pour les femmes. <sup>14</sup> La population de référence inclut les personnes titulaires (tous corps confondus) ainsi que celles en CDI et CDD.

**En 2019**, la ventilation par décile des rémunérations nettes mensuelles moyennes indique que 50% des BIATSS perçoit une rémunération nette mensuelle inférieure à 3 246,19 € et 10% perçoit au moins 6 173,88 €. <sup>15</sup> Pour les titulaires, cette moyenne est respectivement de 5032 € pour les hommes et 4386 € pour les femmes et pour les personnes sous contrat, elle est respectivement de 2406 € pour les hommes et de 2542 € pour les femmes. <sup>16</sup> La population de référence inclut les personnes titulaires (tous corps confondus) ainsi que celles en CDI et CDD.

A partir d'**avril 2021**, en raison du vote du nouveau cadre de gestion, les équilibres sont susceptibles d'être modifiés, les données genrées pourront être réétudiées cette année.

### **Sous-domaine 1.3 : RÉMUNÉRATIONS ACCESSOIRES, PRIMES, CHARGES DE MISSIONS, DÉCHARGES...**

Sont comprises dans la notion de primes et de rémunération accessoire : L'IFSE et CIA, l'IEFQR, l'indemnité différentielle, la prime de qualification, l'indemnité de risque, l'indemnité de précarité, l'indemnisation des CET, la GIPA, les heures de vacances et l'IRPL. La NBI n'intègre pas la notion de prime ou de rémunération accessoire.

Il est important de noter que compte tenu des petites tailles des populations concernées à l'UPF, le régime indemnitaire d'une ou deux personnes peut faire évoluer significativement à la hausse comme à la baisse la part des primes dans les rémunérations dévolues aux femmes et aux hommes. Ce constat fait apparaître des tendances plus conjoncturelles que structurelles.

En 2018, chez le corps professoral, la GIPA a été versée à deux femmes MCF. Il y a un déséquilibre général et systématique en faveur des hommes (12% contre 15%). Ce déséquilibre est d'environ 4

---

<sup>11</sup> Voir Bilan social 2019 - Université de la Polynésie française; tableau 3.1.2, page 30  
<http://www.upf.pf/fr/rapports-supports-documents-telecharger>

<sup>12</sup> Voir Bilan social 2019 - Université de la Polynésie française; tableau et graphique 3.2, page 32

<sup>13</sup> Voir Bilan social 2018 - Université de la Polynésie française; tableau 3.1.3, page 31

<sup>14</sup> Voir Bilan social 2018 - Université de la Polynésie française; tableau et graphique 3.2, page 32

<sup>15</sup> Voir Bilan social 2019 - Université de la Polynésie française; tableau 3.1.3, page 31

<sup>16</sup> Voir Bilan social 2019 - Université de la Polynésie française; tableau et graphique 3.2, page 32

points (13% - 17%) chez les MCF, d'environ 7 point (12% - 19%) chez les 2nd degrés et d'environ 1 point (9% - 10%) chez les PR.<sup>17</sup>

Chez les **BIATSS**, la part des primes dans la rémunération fait pas apparaître de déséquilibre significatif, la différence est de moins d'1 point mais toujours en faveur des hommes, pour les catégories A, B, C. Pour les CDI, le déséquilibre est en faveur des hommes de 7 points (12% - 19%). Pour les CDD, le déséquilibre est en faveur des femmes d'environ 2 points (8% - 10%).<sup>18</sup>

En **2019**, chez le **corps professoral**, la GIPA a été versée à une MCF. Il y a un déséquilibre général en faveur des hommes (12% contre 15%). Ce déséquilibre est d'environ 6 points (11% - 18%) chez les MCF et les 2nd degrés et en faveur des femmes d'environ 1 point (12% - 13%) chez les PR.<sup>19</sup>

Chez les **BIATSS**, la part des primes dans la rémunération fait apparaître un léger déséquilibre en faveur des hommes quel que soit le statut ou la catégorie. Les personnes en CDI présentent un déséquilibre entre hommes et femmes. Ce déséquilibre est dû au cas d'un agent qui fait augmenter la part des primes des hommes. En l'excluant, la part des primes des hommes atteint 12% (et atteint la part des femmes). Les personnes en CDD présentent également un déséquilibre en faveur des hommes. Ce dernier est dû à une fin de contrat et au versement de la prime de précarité. En l'excluant, la part des hommes atteint 16.5%. Elle reste supérieure de 3 points à la part des primes des femmes (13%).<sup>20</sup>

A partir d'**avril 2021**, en raison du vote du nouveau cadre de gestion, les équilibres sont susceptibles d'être modifiés, les données genrées pourront être réétudiées cette aune.

## 2. GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS AUX CORPS ET EMPLOIS

### Sous-domaine 2.1 : L'ENSEIGNEMENT ET LA RECHERCHE

En **2018**, il y a eu 16 **recrutements** (9 hommes et 7 femmes). Notons la catégorie ATER, sous contrat et post-doctorat est la seule où les femmes sont plus nombreuses.<sup>21</sup>

Concernant les **promotions**, dans la population enseignante et enseignante-chercheuse le nombre d'hommes promouvables (18) est plus important que le nombre de femmes (7). Une femme et un homme ont eu une promotion dans l'enseignement-recherche et une femme enseignante du 2nd degré a été promue. Notons le plus faible taux de femmes dans la population enseignante et enseignante-chercheuse et des faibles effectifs.<sup>22</sup>

Des **CRCT** (Congés pour Recherche ou Conversion Thématique) au nombre de 3 ont été attribué, 2 de 12 mois à des hommes et 1 de 6 mois à une femme.<sup>23</sup>

L'**HDR** a été obtenue par 4 personnes, 3 hommes et 1 femme.<sup>24</sup>

En **2019**, il y a eu 39 **recrutements** (16 hommes et 17 femmes) dont 4 postes par voie de concours (4 hommes). Pour 3 des postes, il s'agit de trajectoires de promotion de PR et MCF en interne. Notons

---

<sup>17</sup> Voir Bilan social 2018 - Université de la Polynésie française, tableau 3.3.1, page 33

<sup>18</sup> Voir Bilan social 2018 - Université de la Polynésie française; tableau 3.3.2, page 34  
<http://www.upf.pf/fr/rapports-supports-documents-telecharger>

<sup>19</sup> Voir Bilan social 2019 - Université de la Polynésie française, tableau 3.3.1, page 33

<sup>20</sup> Voir Bilan social 2019 - Université de la Polynésie française; tableau 3.3.2, page 34

<sup>21</sup> Voir Bilan social 2018 - Université de la Polynésie française; tableau 4.2.1, page 41

<sup>22</sup> Voir Bilan social 2018 - Université de la Polynésie française, tableau 7.2.1, page 52

<sup>23</sup> Voir Bilan social 2018 - Université de la Polynésie française; paragraphe 7.1.1, page 51

<sup>24</sup> Voir Bilan social 2018 - Université de la Polynésie française; paragraphe 7.3.1, page 51

que le léger déséquilibre entre femmes et hommes se crée dans la catégorie ATER, sous contrat et post-doctorat.<sup>25</sup>

Concernant les **promotions**, dans la population enseignante et enseignante-chercheuse le nombre d'hommes promouvables (22) est plus important que le nombre de femmes (8). Un homme enseignant chercheur a été promu ainsi que un homme et une femme qui enseignent dans le 2nd degré. Notons le plus faible taux de femmes dans la population enseignante et enseignante-chercheuse et des faibles effectifs.<sup>26</sup>

Des **CRCT** au nombre de 3 ont été attribué, 2 à des hommes de respectivement 6 et 12 mois et 1 de 6 mois à une femme.<sup>27</sup>

L'**HDR** a été obtenue par une femme.<sup>28</sup> C'est un point identifié par le Ministère comme le frein dans la promotion des femmes enseignantes-chercheuses<sup>29</sup>. Elle explique notamment l'inversion des courbes de représentation des femmes au sein des corps de maîtres de conférences et professeur des universités. Un des leviers d'action principal pour l'obtention de la HDR est l'attribution de CRCT.

## Sous-domaine 2.2 : LA POPULATION BIATSS

En **2018**, il y a eu 21 **recrutements** avec un déséquilibre en faveur des femmes (12 femmes et 9 hommes).<sup>30</sup> Cette population inclut les recrutements de titulaires comme les personnes sous contrat. Le déséquilibre dans les **promotions** des personnes BIATSS (en incluant les personnes sous contrat et les ANFA) est en faveur des hommes. En effet, 2 hommes ont bénéficié du tableau d'avancement, 2 personnes (1 homme et 1 femme) ont réussi un examen professionnel et 2 personnes (1 homme et 1 femme) sont passées d'un CDD à un CDI.<sup>31</sup>

En **2019**, il y a eu 23 **recrutements** avec un déséquilibre en faveur des femmes (17 femmes et 6 hommes).<sup>32</sup> Cette population inclut les recrutements de titulaires comme les personnes sous contrat. Le déséquilibre dans les **promotions** des personnes BIATSS (en incluant les personnes sous contrat et les ANFA) est en faveur des femmes. En effet, 6 personnes ont été promues (3 hommes et 3 femmes), 2 femmes ont réussi le concours de technicienne de recherche et de formation et 7 personnes sont passé d'un CDD à un CDI (5 femmes et 2 hommes).<sup>33</sup> Les femmes sont plus nombreuses dans la catégorie contractuelle.

A partir d'**avril 2021**, en raison du vote sur le nouveau cadre de gestion, les personnes contractuelles pourront candidater au CDI au bout de 4 ans sous réserve d'être sur un poste permettant une pérennité.

## 3. FAVORISER UNE MEILLEURE ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE

Au niveau national, un des freins à l'égalité professionnelle identifié est la répartition déséquilibrée entre les femmes et les hommes des tâches liées à la famille, ce qui se traduit pour les femmes par un recours accru au temps partiel et par un moindre accès à certains postes, à

<sup>25</sup> Voir Bilan social 2019 - Université de la Polynésie française; tableau 4.2.1, page 41

<sup>26</sup> Voir Bilan social 2019 - Université de la Polynésie française, tableau 7.2.1, page 51

<sup>27</sup> Voir Bilan social 2019 - Université de la Polynésie française, paragraphe 7.1.1, page 50

<sup>28</sup> Voir Bilan social 2019 - Université de la Polynésie française; paragraphe 7.1.3, page 50  
<http://www.upf.pf/fr/rapports-supports-documents-telecharger>

<sup>29</sup> Voir préconisations du groupe de réflexion sur "les freins aux carrières des femmes »

<sup>30</sup> Voir Bilan social 2018 - Université de la Polynésie française; tableau 4.2.2, page 42

<sup>31</sup> Voir Bilan social 2018 - Université de la Polynésie française; tableau 7.2.2, page 52

<sup>32</sup> Voir Bilan social 2019 - Université de la Polynésie française; tableau 4.2.2, page 42

<sup>33</sup> Voir Bilan social 2019 - Université de la Polynésie française; tableau 7.2.2, page 52

responsabilités notamment. A l'UPF, la gouvernance favorise un meilleur équilibre et un meilleur partage des temps de vie professionnelle et de vie personnelle, quelle que soit la situation familiale ou personnelle des fonctionnaires.

### Sous-domaine 3.1 : TEMPS ET LIEUX DE TRAVAIL

**En 2018**, deux personnes ont demandé à exercer leur activité à temps partiel, ce sont des femmes.<sup>34</sup>

**En 2019**, trois personnes ont fait cette demande, toutes sont des femmes.<sup>35</sup>

Une demande correspond à un temps partiel de droit dans les trois ans suivant la naissance d'un enfant. Les deux autres sont des demandes d'enseignantes du second degré (PRAG/PRCE) qui sont engagées dans des travaux de recherche.

### Sous-domaine 3.2 : PARENTALITÉ ET GARDE D'ENFANTS

**En 2018**, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à avoir recours à des **congés** quels qu'ils soient. Singulièrement dans la catégorie « enfants malades », le delta est notable (8 jours d'arrêt pour les hommes soit 0.23 jour par agent contre 26 jours pour les femmes soit 0.36 jours par agente). On note également que 3 hommes titulaires (et 1 contractuel) ont bénéficié d'un congé paternité (33 jours) et il n'y a pas eu de déclaration de naissance en dehors de ces congés, tandis que 2 femmes ont bénéficié d'un congé maternité ce qui représente 201 jours.<sup>36</sup>

**En 2019**, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à avoir recours à des **congés** quels qu'ils soient. Singulièrement dans la catégorie « enfants malades », le delta est notable (13 jours d'arrêt pour les hommes soit 0.33 jour par agent contre 38.5 jours pour les femmes soit 0.58 jour par agente). On note également qu'aucun homme n'a bénéficié de congé paternité alors même qu'un homme enseignant a déclaré la naissance de son enfant.<sup>37</sup>

### Sous-domaine 3.3 : LOISIRS, ACTIVITÉS, SANTÉ

« L'amicale des personnels de l'UPF » de l'université, est majoritairement investie par des femmes (70 femmes et 26 hommes participent, toutes activités confondues). Elle propose des activités culturelles et sportives.

Les activités sportives offertes par l'ASCUP : en moyenne, 4 femmes et 2 hommes profitent de la pause méridienne du vendredi.

## 4. PRÉVENIR ET TRAITER LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES ET LE HARCÈLEMENT

La question des violences sexistes et sexuelles est difficile à évaluer et renseigner. En 2019 une enquête réalisée par la mission égalité a été réalisée au sein de l'UPF sur le sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes. Le nombre de réponses était très faible par rapport à la population cible. Globalement, l'égalité était perçue comme acquise à l'UPF. Néanmoins, des faits de violences sexuelles et sexistes ont pu être signalés à la faveur de l'anonymat, sans pour autant donner lieu à des suites en raison de l'absence d'informations. Il semble que cette enquête a pu être saisie par

<sup>34</sup> Voir Bilan social 2018 - Université de la Polynésie française; paragraphe 2.1, page 25

<sup>35</sup> Voir Bilan social 2019 - Université de la Polynésie française; paragraphe 2.1, page 25

<sup>36</sup> Voir Bilan social 2018 - Université de la Polynésie française; tableau 2.4, page 26

<sup>37</sup> Voir Bilan social 2019 - Université de la Polynésie française; tableau 2.4, page 26

<http://www.upf.pf/fr/rapports-supports-documents-telecharger>

certaines personnes comme plateforme pour permettre une prise de parole qu'il convient de prendre au sérieux. D'autres enquêtes réalisées par des spécialistes permettront d'établir un diagnostic.

**Sur le plan national**, le CLASCHES insiste sur le fait que le milieu universitaire n'est pas exempt de violences sexistes et sexuelles.<sup>38</sup> L'Observatoire étudiant des violences sexuelles et sexistes dans l'enseignement supérieur indique qu'une personne étudiante sur 3 a été victime de violences sexuelles et 1/10 de viol.<sup>39</sup> Ces données indiquent que l'Université est un lieu où peuvent s'exercer ces violences et qu'il faut donc les prendre en compte.

---

<sup>38</sup> CLASCHES, Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche, Guide pratique pour s'informer et se défendre, ISBN: 978-2-9547 153

<https://clasches.fr/>

<sup>39</sup> Observatoire étudiant des violences sexuelles et sexistes dans l'enseignement supérieur, Paroles étudiantes sur les violences sexuelles et sexistes, Rapport complet octobre 2020

<https://observatoire-vss.com/notre-rapport>

# DISPOSITIFS EXISTANTS POUR PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE À L'UPF

## 1. GÉNÉRALITÉS

Le **Règlement intérieur** de l'UPF mentionne dans son préambule des principes de tolérance et de respect des droits. De plus, il comporte, conformément à la loi, des articles spécifiques concernant le harcèlement (art 13), le bizutage (art 14) et la violence (art 26).<sup>40</sup> Cependant, il ne mentionne pas à ce jour le sexisme et la LGBT+phobie. En revanche, la **charte de déontologie** indique clairement dans son article 3 que le sexisme et la LGBT+phobie sont constitutifs de faits de violences et de harcèlement. Son annexion au règlement intérieur lui donne la même valeur juridique que le document principal.

La **gouvernance** actuelle de l'UPF porte une attention particulière au respect de la parité dans les instances et à la tête de l'université. Ainsi, trois Vice-Présidences sur six sont occupées par des femmes. A la tête de l'administration, on constate que la grande majorité des cadres sont des femmes : la direction (DGS et DGSA) est assurée par deux femmes, ainsi que huit directions de services administratifs sur douze.

Sur neuf structures de recherche, dont plusieurs laboratoires et équipes d'accueil, une UMR et une école doctorale, une seule est dirigée par une femme, dont la nomination récente a été encouragée par la gouvernance.

## 2. LA CHARGE DE MISSION ÉGALITÉ FEMMES HOMMES

En 2018, l'UPF s'est dotée d'une charge de mission Égalité Femmes Hommes.<sup>41</sup> La mission a été assumée par une enseignante, puis deux BIATSS conjointement. Les rapports d'activité 2018 et 2019 montrent que leur action s'est développée selon plusieurs axes :

- Un axe **Institutionnel** visant à encadrer les actions en faveur de l'égalité professionnelle, démarche qui trouve son aboutissement dans la rédaction du présent Plan. Cet axe comporte aussi un volet « Parité » conformément à la loi, qui a permis de veiller à l'application de la réglementation sur la représentation proportionnelle des femmes et des hommes dans toutes les instances, à tous les niveaux, pour toutes les catégories.
- Un axe **Valorisation et Sensibilisation** qui a permis de conduire plusieurs actions de communication en direction de la communauté universitaire, d'organiser des événements, de faire des projections de films, avec pour objectif principal la sensibilisation aux droits des victimes de violences sexistes et sexuelles et de harcèlement.
- Un axe **Formation** avec l'organisation de sessions de formation à la lutte contre les stéréotypes de genre en situation d'enseignement, destinées à un public enseignant dans le secondaire, le supérieur et à la formation de deux stagiaires. Une attention particulière est portée aux questions d'insertion professionnelle, la valorisation des métiers et des carrières de la Recherche, la présence des femmes dans les métiers à forte représentation masculine.

---

<sup>40</sup> Voir Règlement intérieur de l'Université de la Polynésie française  
<http://www.upf.pf/fr/rapports-supports-documents-telecharger>

<sup>41</sup> Voir lettre de mission de la Mission Égalité femmes-hommes  
<http://www.upf.pf/fr/la-mission-egalite-femmes-hommes>

La Mission Égalité diffuse de l'information régulièrement, réalise une revue de presse et s'associe chaque année à plusieurs événements sur le territoire. Elle a conduit une enquête en 2019 auprès de toute la communauté universitaire, qui demande à être complétée et élargie.

Depuis août 2020, L'ESPE-UPF a aussi désigné une référente égalité filles-garçons dont la mission est davantage centrée sur la sensibilisation et la formation d'un enseignement qui intègre des pratiques promouvant l'égalité des genres dans le système scolaire.

### 3. ÉVALUER, PRÉVENIR, TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

Les **grilles de rémunération de la fonction publique** permettent un principe d'égalité de départ. Le salaire de base dépend de l'indice majoré de la personne qui est déterminé par le grade et l'échelon occupé. Le salaire se calcule en multipliant point d'indice et indice majoré. Les grilles indiciaires associées aux grades permettent de connaître les bases des rémunérations. L'avancement d'échelon est accordé de plein droit. Le point d'indice et l'indice majoré sont des outils a priori extrêmement égalitaires mais la rémunération dans la fonction publique est aussi conditionnée à la perception de primes, d'heures supplémentaires, d'indemnités ponctuelles qui sont inégalement réparties entre les femmes et les hommes. Dans la pratique, des écarts sont observés.

L'UPF dispose d'un cadre de gestion applicable aux personnes sous contrat. Celui-ci inclut des grilles de rémunération appliquées pour le recrutement. La catégorie contractuelle est majoritairement composée de femmes. Adopté par le conseil d'administration de l'établissement du 09 mars 2021, le cadre de gestion permet de garantir l'égalité de traitement et il comprend notamment des grilles de rémunération. Ce nouveau cadre de gestion prévoit la revalorisation des grilles de rémunérations toutes catégories confondues par la revalorisation de la valeur du point. Elle prévoit également la suppression de la catégorie 4 et le reclassement des personnes dans la catégorie supérieure, ainsi que la réduction de la durée des échelons en début de carrière. Ces mesures sont favorables à l'égalité dans la mesure où les femmes sont plus nombreuses dans la population contractuelle.

Ces dispositifs permettent de réduire les écarts de rémunération.

Le **RIFSEEP** - régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement - a été implémenté à l'UPF pour les filières administratives, ITRF et bibliothèques entre 2016 et 2018.<sup>42</sup> Ce nouvel outil indemnitaire qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes a permis une convergence des primes et un rehaussement des minimas. L'université a également fait le choix de l'attribution d'un CIA (complément indemnitaire annuel) versé deux fois par an.

Le **REH** (référentiel d'équivalence horaire) a été revu afin de tenir compte des évolutions des charges administratives et responsabilités pédagogiques des personnes enseignant et faisant de la recherche, mais également de l'évolution des effectifs étudiants. Dernièrement, il a été complété par les charges supportées par les fonctionnaires ayant des fonctions de direction des études (loi ORE de mars 2018). En 2018, la section REH progresse de 8,14% en volume horaire par rapport à 2017 et atteint un volume de 3583.95h. De plus, 340.25 heures d'équivalence horaires ont été incluses tout ou partie dans le service statutaire.<sup>43</sup>

En 2019, la section REH progresse de 6% en volume horaire par rapport à 2018 et atteint un volume de 3797 heures. De plus, 322.45 heures d'équivalence horaires ont été incluses pour tout ou partie dans le service statutaire.<sup>44</sup>

---

<sup>42</sup> Délibération relative à l'implémentation du RIFSEEP à l'UPF

<sup>43</sup> Voir Bilan social 2018 - Université de la Polynésie française; tableau 3.4.2, page 36

<sup>44</sup> Voir Bilan social 2019 - Université de la Polynésie française; tableau 3.4.2, page 36

Ces outils ont un effet sur les écarts de rémunération entre femmes et hommes, mais n'y sont pas spécifiquement destinés et n'agissent pas suffisamment sur les causes de ces écarts.

L'**outil de calcul d'indicateurs d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique** mis à disposition par l'administration centrale n'est pas à ce jour exploitable par l'établissement en raison de la spécificité des modes de gestion en Polynésie française. Cet outil d'évaluation des écarts de rémunération permet de calculer le premier des différents indicateurs prévus par l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

#### 4. GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS AUX CORPS ET EMPLOIS

La politique de recrutement est transparente et respecte le circuit des instances de concertation (CT, bureau élargi, CA). L'établissement a ouvert des concours BIATSS et a accompagné la promotion des fonctionnaires ayant la qualification MCF et HDR. En soutien à la stratégie, des postes « tournants » ont été réservés. Pour favoriser la mobilité fonctionnelle, accélératrice de carrière, des mouvements internes, BIATSS et enseignement, préalables à la publication sont organisés. Les procédures pour tous les recrutements ont été redéfinies et documentées. Elles associent les services aux commissions de recrutement et les spécialistes des disciplines pour la sélection des profils. La parité dans les jurys de recrutement ainsi que pour les nominations est encouragée et mise en place quand cela est possible même si elle n'est pas explicitement indiquée.

#### 5. FAVORISER UNE MEILLEURE ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE

##### **Temps de travail**

Les fonctionnaires sous contrat relevant du droit du travail de la Polynésie française dépendent des obligations de temps de travail définies dans le code du travail de la Polynésie française et doivent réaliser 39 heures par semaine, référence pour la détermination du traitement correspondant à un temps complet. À l'UPF, le régime de travail ARTT (aménagement et réduction du temps de travail) et les autorisations d'absence applicables aux titulaires et non titulaires de droit public, sont étendues aux personnes contractuelles de droit privé. Les fonctionnaires de l'UPF peuvent ainsi également bénéficier d'autorisations spéciales d'absences lors d'évènement particuliers. À ce titre, lors de l'année 2019, plusieurs personnes ont bénéficié d'autorisations d'absences pour préparation aux concours, mariage ou décès.

L'UPF applique ainsi un régime de temps de travail harmonisé quels que soient les statuts des personnes, plus favorable que ce que droit privé polynésien applique hors UPF. Ces dernières réalisent 36h45 ou 38h30 par semaine et bénéficient de l'ARTT. En fonction de la durée hebdomadaire de travail (36h45 ou 38h30), le droit annuel à congés pour un temps complet est compris entre 315 heures et 405 heures par année universitaire.

##### **Occupation à la minute et horaires variables**

L'université a instauré des plages horaires variables entre 7h00 - 8h30 et 15h00 - 18h00 pour permettre un aménagement des horaires d'arrivée et de départ. De plus, tout emploi du temps peut être modifié ponctuellement en cours d'année pour prendre en compte les contraintes personnelles. Sont aussi possibles des autorisations d'absences pour des raisons médicales, familiales ou

professionnelles, qui sont soumises à l'appréciation de la personne supérieure hiérarchique et non décomptées du droit à congés.

La note relative au temps de travail et sa mise en œuvre pratique dans l'outil de gestion des congés (Hamac) permet de s'absenter « à la minute », pour des durées inférieures à une demi-journée.

### **Télétravail**

L'université a proposé et adopté en comité technique un protocole d'expérimentation du télétravail en février 2021. Le télétravail est proposé aux agents disposant d'un an d'ancienneté dans la limite d'un jour par semaine. L'expérimentation du télétravail au sein des services a commencé en mars 2021 et les résultats seront exploitables à partir du 31 août 2021.

### **Respect du temps de travail, horaires de réunions et droit à la déconnexion**

L'UPF est attentive au respect du temps de travail, à la prise effective des congés et au droit à la déconnexion. Afin de favoriser une bonne articulation entre la vie personnelle et professionnelle, les instances se tiennent toujours en matinée ; les chefs de services ont pour consigne de veiller à la prise de congés effective par les personnes ; les horaires de présence obligatoire au poste de travail ne dépassent pas 15h00 en cohérence avec les horaires de sorties scolaires en Polynésie Française.

### **Activités associatives et sportives**

« **L'amicale des personnels** », subventionnée par l'université, propose des activités sportives, ludiques ou de développement personnel. Les activités sportives proposées (yoga, natation, abonnement à tarif réduit à une salle de sport à proximité, danse polynésienne et pilate) se déroulent sur le lieu de travail, à l'occasion de la pause méridienne et permettent d'intégrer plus facilement une activité sportive à une journée de travail. Ces activités sont proposées à des tarifs très compétitifs compte tenu de la prise en charge partielle des coûts par l'Amicale. Elle propose également des tarifs négociés pour les abonnements mensuels au sein d'une salle de sport située à proximité immédiate du campus. Les horaires de la pause méridienne semblent être particulièrement adaptés.

L'**ASCUP**, est l'association sportive de l'université. Elle organise des événements sportifs et propose des activités sur site, également sur la pause méridienne. Elle met aussi à disposition des paddles en libre accès pour une activité libre. La plupart des activités sont proposées sur la pause méridienne pour éviter de prolonger la journée sur le lieu de travail.

### **Santé au travail**

L'UPF est dans une politique générale d'amélioration de la qualité de vie au travail et de prévention des risques professionnels de l'université, structurée depuis 2017 et accessible sur le site internet de l'université : « Prévention des Risques | UPF ». Une instance CHSCT / Assistance de Prévention a pour mission de prévenir les situations néfastes pour la santé physiologique et psychologique des personnes et d'améliorer les conditions de travail. Un médecin de prévention travail a été recruté en 2020 afin de remplacer les prestations externes d'un service de médecine préventive et instaurer un service de médecine de prévention constant et informé des risques identifiés à l'UPF (DUERP). Une convention partenariale a été signée avec une psychologue, disponible pour tout le monde.

## **6. PRÉVENIR ET TRAITER LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES ET LE HARCÈLEMENT**

L'université dispose depuis septembre 2020 d'une **cellule de veille auprès du CHSCT** pour prévenir les risques psychosociaux encourus par les personnes. Elle a une fonction permanente de veille et de

détection des situations de crise et de première intervention. La composition de la cellule peut être complétée à sa demande, et selon les situations par des personnes ressources, et notamment par les référentes égalité.

La démarche de prévention des RPS à l'UPF, initiée en juin 2020 par la diffusion du questionnaire KERASEK (pré-diagnostic) a été poursuivie par une évaluation élaborée au moyen de l'outil RPS DU de l'INRS. Cette évaluation, menée du 7 septembre au 7 décembre 2020 a été réalisée lors des groupes de travail constitués d'une expertise, de membres du CHSCT, d'une assistance de prévention et de personnes issues des unités de travail concernées. 21 unités de travail ont été évaluées (sur les 24 UT de l'UPF). 36 volontaires, et 8 membres CHSCT / Assistance de Prévention ont participé aux groupes de travail, représentant 84 heures de groupe de travail. Les missions du groupe de travail étaient les suivantes : recueillir les données relatives à l'exposition éventuelle à des facteurs de risques psychosociaux ainsi que les mesures de prévention déjà mises en place ; formuler des propositions de mesure de prévention en vue de prévenir l'apparition de situations présentant des risques psychosociaux et / ou améliorer les situations de travail des différentes personnes à l'université.

Aujourd'hui, le document unique d'Évaluation des Risques Professionnels (**DUERP**) ne mentionne pas les risques de violences sexistes et sexuelles. Nous prévoyons de travailler en collaboration pour inscrire cette thématique dans le DUERP. Cet axe fera de plus l'objet d'un traitement complémentaire dans le présent plan.

## PRECONISATIONS

Les préconisations ci-dessous s'appuient sur les éléments saillants du bilan :

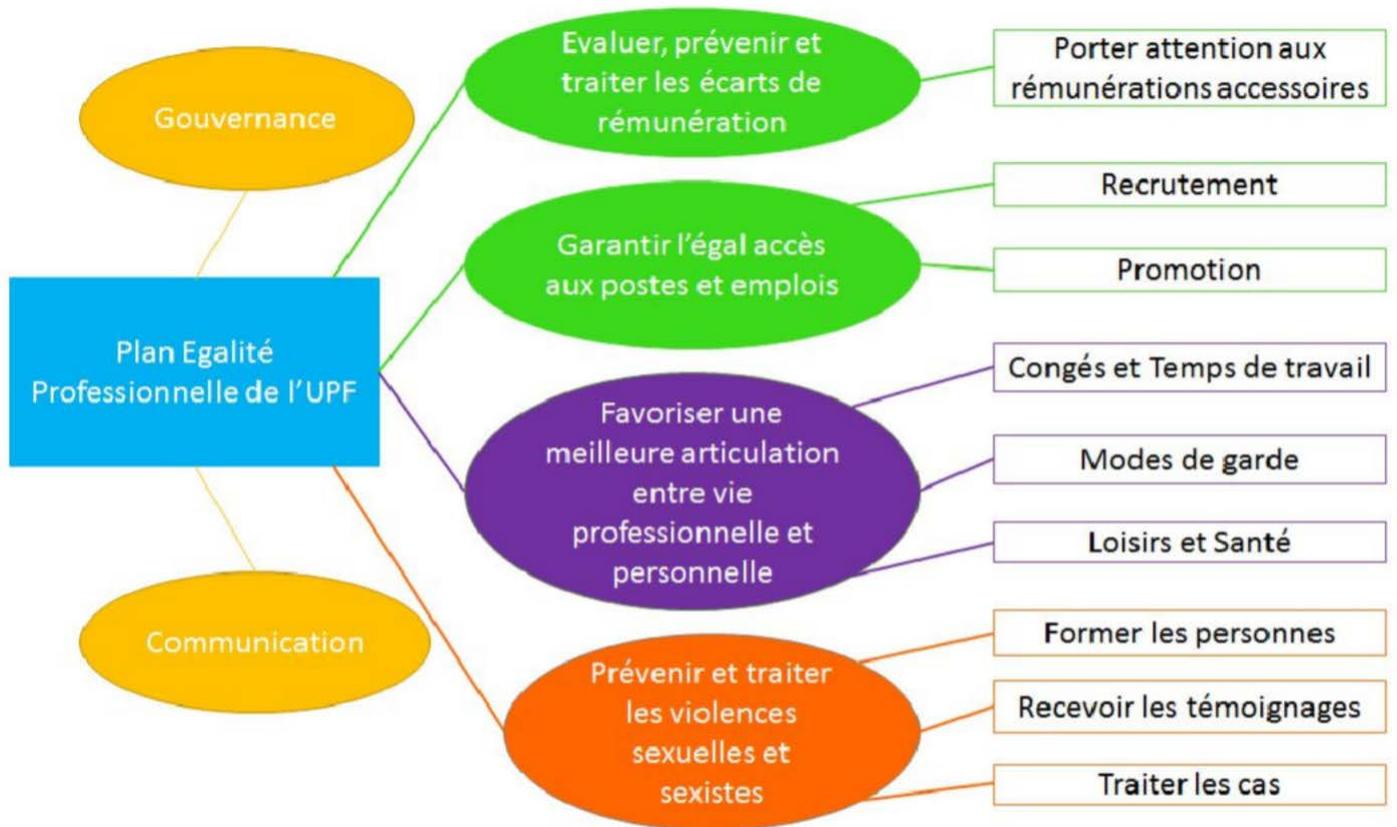
- La situation est globalement favorable à l'égalité et à la parité à l'UPF et de nombreuses mesures ont déjà été prises qui ne demandent qu'à être valorisées.
- La Mission Égalité Femmes-Hommes existe et elle est active, son action est régulièrement évaluée sous l'autorité directe de la Présidence.
- La cellule de veille RPS se structure et se professionnalise sur la question des Violences Sexistes et Sexuelles.

Les écarts statistiques constatés sont liés à la structure de la population des personnels et sont cohérents avec ceux qui sont par ailleurs observés en population générale de la France.

- Une surreprésentation des femmes dans les catégories contractuelles et catégories B et C
- Chez les enseignantes et enseignantes-chercheuses : les données de l'UPF sont comparables aux données nationales présentées dans le rapport sur les freins aux carrières des femmes chercheuses (plafond de verre de la qualification MCF et de l'HDR, plus faible proportion des femmes professeuses)
- Les écarts de rémunération sont amortis par la règle indiciaire, et quand ils existent, ils sont dus aux primes et rémunérations accessoires, notamment celles liées aux charges administratives et responsabilités pédagogiques.
- Une surreprésentation des femmes dans les demandes de journées enfant malade, jours de congés, demande de temps partiel
- Au chapitre des violences sexistes et sexuelles, une absence de données à analyser

On constate donc que la plupart des écarts pourraient être réduits par une plus grande attention portée aux freins bien connus à l'évolution professionnelle et salariale des femmes : la difficile articulation entre vie personnelle et professionnelle, la charge que représentent le travail domestique et la prise en charge des enfants, les problématiques de garde d'enfant hors temps scolaire, le recours plus fréquent aux congés et temps partiels, l'autocensure en matière de prise de responsabilité ou de demande de congés de recherche.

Dans cette dernière section, qui est le cœur du Plan égalité professionnelle, il s'agit de s'engager sur des actions à entreprendre à court, moyen et long terme. L'égalité professionnelle entre tous les genres et toutes les orientations sexuelles participent grandement à la qualité de vie au travail et au bon fonctionnement de l'établissement. Les préconisations qui suivent sont donc pensées comme résolument engagées dans le cadre d'une politique volontaire en la matière.



## 1. ÉVALUER, PREVENIR, TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION

### AXE 1 : Évaluer, Prévenir et Traiter les écarts de rémunération

#### OBJECTIF

Comme cela a pu être observé dans la présentation et l'analyse des données, il existe des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes qui relèvent de la structuration sociologique de la communauté professionnelle (surreprésentation des femmes dans les catégories B et C et sous contrat). De plus, les rémunérations accessoires creusent les écarts dans toutes les catégories. L'objectif est donc de veiller à ce que les responsabilités qui donnent accès à ces rémunérations soient accessibles à tous et toutes. La transparence sur les rémunérations est aussi un facteur connu de promotion de l'égalité.

#### MESURES

1. Assurer une meilleure diffusion des informations concernant les rémunérations et rémunérations accessoires dans les services pour stimuler les recours aux droits, les candidatures à des postes immédiatement supérieurs ou à la prise de responsabilités administratives, pédagogiques etc.
2. Prévoir une analyse des rémunérations et des régimes indemnitaires au sein de groupes de travail issus des instances de représentation sous le prisme égalité femmes-hommes

#### PLANNING

Année 1 à 5

Année 1

#### PARTICIPATION

La mission égalité entre les femmes et les hommes  
La direction des ressources humaines  
La commission recherche

#### BUDGET

Audit interne ; pas de budget à prévoir

#### INDICATEURS

Rémunérations nettes mensuelles moyennes comparées des femmes et des hommes  
Part des rémunérations accessoires dans le salaire des femmes

## 2. GARANTIR L'ÉGAL ACCES AUX CORPS ET EMPLOIS

### AXE 2 : Garantir l'égal accès aux corps et aux emplois

#### Champ 1 : Recrutement

##### OBJECTIF

Une des sources des écarts de rémunération est la difficulté à avoir accès à plus de responsabilités (promotion, candidature à un poste supérieur, prise de responsabilités annexes). Permettre une rémunération équitable va donc de pair avec le fait de corriger les freins aux carrières communément appelés « plafonds de verre » en permettant un égal accès aux corps et emplois. Le premier obstacle concerne le recrutement et ses conditions d'exercice.

##### MESURES

3. Diffuser des informations sur les thématiques discriminatoires non acceptables en entretiens
4. Respecter la parité dans les nominations quand cela est possible
5. Implémenter une équivalence de publication pour les EC suite à un congé maternité, paternité ou d'adoption. Sensibiliser en priorité les présidents des comités de sélection et la commission interne des EC publiant
6. Prévoir la révision au sein des instances représentatives des fiches de procédures relatives au recrutement pour y intégrer les mesures favorisant le recrutement paritaire
7. Pour les personnes qui bénéficient d'un contrat doctoral, enceintes et/ou déclarant une naissance, étudier la possibilité de conserver et reporter les financements de thèse à la date de retour de congés légaux

##### PLANNING

Année 1

Année 1 à 5

Année 1 à 5

Année 1

Année 3

##### PARTICIPATION

La mission égalité entre les femmes et les hommes  
La direction des ressources humaines  
La gouvernance

##### BUDGET

Pas de budget associé pour les mesures 1 à 6  
Coût mensuel d'un contrat doctoral à multiplier par le nombre de mois de congés à reporter

##### INDICATEURS

Part des femmes dans les recrutements  
Part des femmes dans les recrutements des EC

## AXE 2 : Garantir l'égal accès aux corps et aux emplois

### Champ 2 : Promotion

#### OBJECTIF

Les critères de promotion pensés sans prendre en compte les structures sociales de genre, représentent un deuxième obstacle à la carrière.

#### MESURES

8. Accentuer la communication sur les procédures de demandes de promotion  
9. Mettre en place un tutorat et mentorat  
10. Valoriser les mesures de CRCT pour passer le plafond de verre de la qualification MCF et HDR et inciter les femmes à les demander

#### PLANNING

Année 1  
  
Année 3  
Année 1 à 5

#### PARTICIPATION

La mission égalité entre les femmes et les hommes  
La direction des ressources humaines  
La gouvernance  
Les femmes avec un poste à responsabilités

#### BUDGET

Pas de budget associé  
Les budgets CRCT existent

#### INDICATEURS

Nombre de personnes promouvables et promues selon leur genre et leur catégorie d'emploi  
Nombre de femmes ayant obtenu la qualification MCF  
Nombre de femmes ayant soutenu une HDR  
Nombre de femmes ayant bénéficié d'un CRCT

### 3. FAVORISER UNE MEILLEURE ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE

#### **AXE 3 : Favoriser une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle** **Champ 1 : Congés et temps de travail**

##### **OBJECTIF**

L'égalité et le bien-être au travail dépendent beaucoup de son articulation avec la vie personnelle. Certaines carrières peuvent pâtir de contraintes familiales fortes qui s'exercent de façon inégale. Il appartient à l'institution de permettre à ses membres d'équilibrer temps de vie professionnelle et personnelle.

##### **MESURES**

11. Maintenir une attention aux heures des réunions pour éviter la concurrence avec les activités personnelles et intégrer ce principe dans la charte égalité
12. Valoriser le congé paternité et inciter les hommes à en bénéficier
13. Organiser un entretien personnel en amont et au retour de congés parentaux pour informer la personne de ses droits et des possibilités d'aménagement de son temps de travail (télétravail, horaires variables, annualisation)
14. Valoriser toutes les mesures qui peuvent favoriser la continuité des travaux de recherche pendant la période de congés
15. Généraliser les bonnes pratiques en matière de droit à la déconnexion (mesure préconisée dans le plan d'action de prévention des RPS)

##### **PLANNING**

Année 1 à 5

Année 2

Année 1 à 5

Année 1 à 5

Année 1 à 5

##### **PARTICIPATION**

La mission égalité entre les femmes et les hommes  
La direction des ressources humaines  
La gouvernance

##### **BUDGET**

Pas de budget associé pour les mesures 11 à 15

##### **INDICATEURS**

Nombre de pères ayant déclaré une naissance et ayant effectivement bénéficié d'un congé paternité  
Nombre de jours de congés paternité  
Nombre de personnes ayant demandé un aménagement du temps et/ou des modalités de travail par genre

## **AXE 3 : Favoriser une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle**

### **Champ 2 : Modes de garde**

#### **OBJECTIF**

La présence de l'enfant n'impacte pas de la même manière la vie professionnelle de chacun des parents. Il s'agit donc de permettre à chaque personne de faire un choix éclairé en matière de présence auprès de leur famille, de la valoriser et de faciliter l'articulation avec la vie professionnelle.

#### **MESURES**

16. Faciliter le contact avec les baby-sitters via l'ENT
17. Étudier les possibilités de dispositifs d'aide à la garde d'enfants par des partenariats avec la mairie
18. Établir des partenariats avec des crèches pour obtenir des tarifs préférentiels
19. Établir des partenariats avec des organismes de vacances scolaires pour obtenir des tarifs préférentiels
20. Étudier la faisabilité d'une crèche sur le site universitaire ou à proximité

#### **PLANNING**

- Année 1
- Année 2
- Année 3
- Année 3
- Année 1 à 5

#### **PARTICIPATION**

- La mission égalité entre les femmes et les hommes
- La direction des ressources humaines
- La gouvernance
- La DLP
- La représentation étudiante

#### **BUDGET**

- Pas de budget associé aux mesures 17 à 20
- Mesure 20 : budget à construire (étude, foncier, construction, emploi, entretien et fluides)

#### **INDICATEURS**

Nombre de jours de congés enfants malades répartis par genre

**AXE 3 : Favoriser une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle**  
**Champ 3 : Loisirs et Santé**

**OBJECTIF**

Le bien-être au travail passe aussi par la pratique de loisirs qui n'est pas toujours rendue possible par l'organisation de la vie personnelle et professionnelle. Dans la mesure où les activités sont subventionnées par l'UPF, veiller à ce qu'elles restent mixtes, accessibles à tous et toutes.

**MESURES**

21. Développer les activités de loisir pendant les pauses méridiennes et en fin de journée en portant attention à la mixité des activités

22. Sécurisation des situations des personnes enceintes : désigner un membre du groupe Assistance Prévention, référent pour les questions d'ergonomie des postes pendant la grossesse et au retour de congé maternité

23. Mener une analyse d'opportunité et le cas échéant intégrer au DUERP de l'information sur les données genrées en médecine du travail et sur les biais qui conduisent à établir des normes de diagnostic sur des références masculines. Prendre en compte les risques spécifiques pour les femmes en matière de santé au travail pour pouvoir correctement les prévenir et les prendre en charge dans le respect de l'anonymat

**PLANNING**

Année 1 à 5

Année 1 à 5

Année 2

**PARTICIPATION**

La mission égalité entre les femmes et les hommes  
 La direction des ressources humaines  
 La gouvernance  
 L'amicale et les associations

**BUDGET**

Subvention annuelle de l'ASCUP et de l'Amicale

**INDICATEURS**

Pas d'indicateur associé

## 4. PREVENIR ET TRAITER LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES ET LE HARCELEMENT

### AXE 4 : Prévenir et Traiter les violences sexistes et sexuelles et le harcèlement

#### Champ 1 : Former les personnes

##### OBJECTIF

Les universités ne sont malheureusement pas des lieux exempts de violences sexistes et sexuelles ou de harcèlement. Pour que les personnes puissent travailler dans les meilleures conditions, il est nécessaire de permettre le diagnostic et la prise en charge des cas avérés. Pour cela il est essentiel que les personnes soient formées à reconnaître les stéréotypes et les violences ainsi qu'à réagir en cas de connaissance d'un évènement de cette nature.

##### MESURES

24. Sensibiliser l'ensemble des fonctionnaires, des organisations syndicales et des représentations estudiantines aux stéréotypes et aux violences sexuelles et sexistes  
 25. Proposer des formations à destination de l'ensemble des fonctionnaires, des organisations syndicales et des représentations estudiantines pour sensibiliser à la réception d'un témoignage  
 26. Intégrer un enseignement sur l'égalité dans les maquettes (notamment à l'ESPE et le proposer en UECG et PPPE)

##### PLANNING

Année 1

Année 2

Année 1 à 5

##### PARTICIPATION

La mission égalité entre les femmes et les hommes  
 La direction des ressources humaines  
 La Mouv'e  
 Le service de la communication  
 La gouvernance  
 Les responsables pédagogiques

##### BUDGET

10 journées de formation à 70 000 XPF la journée (sur la base de 100 personnes formées)

##### INDICATEURS

Nombre de personnes ayant bénéficié d'une sensibilisation  
 Nombre de personnes ayant bénéficié d'une formation  
 Nombre d'heures de formation proposées dans les maquettes

## AXE 4 : Prévenir et Traiter les violences sexistes et sexuelles et le harcèlement

### Champ 2 : Recevoir les témoignages

#### OBJECTIF

Faire preuve de bienveillance et d'écoute permet d'empêcher que le silence ne favorise les coupables et n'entrave les victimes qui ont particulièrement besoin qu'on sache recueillir leur témoignage. Il existe à ce niveau un enjeu fort de visibilité et d'exemplarité pour l'université.

#### MESURES

27. Professionnaliser la cellule de veille RPS sur les questions spécifiques des violences sexistes et sexuelles pour permettre un solide accompagnement médical, psychologique et juridique  
28. Développer des partenariats avec les associations locales et mettre en place des permanences à l'UPF  
29. En lien avec la cellule de veille RPS, formaliser un dispositif d'alerte en cas de témoignage anonyme, d'une tierce personne ou d'une rumeur  
30. Mettre en place une plateforme dématérialisée sur le site internet pour témoigner/alerter

#### PLANNING

Année 2

Année 3

Année 1

Année 1

#### PARTICIPATION

La mission égalité entre les femmes et les hommes  
La direction des ressources humaines  
La Mouv'e  
La direction de la communication  
La cellule de veille RPS  
La gouvernance

#### BUDGET

Coût de la formation de membres de la cellule et associés : 10 journées sur la base de 70 000 XPF par jour

#### INDICATEURS

Nombre de saisine de la cellule de veille  
Nombre de témoignages recueillis sur la plateforme

## AXE 4 : Prévenir et Traiter les violences sexistes et sexuelles et le harcèlement

### Champ 3 : Traiter les cas

#### OBJECTIF

Les faits de violences sexistes et sexuelles et de harcèlement nuisent gravement à l'environnement professionnel et aux personnes. Il est indispensable d'être en mesure de garantir la prise en compte et la mise en œuvre d'action de type conseil de discipline pour sanctionner ces actes.

#### MESURES

31. Chaque action nécessitera une concertation avec la victime et son consentement
32. En lien avec la cellule de veille RPS, définir le circuit de traitement des cas, du témoignage jusqu'aux sanctions disciplinaires associées quand celles-ci sont justifiées.
33. Adopter une politique de transparence sur le traitement et l'issue des affaires
34. Veiller à empêcher le maintien de la situation de travail dans laquelle a eu lieu la violence dénoncée en l'attente d'action
35. Mettre en œuvre toutes les solutions matérielles (indépendance financière, logement d'urgence, ...) dont dispose l'établissement pour porter secours à tout agent en situation de danger connue
36. Former une personne assistance de prévention spécialisée sur les violences sexistes et sexuelles

#### PLANNING

Année 1 à 5

Année 2

Année 1

Année 1 à 5

Année 1 à 5

Année 3

#### PARTICIPATION

La mission égalité entre les femmes et les hommes  
La direction des ressources humaines  
La Mouv'e  
La direction de la communication  
La cellule RPS  
La cellule juridique

#### BUDGET

La mesure 34 suppose un déblocage ponctuel sur les moyens généraux  
La mesure 35 : 5 jours de formation à 15 000 XPF la journée

#### INDICATEURS

Nombre de dossiers traités par la cellule de veille  
Nombre de personnes formées à la prévention spécialisée  
Nombre de personnes ayant bénéficié d'une aide matérielle d'urgence

## GOUVERNANCE

Pour la bonne mise en application du Plan, l'UPF se dote d'un mode de gouvernance.

La mission égalité femmes-hommes, sous la responsabilité directe du Président, veille à la mise en application du Plan.

Elle s'appuie sur plusieurs mesures et des personnes-clés identifiées comme telles :

- La transparence sur l'information relative aux engagements, responsabilités et modes d'action de l'établissement
- la représentation dans les instances
- la création d'un groupe de travail permanent
- la désignation de personnes relais dans certains services ou départements

### Gouvernance

#### OBJECTIF

Afin de faire vivre le plan, ses ambitions et d'évaluer son action, il convient d'adopter un mode de gouvernance solide qui intègre largement les différentes composantes de l'université.

MESURES	PLANNING
37. Prévoir une invitation en CT (et occasionnellement en CA) pour porter les enjeux d'égalité quand les sujets le nécessitent	Année 1
38. Constituer un groupe de travail se réunissant 2 fois par an au minimum et intégrant les personnes clés de l'administration du Plan de façon obligatoire.	Année 1
39. Diffuser en CA l'information sur les niveaux de responsabilité juridique de l'établissement en tant que personne morale et de la Présidence	Année 1
40. Renforcer ponctuellement la mission égalité avec un CVD, une vacation, un service civique ou un stage	Année 2 à 5
41. Affiner les données genrées qui nourrissent le Bilan Social et genrer plus de données utiles à l'administration du Plan	Année 1 et 2

PARTICIPATION	BUDGET
La direction La mission égalité entre les femmes et les hommes La direction des ressources humaines L'assistance juridique La gouvernance	Coût d'un : CVD = 220 000 XPF / mois pour une personne BAC +3 ; stage = 60 000 XPF / mois Charge de mission égalité : 40 heures équivalentes TD

#### INDICATEURS

Budget total associé à la gouvernance du Plan

## COMMUNICATION

La communication publique doit refléter la société actuelle dans toutes ses composantes. Sans vigilance, nous pouvons, inconsciemment, véhiculer des stéréotypes<sup>45</sup> dans les représentations de genres, fruits de notre socialisation. Toutefois, en prenant le temps de questionner nos représentations sociales, il est possible d'utiliser la communication comme un outil puissant de rétablissement de l'égalité femme-homme, avec comme objectif l'inclusion de toutes et tous.

Changer le rapport au langage et donc à la pensée permet de faire progresser l'égalité au quotidien. Or cela ne se fait pas de manière automatique et sans une vigilance continue, les stéréotypes de sexe sont reproduits, parfois de manière inconsciente. Changer notre manière de communiquer est donc un moyen concret de faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes.

### Quelle stratégie de communication pour réaliser l'égalité femmes-hommes à l'UPF?

#### La puissance des images

Les images stéréotypées enferment femmes et hommes dans des rôles sociaux prédéfinis et par définition limitants, du simple fait de leur sexe. Elles cautionnent l'imposition de normes et la légitimation de la domination et de la violence des hommes. Cela finit par avoir un effet sur les parcours professionnels en restreignant insidieusement le champ des possibles.

Les visuels édités et utilisés par l'Université doivent veiller à ne pas reproduire de façon flagrante les rôles sociaux traditionnels, à ne pas véhiculer les comportements assignés socialement aux femmes et aux hommes, à diversifier leur représentations pour ne pas les enfermer dans des rôles sociaux et assurer la diversité réelle des représentations, à équilibrer le nombre de femmes et d'hommes sur les visuels et dans les vidéos, qui font l'objet de communication afin que chaque personne puissent s'identifier individuellement.

#### La force du langage

La langue façonne notre manière de penser le monde. Le langage n'est pas neutre, les mots ont un sens et « ne pas nommer le féminin ou le faire disparaître dans un genre prétendument indifférencié, c'est organiser l'invisibilité donc l'absence des femmes dans la sphère publique ».<sup>46</sup> Dans une société où l'exigence d'égalité se fait de plus en plus pressante, et compte tenu des découvertes scientifiques faites sur la puissance du langage dans la structuration de la pensée, il paraît aujourd'hui anachronique de continuer à utiliser le masculin comme marqueur du neutre. Nos usages langagiers doivent s'adapter aux usages sociaux et c'est la raison pour laquelle l'usage de l'accord des noms de métiers, titres, grades et fonctions, l'usage du féminin et du masculin dans les messages adressés à toutes et tous, apparaissent comme incontournables dès lors que l'on souhaite inclure tout le monde dans nos communications. Rédiger de manière neutre les fiches de recrutement traduit la volonté d'accompagner une évolution sociale marquée par l'accès des femmes à des métiers, à des responsabilités, à des positions hiérarchiques et à une existence égalitaire.

#### Une charte de bonnes pratiques

---

<sup>45</sup> Les stéréotypes sont des croyances partagées qui concernent des caractéristiques personnelles, des traits de personnalité ou des comportements d'un groupe de personnes (Leyens, Yzerbyt & Schadrin, 1996). Ils attribuent de façon schématique et globalisantes des caractéristiques supposées « naturelles » aux femmes et aux hommes, sur ce qu'elles et ils sont et ne sont pas.

<sup>46</sup> Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe (La documentation française, 2016)

Afin de normaliser ces bonnes pratiques et de les faire adopter par l'ensemble de la communauté universitaire, une charte reprenant les principes ci-dessus édictés pourra être établie. Ce geste fort placerait l'UPF dans une posture volontariste propre à lui donner une image d'exemplarité, et au-delà, contribuerait à améliorer son image, attirant ainsi davantage de talents. De plus, inclure cette charte dans la prochaine stratégie de l'établissement renforcerait son impact au sein de l'UPF.

## Quelles préconisations pour une communication égalitaire ?

### Communication

#### OBJECTIF

Plusieurs mesures recommandées dépendent, en partie, pour leur efficacité d'une campagne et d'une politique de communication cohérente et dynamisante. L'aspect communicationnel doit donc bénéficier d'une attention forte pour mettre en cohérence la communication de l'UPF et ses engagements.

MESURES	PLANNING
42. Veiller à ce que la documentation administrative interne comme externe reste exempte de tout usages sexistes ou excluant.	Année 1 à 5
43. Rédiger une Charte de la Communication Non Discriminante.	Année 2
44. Communiquer publiquement de façon transparente au sujet des engagements de l'établissement. Rendre publics les contacts des personnes ressources et une documentation de référence (guides, chartes, bonnes pratiques)	Année 1
45. Programmer des interventions lors des réunions de rentrée au sujet de l'égalité et de la mission associée	Année 2
46. Intégrer la question de l'égalité dans les guides d'accueil	Année 2
47. Organiser des évènements de sensibilisation et des Conférences Savoirs pour toutes et tous sur l'éducation sexuelle	Année 1 à 5
48. Avoir un encart mensuel dans la newsletter	Année 2
49. Participer aux évènements organisés par les associations et structures œuvrant pour l'égalité sur le territoire	Année 3

#### PARTICIPATION

La mission égalité entre les femmes et les hommes  
Le service communication

#### BUDGET

Prestations graphiques : base journalière de 35 000 XPF  
Prestations d'impression : 200 000 XPF / an  
Prestations d'évènementiel : 200 000 XPF / an

#### INDICATEURS

Nombre d'évènements organisés  
Fréquence de l'information diffusée

## Tableau récapitulatif des mesures

1	Assurer une meilleure diffusion des informations concernant les rémunérations et rémunérations accessoires dans les services pour stimuler les recours aux droits, les candidatures à des postes immédiatement supérieurs ou à la prise de responsabilités administratives, pédagogiques etc.
2	Prévoir une analyse des rémunérations et des régimes indemnitaires au sein de groupes de travail issus des instances de représentation sous le prisme égalité femmes-hommes
3	Diffuser des informations sur les thématiques discriminatoires non acceptables en entretiens
4	Respecter la parité dans les nominations quand cela est possible
5	Implémenter une équivalence de publication pour les EC suite à un congé maternité, paternité ou d'adoption. Sensibiliser en priorité les présidents des comités de sélection et la commission interne des EC publiant.
6	Prévoir la révision au sein des instances représentatives des fiches de procédures relatives au recrutement pour y intégrer les mesures favorisant le recrutement paritaire
7	Pour les personnes qui bénéficient d'un contrat doctoral, enceintes et/ou déclarant une naissance, étudier la possibilité de conserver et reporter les financements de thèse à la date de retour de congés légaux
8	Accentuer la communication sur les procédures de demandes de promotion
9	Mettre en place un tutorat et mentorat
10	Valoriser les mesures de CRCT pour passer le plafond de verre de la qualification MCF et HDR et inciter les femmes les demander
11	Maintenir une attention aux heures des réunions pour éviter la concurrence avec les activités personnelles et intégrer ce principe dans la charte égalité
12	Valoriser le congé paternité et inciter les hommes à en bénéficier
13	Organiser un entretien personnel en amont et au retour de congés parentaux pour informer la personne de ses droits et des possibilités d'aménagement de son temps de travail (télétravail, horaires variables, annualisation)
14	Valoriser toutes les mesures qui peuvent favoriser la continuité des travaux de recherche pendant la période de congés
15	Généraliser les bonnes pratiques en matière de droit à la déconnexion (mesure préconisée dans le plan d'action de prévention des RPS)
16	Faciliter le contact avec les baby-sitters via l'ENT
17	Étudier les possibilités de dispositifs d'aide à la garde d'enfants par des partenariats avec la mairie
18	Établir des partenariats avec des crèches pour obtenir des tarifs préférentiels

19	Établir des partenariats avec des organismes de vacances scolaires pour obtenir des tarifs préférentiels
20	Étudier la faisabilité d'une crèche sur le site universitaire ou à proximité
21	Développer les activités de loisir pendant les pauses méridiennes et en fin de journée en portant attention à la mixité des activités
22	Sécurisation des situations des personnes enceintes : désigner un membre du groupe Assistance Prévention, référent pour les questions d'ergonomie des postes pendant la grossesse et au retour de congé maternité
23	Mener une analyse d'opportunité et le cas échéant intégrer au DUERP de l'information sur les données genrées en médecine du travail et sur les biais qui conduisent à établir des normes de diagnostic sur des références masculines. Prendre en compte les risques spécifiques pour les femmes en matière de santé au travail pour pouvoir correctement les prévenir et les prendre en charge dans le respect de l'anonymat
24	Sensibiliser l'ensemble des fonctionnaires, des organisations syndicales et des représentations estudiantines aux stéréotypes et aux violences sexuelles et sexistes
25	Mettre en place une formation à destination de l'ensemble des fonctionnaires, des organisations syndicales et des représentations estudiantines pour sensibiliser à la réception d'un témoignage
26	Intégrer un enseignement sur l'égalité dans toutes les maquettes (notamment à l'ESPE et le proposer en UECG et PPPE)
27	Professionnaliser la cellule de veille RPS sur les questions spécifiques des violences sexistes et sexuelles pour permettre un solide accompagnement médical, psychologique et juridique
28	Développer des partenariats avec les associations locales et mettre en place des permanences à l'UPF
29	En lien avec la cellule de veille RPS, formaliser un dispositif d'alerte en cas de témoignage anonyme, d'une tierce personne ou d'une rumeur
30	Mettre en place une plateforme dématérialisée sur le site internet pour témoigner/alerter
31	Chaque action nécessitera une concertation avec la victime et son consentement
32	31. En lien avec la cellule de veille RPS, définir le circuit de traitement des cas, du témoignage jusqu'aux sanctions disciplinaires associées quand celles-ci sont justifiées.
33	Adopter une politique de transparence sur le traitement et l'issue des affaires
34	Veiller à empêcher le maintien de la situation de travail dans laquelle a eu lieu la violence dénoncée en l'attente d'action
35	Mettre en œuvre toutes les solutions matérielles (indépendance financière, logement d'urgence, ...) dont dispose l'établissement pour porter secours à tout fonctionnaire en situation de danger connue
36	Former une personne assistance de prévention spécialisée sur les violences sexistes et sexuelles
37	Prévoir une invitation en CT (et occasionnellement en CA) pour porter les enjeux d'égalité quand les sujets le nécessitent
38	Constituer un groupe de travail se réunissant 2 fois par an au minimum et intégrant les personnes clés

	de l'administration du Plan de façon obligatoire.
39	Diffuser en CA l'information sur les niveaux de responsabilité juridique de l'établissement en tant que personne morale et de la Présidence
40	Renforcer ponctuellement la mission égalité avec un CVD, une vacation, un service civique ou un stage
41	Produire les données genrées de chaque service et veiller à ce que le Bilan Social intègre une lecture genrée des données
42	Veiller à ce que la documentation administrative interne comme externe reste exempte de tous usages sexistes ou excluants.
43	Rédiger une Charte de la Communication Non Discriminante.
44	Communiquer publiquement de façon transparente au sujet des engagements de l'établissement. Rendre publics les contacts des personnes ressources et une documentation de référence (guides, chartes, bonnes pratiques)
45	Programmer des interventions lors des réunions de rentrée au sujet de l'égalité et de la mission associée
46	Intégrer la question de l'égalité dans les guides d'accueil
47	Organiser des évènements de sensibilisation et des Conférences Savoirs pour toutes et tous sur l'éducation sexuelle
48	Avoir un encart mensuel dans la newsletter
49	Participer aux évènements organisés par les associations et structures œuvrant pour l'égalité sur le territoire

## INDICATEURS ET OUTILS

Le présent Plan Égalité Professionnelle ne prend son sens que dans la prise en compte et l'effort de mise en place de ses préconisations. Ces dernières étant nombreuses, elles ne pourront pas être toutes appliquées au cours de la première année d'existence du Plan mais l'objectif est bien de les mettre en place d'ici 5 ans. L'indicateur de bonne pratique ne sera pas tant le nombre de préconisations appliquées mais surtout la qualité des dispositifs et leur bon fonctionnement et leur visibilité.

Le suivi de ce Plan sera régulier, l'état d'avancement devra être présenté pour information chaque année en CT et le rapport d'exécution du plan pour avis en CA. La mise en œuvre des PA fera l'objet d'une évaluation par le HCERES.

Les indicateurs seront construits en collaboration avec le service de contrôle de gestion. On s'appuiera sur les indicateurs mentionnés pour établir un bilan quantitatif et qualitatif annuel.

## CONCLUSION

Ce présent Plan d'Égalité Professionnelle a plusieurs objectifs: observer les données pour analyser les inégalités entre femmes et hommes, faire état des dispositifs existants qui ont vocation à réduire les inégalités, produire des préconisations pour permettre d'améliorer l'égalité entre les personnes. De plus, quatre axes sont développés: les écarts de rémunération, l'accès au corps et aux emplois, l'articulation entre vie personnelle et professionnelle et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes. Ce document a été écrit pour prendre en compte toute personne quel que soit son genre, son origine, son poste ou sa catégorie professionnelle.

Il s'agit d'une obligation qui vient du ministère, lequel est actuellement très dynamique sur le sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes. Par ailleurs, le contexte social récent a contribué à la mise en lumière de plusieurs inégalités. Alors l'UPF a la possibilité de saisir cette opportunité pour adopter une attitude volontariste forte sur ce sujet et tendre vers l'exemplarité. Sa réussite dépend de l'appui de la gouvernance au groupe de travail et à la mission.

L'existence de la mission égalité entre les femmes et les hommes représente une ressource clé pour la mise en œuvre des préconisations. Ces dernières ont été voulues fortes et engagées dans l'optique d'agir au maximum des capacités de l'établissement. L'UPF tire donc de multiples bénéfices à l'application du présent Plan tant vis à vis de la réglementation ministérielle que par rapport à sa réputation.