



PLAN D'ACTION POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Introduction

L'élaboration d'un plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été rendu obligatoire par la loi de la transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Initiés depuis plusieurs années par la volonté politique d'instaurer une culture d'égalité au sein de notre établissement, de nombreux dispositifs sont déjà mis en œuvre pour répondre à cette problématique. L'élaboration de ce plan d'action a été l'occasion d'en faire un premier bilan et de proposer de nouvelles dispositions qui viendront enrichir et renforcer les actions déjà mises en place.

Ce plan d'action est le fruit d'un travail commun réalisé par des groupes rassemblant des représentants du personnel issus des comités techniques et d'hygiène et sécurité de notre établissement, de la direction générale, de la direction des ressources humaines, et des services communs de notre université. Construit pour être déployé au cours des trois prochaines années, il a vocation à être enrichi notamment à la lumière des bilans réguliers des actions qui y sont proposées, dans une démarche d'amélioration continue.

Ce plan est construit autour de quatre axes, qui abordent la question des écarts de rémunération, les stéréotypes de genres dans les branches d'activités professionnelles et l'impact du genre dans les promotions des personnels, l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations. Pour chaque axe, un bilan des actions déjà menées est présenté et plusieurs actions sont proposées. Celles-ci sont rassemblées dans un tableau avec un calendrier et des indicateurs.

Le déploiement de ce plan à travers la mise en œuvre des actions qui y sont proposées fera l'objet d'un suivi, selon les modalités et le calendrier prévus dans ce plan, en s'appuyant notamment sur des indicateurs qui y sont détaillés. Un bilan de la réalisation de ce plan sera réalisé chaque année devant le comité technique de notre université. La diffusion la plus large possible de ce plan et de ses objectifs au sein de notre communauté universitaire vise à faire de chacun d'entre nous des acteurs de sa mise en œuvre.

Table des matières

Introduction.....	1
1.Construction et mise en œuvre du plan au sein de l'Université du Littoral Côte d'Opale.....	3
1.1 Les différents acteurs du plan d'action	3
1.2 Modalités de pilotage, de suivi et d'évaluation du plan d'action	3
1.3 Les modalités d'information des agent.e.s sur le plan d'action.....	3
2.Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération	4
2.1 Identification et analyse des écarts de rémunération par population.....	4
2.1.1 Analyse des temps partiels.....	4
2.1.2 Ecart de rémunération selon les populations	5
2.2 Analyse du régime de prime.....	6
2.2.1 Régime indemnitaire des personnels BIATSS.....	6
2.2.2 Primes enseignant.e.s.....	6
2.3 Mise en place d'actions par l'université.....	7
3. Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois	7
3.1 Analyse des genres par catégorie et par branche d'activités professionnelles pour les BIATSS	7
3.1.1 Analyse par catégorie	7
3.1.2 Analyse par BAP.....	9
3.2 Analyse des genres par corps pour les enseignant.e.s.....	9
3.3 Analyse des recrutements/promotions BIATSS	10
3.3.1 Recrutements BIATSS	10
3.3.2 Promotions BIATSS	11
3.4 Analyse des recrutements/promotions Enseignant.e.s	12
3.4.1 Recrutements Enseignant.e.s.....	12
3.4.2 Promotions Enseignant.e.s.....	13
3.5 Mise en place d'actions	13
4. Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle	14
4.1 Bilan sur l'organisation du travail et du temps de travail	14
4.2 Bilan sur le soutien à la parentalité.....	14
4.3 Actions à mener.....	16
4.3.1 Organisation du temps de travail:.....	16
4.3.2 Soutien à la parentalité	16
5. Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations.....	16
5.1 Bilan sur les actions	16
5.2 Mise en place d'actions par l'université.....	17

1. Construction et mise en œuvre du plan au sein de l'Université du Littoral Côte d'Opale

1.1 Les différents acteurs du plan d'action

Le plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est le premier élaboré au sein de l'Université du Littoral Côte d'Opale. Il s'appuie sur les dispositifs déjà mis en place au sein de l'ULCO et les actions lancées en direction des étudiants pour lutter contre les discriminations et les violences.

L'élaboration du plan d'action a ainsi donné lieu à des groupes de travail réunissant le Vice-Président délégué aux ressources humaines, la Direction Générale, la Direction des Ressources Humaines, des représentants du comité technique, et, en fonction des thématiques, le médecin de prévention, le conseiller de prévention, l'assistante sociale, le service commun d'action sociale et représentants du CHSCT.

Ces groupes de travail se sont réunis autour des 4 thématiques suivantes :

- Un groupe de travail commun sur les thématiques d'évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération, et de garantie d'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois ;
- Un groupe de travail sur l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle ;
- Un groupe de travail de lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations.

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

Le Vice-Président délégué en charge des ressources humaines pilotera la mise en œuvre et le suivi du plan d'actions, en s'appuyant sur la direction des ressources humaines.

Des services seront sollicités pour accompagner le déploiement des actions dans leurs domaines respectifs : communication, prévention, action sociale...

Un comité de pilotage sera constitué avec des représentants de l'administration (direction générale, direction des ressources humaines, médecin de prévention, conseiller de prévention, assistante sociale, service commun d'action sociale) et des représentants du personnel. Il se réunira deux fois par an pour dresser le bilan des actions menées, planifier et enrichir les actions à mener.

Chaque action détaillée dans ce plan fait l'objet d'indicateurs. Ceux-ci seront mis à jour à fréquence annuelle. Sur cette base, un bilan annuel du plan d'actions sera présenté au comité technique à l'occasion de la présentation du rapport social unique.

1.3 Les modalités d'information des agent.e.s sur le plan d'action

Le plan d'action sera publié sur les sites internet et intranet de l'ULCO.

Le plan d'action définit de nombreuses actions de communication et de sensibilisation des managers et des agent.e.s sur l'égalité professionnelle, harcèlement et discrimination. Chaque campagne de communication sera l'occasion de rappeler le cadre général du plan d'actions et ses différents axes.

Enfin, le plan d'action constitue une première base de travail qui a vocation à s'enrichir dans une démarche d'amélioration continue. La mise en place de groupes de travail est prévue pour approfondir certaines thématiques. Elle permettra aux agent.e.s une meilleure appropriation du plan d'action par son enrichissement continu et leur participation à son déploiement.

2. Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

2.1 Identification et analyse des écarts de rémunération par population

2.1.1 Analyse des temps partiels

Le bilan social sexué de l'établissement permet de constater que l'ULCO n'échappe pas à la tendance nationale, avec 93.6% des personnes à temps partiel qui sont des femmes.

Quotités de travail à l'ULCO (données 2020)

	ENSEIGNANTS						BIATSS					
	TITULAIRES			NON TITULAIRES			TITULAIRES			NON TITULAIRES		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
100%	264	139	403	51	44	95	128	190	318	24	58	82
90%			0			0		5	5		1	1
80%	1	3	4			0	2	49	51		16	16
70%		1	1			0		2	2		3	3
60%			0			0		2	2		2	2
50%	2		2			0		2	2	1	5	6
TOTAL	267	143	410	51	44	95	130	250	380	25	85	110

2.1.2 Ecart de rémunération selon les populations

liste des corps	rémunération mensuelle		Indicateur mixité salaire
	hommes	femmes	
0525 - Maître de conférences	4 168 €	4 092 €	0,99
1615 - Adjoint technique de recherche de l'Éducation nationale	2 016 €	1 939 €	0,81
0520 - Professeur des universités	5 690 €	5 346 €	0,79
1658 - Technicien de recherche et de formation de l'éducation nationale	2 533 €	2 327 €	0,69
0513 - Ingénieur d'études de l'Éducation nationale	3 377 €	3 356 €	0,85
1589 - Adjoint administratif des administrations de l'État	1 964 €	2 050 €	0,71
0059 - Professeur agrégé de l'enseignement du second degré	4 321 €	4 175 €	0,85
0557 - Professeur certifié et assimilé	3 893 €	3 533 €	0,84
1636 - Secrétaire administratif de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur	2 634 €	2 487 €	0,18
0608 - Magasinier des bibliothèques	1 931 €	1 987 €	0,76
0862 - Ingénieur de recherche du ministère de l'Éducation nationale	4 293 €	4 478 €	0,43
0514 - Assistant ingénieur du ministère de l'Éducation nationale	2 870 €	2 857 €	0,80
1661 - Bibliothécaire assistant spécialisé	2 417 €	2 500 €	0,03
1583 - Attaché d'administration de l'État	4 153 €	3 902 €	0,36
1518 - Professeur de lycée professionnel	3 825 €	3 642 €	0,66
1096 - Bibliothécaire		2 962 €	0,00
0000 - Emplois fonctionnels	6 130 €		0,00
1032 - Professeur d'éducation physique et sportive	3 941 €		0,00
1095 - Conservateur des bibliothèques	3 420 €	4 507 €	0,00
1672 - Infirmier de l'Éducation nationale		2 673 €	0,00
0553 - Professeur de l'École nationale supérieure des arts et métiers (ENSAM)	4 575 €		0,00
1094 - Conservateur général des bibliothèques	5 645 €		0,00
1727 - Assistant de service social des administrations de l'État		3 107 €	0,00
1711 - Professeur ex bi-admissible		2 999 €	0,00
1683 - Assistant de service social des administrations de l'État		3 036 €	0,00

Données extraites de l'outil DGAFP

Les indicateurs de mixité calculent la part en emploi ou salaire des agent.e.s travaillant dans des corps/grade/échelon/indice où il y a des personnes des deux sexes. La mixité est très importante, car les calculs qui en découlent sont alors pertinents pour une analyse des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes du corps en question. Les indicateurs de mixité doivent être le plus proche possible de la valeur 1 et sont alors affichés en jaune. Lorsque leur valeur est trop éloignée de la valeur 1, la couleur est bleu clair, voir bleu foncé (absence totale de mixité).

Les corps les plus élevés des enseignant.e.s et enseignant.e.s chercheur.euse.s sont majoritairement masculins. Sur la base du salaire annuel brut moyen, les enseignants-chercheurs et enseignants hommes gagnent en moyenne plus que les femmes à l'Université du Littoral. Cette inégalité est due au plus faible accès des femmes au corps des professeurs des universités (sur 79 PR à l'ULCO nous dénombrons 67 hommes et 12 femmes).

Les corps les plus élevés des BIATSS (IGR, Attachés d'administration, Emplois fonctionnels, Conservateurs de Bibliothèque) comptent 28 hommes pour 10 femmes. Les trois corps les moins bien rémunérés (adjoints techniques, adjoints administratifs et magasiniers) sont des corps majoritairement féminins (130 femmes pour 39 hommes).

En général, plus le corps est élevé dans la hiérarchie des emplois, moins les femmes y sont représentées. On retrouve donc ici un phénomène de plafond de verre faisant diminuer le nombre des femmes dans les postes hiérarchiquement les plus élevés.

2.2 Analyse du régime de prime

2.2.1 Régime indemnitaire des personnels BIATSS

Le RIFSEEP (Régime Indemnitaire des Fonctions, Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) a été mis place en 2017. Il est composé de deux indemnités définies de la manière suivante par les textes réglementaires :

- IFSE (Indemnité de Fonctions, Sujétions et Expertise) « assise sur les fonctions de l'agent. Elle constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime et est versée mensuellement » (circ. 2014/2015).
- CIA (Complément Indemnitaire Annuel) qui « tient compte de l'investissement de l'agent et de sa manière de servir. Il fait l'objet d'un ou deux versements annuels » (circ. 2014/2015).

L'IFSE repose sur des groupes de fonctions associés à différents niveaux indemnitaires :

- 4 groupes pour les catégories A,
- 3 groupes pour les catégories B,
- 2 groupes pour les catégories C.

Pour les fonctionnaires, le montant du régime IFSE est attribué selon les groupes de fonctions, le corps et le grade sans distinction par filières et BAP.

Un groupe de travail s'est réuni en 2016-2017 afin d'élaborer la cartographie des postes selon les fonctions.

Une Prime de Fonction est attribuée pour tout personnel contractuel permanent ou non permanent dès lors qu'il a travaillé durant l'année civile entière à l'ULCO. Les personnels contractuels, présents durant un an, sont également concernés par la prime de fin d'année.

Par ailleurs, une prime spécifique est attribuée aux assistants de prévention et aux personnes compétentes en radioprotection.

2.2.2 Primes enseignant.e.s

L'établissement ne peut agir sur les primes des enseignant.e.s, telle que la Prime d'Enseignement Supérieur, qui sont fixées au niveau national

CANDIDATURES PEDR				
	Nombre de dépôt candidature 2018	Nombre de dépôt candidature 2019	Nombre de dépôt candidature 2020	TOTAL GENERAL
MADAME	8	9	12	29
MCF	7	9	10	26
PR	1		2	3
MONSIEUR	30	35	43	108
MCF	22	23	27	72
PR	8	12	16	36
Total général	38	44	55	137

On constate que les hommes sont plus nombreux à déposer un dossier de PEDR par rapport aux femmes. Entre 2018 et 2020, le dépôt de candidatures faites par les femmes représente 20 à 21%.

Il serait nécessaire d'affiner cette analyse avec le nombre d'hommes et de femmes remplissant les conditions pour demander cette prime.

BENEFICIAIRES PEDR				
	2018	2019	2020	Total général
MADAME	3	1	4	8
MCF	2	1	2	5
PR	1		2	3
MONSIEUR	8	11	18	37
MCF	6	5	8	19
PR	2	6	10	18
Total général	11	12	22	45

2.3 Mise en place d'actions par l'université

✓ Evaluer et sensibiliser sur les écarts de rémunération

L'université va poursuivre l'analyse et la mise en place de nouveaux indicateurs sur l'écart de rémunération (exemple : influence des heures complémentaires sur la rémunération des enseignant.e.s ...).

L'université veillera à communiquer largement sur les indicateurs via le Rapport Social Unique mais également auprès du comité de pilotage, ou sur le futur espace numérique de la Direction des Ressources Humaines.

✓ Agir pour réduire les écarts

Mettre en place des actions de sensibilisation à destination des hommes, notamment pour les temps partiels afin de proposer un meilleur partage des congés pour garde d'enfants.

Inciter les femmes à déposer davantage de dossiers de PEDR afin d'amorcer un rééquilibrage des écarts entre hommes et femmes. Il conviendra également d'inciter les femmes à déposer des dossiers de demande d'inscription à l'HDR.

3. Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois

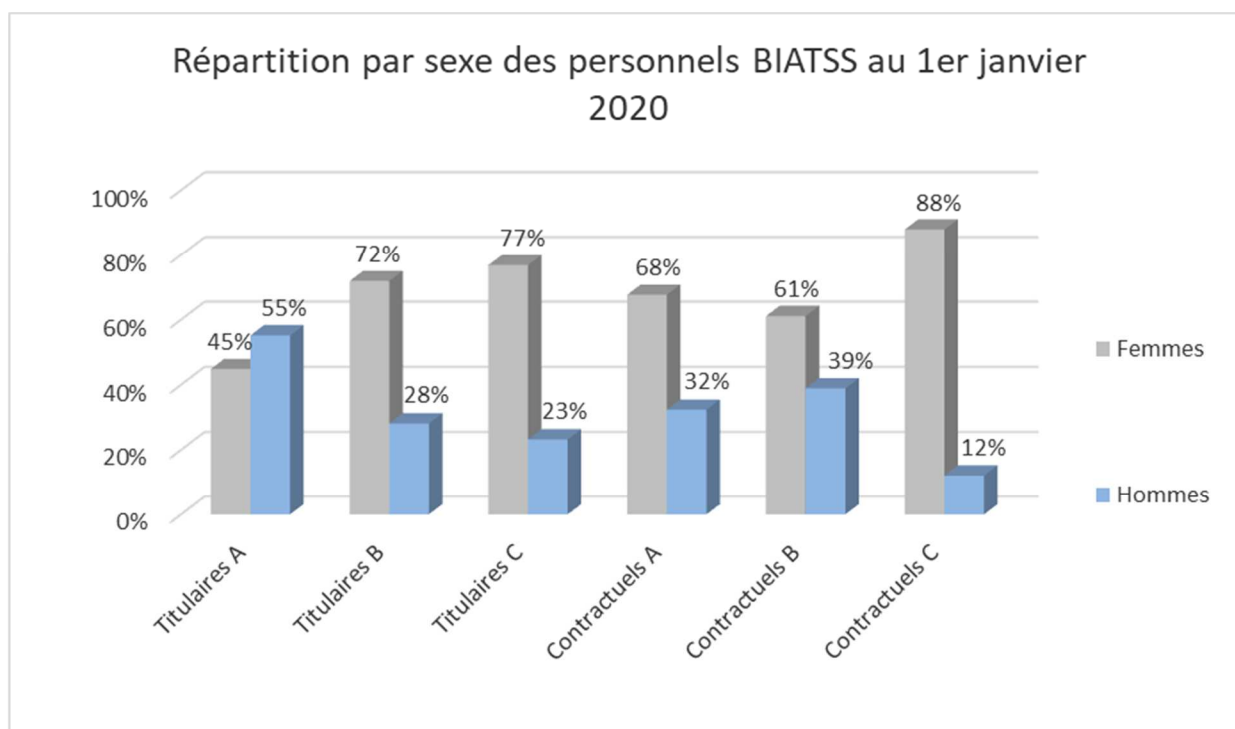
3.1 Analyse des genres par catégorie et par branche d'activités professionnelles pour les BIATSS

3.1.1 Analyse par catégorie

	Catégories			
Titulaires	A	B	C	TOTAL
Hommes	64	27	39	130
Femmes	52	69	129	250
Sous-Total	116	96	168	380
Contractuels	A	B	C	
Hommes	11	7	7	25
Femmes	23	11	51	85
Sous-Total	34	18	58	110
TOTAL	150	114	226	490

Source SIHAM

Globalement, on a le même nombre d'hommes et de femmes pour les catégories A alors que pour les catégories B on a 70% de femmes et 80% en catégorie C.



3.1.2 Analyse par BAP

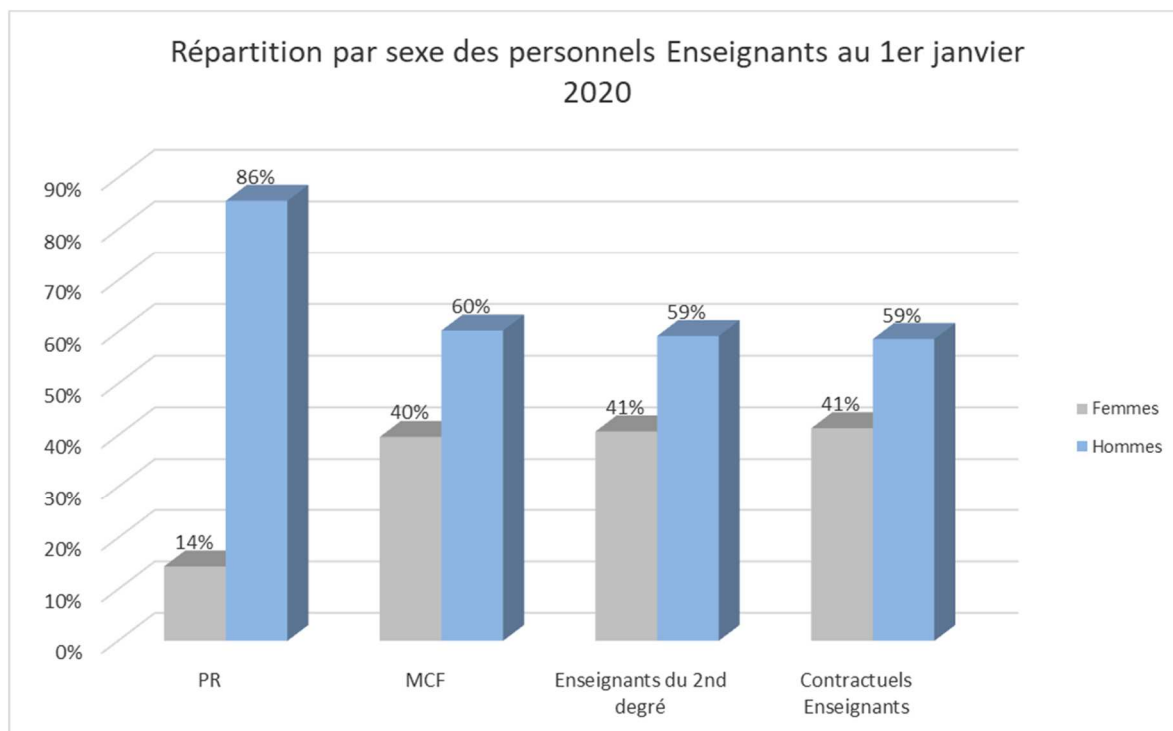
Famille d'activité professionnelle	Titulaire			Contractuels permanents			Convention			Total général
	Permanent			Permanent						
	Femme	Homme	Total BIATSS	Femme	Homme	Total BIATSS	Femme	Homme	Total BIATSS	
A "Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement"	11	4	15	1		1	5	1	6	22
B "Sciences chimiques et Sciences des matériaux"	6	5	11	2		2		1	1	14
C "Sciences de l'Ingénieur et instrumentation scientifique"	2	14	16		1	1		1	1	18
D "Sciences Humaines et Sociales"	2	1	3				1		1	4
E "Informatique, Statistiques et Calcul scientifique"	4	29	33		3	3		3	3	39
F "Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs"	9	10	19	5	2	7	1		1	27
G "Patrimoine immobilier, Logistique, Restauration et Prévention"	14	28	42	5	4	9				51
J "Gestion et Pilotage"	168	30	198	57	8	65	4	1	5	268
Personnels des bibliothèques	31	9	40	2		2				42
Prévention	3		3	2		2				5
Total général	250	130	380	74	18	92	11	7	18	490

Les femmes sont très largement représentées dans la filière administrative (85% de la population), soulignant ainsi une réalité professionnelle, qui peut apparaître stéréotypée. Les femmes sont également très présentes dans la filière des bibliothèques. A l'inverse, les femmes sont beaucoup moins présentes dans les fonctions techniques et informatiques ; elles y représentent 25.6% de la population.

Sur les BAP scientifiques, la répartition femmes/ hommes présente une forte disparité au sein de la BAP A (11 femmes pour 4 hommes) et la BAP C (2 femmes pour 14 hommes).

3.2 Analyse des genres par corps pour les enseignant.e.s

		Hommes	Femmes	
Titulaires Enseignants	Professeurs des universités	71	12	83
	Maître de conférences	135	89	224
	Enseignants du 2nd degré	61	42	103
	Total titulaires	267	143	410
Contractuels Enseignants	Total contractuels	68	48	116
	TOTAL	335	191	526



On constate une majorité d'hommes dans le corps des enseignant.e.s. En effet, les hommes représentent 59 à 60 % des corps MCF, enseignant.e.s du 2nd degré ou contractuels enseignant.e.s. Le déséquilibre est très important dans le corps des PR où 86% de la population est masculine.

3.3 Analyse des recrutements/promotions BIATSS

3.3.1 Recrutements BIATSS

2019/2020			Femmes	Hommes
BIATSS	TITULAIRES	Concours externe	1	
		Détachement	1	1
		Mutation	2	2
		Recrutement sans concours (exo recrutement)		
		Réintégration (fin de dispo, fin de congé parental, fin de CLD)	1	
		Sous-Total	5	3

L'université a recruté plus de femmes que d'hommes pour les personnels titulaires BIATSS.

3.3.2 Promotions BIATSS

	PROMOUVABLES		DOSSIERS DEPOSES	
	H	F	H	F
A	78	95	27	31
B	49	152	18	49
C	26	106	11	63
TOTAUX	153	353	56	143

Seuls 30 à 35% des agent.e.s de catégories A et B déposent un dossier de promotion, ce pourcentage est un peu plus important pour les catégories C (59% des femmes et 42% des hommes), on constate donc une autocensure des agent.e.s à plus de 50%.

			Tableau d'avancement /Promotion de grade	Concours	Liste d'aptitude / Promotion de corps	Promotion par examen professionnel	Total	
2018	A	Femmes	4	3	2		9	26 F / 7 H
		Hommes	1	1			2	
	B	Femmes	2	2	1	1	6	
		Hommes	1	1		1	3	
	C	Femmes	3	8			11	
		Hommes	1	1			2	
2019	A	Femmes	1		2		3	18 F / 8 H
		Hommes	2	1	1		4	
	B	Femmes	3	2		2	7	
		Hommes				2	2	
	C	Femmes	7	1			8	
		Hommes	2				2	
2020	A	Femmes	4		2		6	15 F / 9 H
		Hommes	1	2		1	4	
	B	Femmes	2	1			3	
		Hommes			1		1	
	C	Femmes	5			1	6	
		Hommes	4				4	

Sur les 3 années, les agent.e.s promus sont essentiellement des femmes.

3.4 Analyse des recrutements/promotions Enseignant.e.s

3.4.1 Recrutements Enseignant.e.s

2019/2020			
Corps d'arrivée	Hommes	Femmes	TOTAL
Professeurs des universités	8	0	8
Maîtres de conférences	3	0	3
PRAG	2		2
PRCE		2	2
PLP		1	1
PEPS			0
Total	13	3	16

On constate une surreprésentation des hommes dans les recrutements sur cette année. Le recrutement sur les emplois élevés est exclusivement masculin.

3.4.2 Promotions Enseignant.e.s

INDICATEURS PROMOTION ENSEIGNANT CHERCHEURS FEMMES/HOMMES 2020								
	ANNEE DE PROMOTION	NOMBRE DE PROMOUVABLES HOMME	NOMBRE DE PROMOUVABLES FEMME	TOTAL PROMOUVABLES	NOMBRE DE CANDIDATURES HOMME	NOMBRE DE CANDIDATURES FEMME	NOMBRE DE PROMUS HOMMES	NOMBRE DE PROMUS FEMME
MCF HC	2020	39	21	60	8	7	4	4
MCF HC ECH EX		16	8	24	6	2	4	2
PR par concours							5	0
PR 1C		32	5	37	18	1	2	1
PR CE1		22	3	25	6	1	3	1
PR CE2		9	2	11	3	0	0	0
TOTAL		118	39	157	41	11	18	8

Seules 28% des femmes déposent un dossier et 35% des hommes, on constate donc une autocensure des enseignant.e.s un peu plus marqué chez les femmes que chez les hommes.

60% des femmes qui déposent un dossier sont promus contre 32% des hommes.

Données sexuées sur les pourcentages de promotions (LA,TA) des enseignants du second degré													
ANNEE DE PROMOTION	GRADE ACCES	PROMOUVABLES PAR SEXE		TOTAL PROMO UVABLE	CANDIDATS		CLASSES				PROMUS		TOTAL PROMUS
		HOMMES	FEMMES	S	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES			HOMMES	FEMMES	
2020	LA PRAG	27	15	42	12	9	A PARTIR DE 2020, tous les candidats sont classés				Pas de promotion de puis 2014		
	HORS CLASSE PRAG	7	4	11	7	4					1	1	2
	HORS CLASSE PLP	2	3	5	2	3							
	HORS CLASSE PRCE	6	2	8	6	2					3		3
	HORS CLASSE PEPS	2		2	2						2		2
	CL EXCEPTIONNELLE PRAG	3	3	6	3	3					1	1	2
	CL EXCEPTIONNELLE PLP	1	0	1	1	0					1	0	1
	CL EXCEPTIONNELLE PRCE	1	3	4	1	3					1	1	2
ECH SPE CLASSE EX PRCE	0	1	1	0	1					0	0	0	
	Total	49	31	80	34	25					9	3	12

80% des femmes contre 69% des hommes ont déposé un dossier, il y a moins d'autocensure que chez les enseignant.e.s chercheur.euse.s et contrairement aux enseignant.e.s chercheur.euse.s, il y a plus d'hommes promus que de femmes par rapport aux candidatures (12% chez les femmes contre 26 % chez les hommes).

3.5 Mise en place d'actions

✓ Communiquer et sensibiliser

L'université veillera à communiquer largement sur les indicateurs via le Rapport Social Unique mais également auprès du comité de pilotage, ou sur le futur espace numérique de la Direction des Ressources Humaines.

L'université mettra en place en lien avec le service communication et la Chargée de mission égalité, laïcité, lutte contre le racisme, antisémitisme, xénophobie et harcèlement pour les étudiants, des campagnes de communication sur les métiers sans stéréotype de genre (exemple portraits).

✓ *Améliorer le processus de promotion et de recrutement*

L'université mettra en place une campagne de sensibilisation des Jurys de recrutement et COS pour diminuer les biais de genre lors des sélections.

Elle finalisera la mise en place des LDG mobilités et avancement, ainsi que la mise à jour de la charte de recrutement des contractuels.

La DRH agira contre l'autocensure en informant individuellement chaque agent sur ses possibilités de promotion.

✓ *Intensifier les actions d'accompagnement dans l'emploi et la carrière*

L'université accompagnera les femmes au retour de leur congé maternité ou parental par le biais de formation, CPP (congé pour projet pédagogique) ou CRCT (congé pour recherche ou conversion thématique) ainsi que par la prise en charge de la prolongation de leur contrat pour leur permettre de terminer leurs travaux de recherche.

L'université mènera une campagne de sensibilisation des laboratoires afin d'associer le nom de l'Enseignante-chercheuse en congé maternité aux publications des travaux auxquels elle a participé.

4. Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

4.1 Bilan sur l'organisation du travail et du temps de travail

L'aménagement de l'organisation du travail et du temps de travail permet aux agent.e.s une articulation optimale entre vie personnelle et vie professionnelle.

L'ULCO a déjà mis en place plusieurs dispositifs permettant une meilleure organisation du temps de travail. Les personnels bénéficient ainsi :

- de la possibilité d'aménager leur temps de travail à temps plein sur 4,5 jours ;
- d'une flexibilité des horaires selon les nécessités de services.

Afin de faciliter le quotidien, la pose d'absences de courte durée (inférieures à une demi-journée) est également possible.

Par ailleurs, dans le cadre de l'amélioration de la qualité de vie au travail, l'ULCO a mis en place une expérimentation sur le télétravail, lancée effectivement début 2020 sur un panel d'agent.e.s BIATSS à raison d'une journée par semaine. La pandémie de COVID-19 a bousculé ce calendrier de déploiement.

4.2 Bilan sur le soutien à la parentalité

L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle se traduit également par un accompagnement adapté lors de l'arrivée d'un enfant.

En matière d'aide à la parentalité, les personnels de l'ULCO bénéficient des dispositifs de droit :

- Congé maternité / congé paternité ;
- Congé pour adoption ;

- Congé de solidarité familiale ;
- Congé de présence parentale ;
- Congé non rémunéré pour motif familial ;
- Temps partiel de droit ;
- Congé pour recherche ou conversion thématique (uniquement pour les enseignantes chercheuses), et congé pour projets pédagogique (pour les enseignantes et enseignantes chercheuses). Ils permettent aux femmes absentes depuis un certain temps, de bénéficier d'une période de dispense d'enseignement et de tâches administratives pour approfondir, débiter ou finaliser des projets de recherche ;
- Aménagements de poste de travail (en laboratoire par exemple) pour les femmes enceintes
- Aides aux mères et pères en repos, qui permet la prise en charge d'une partie des frais de séjour de l'enfant, accompagné par un adulte ;
- Aides aux enfants handicapés ;
- Disponibilité pour élever un enfant.

En complément de ces dispositifs légaux, l'ULCO a également mis en place des dispositifs spécifiques :

- Réduction d'horaire journalière pour les femmes enceintes ;
- Congé pour enfant malade, sous réserve des nécessités de service ;
- Aides aux mères et pères en repos, avec la prise en charge d'une partie des frais de séjour de l'enfant, accompagné par un adulte ;
- Aides aux enfants handicapés ;
- Livret d'actions sociales détaillant plusieurs dispositifs en faveur des agent-e-s et de leurs enfants (CESU permettant la garde d'enfants, chèques vacances...).

Les agent.e.s peuvent également bénéficier des prestations proposées par la Section Régionale Interministérielle d'Action Sociale (SRIAS) Hauts-de-France, qui intervient dans les domaines de la petite enfance, du logement, des vacances et loisirs, du sport et de la culture, ainsi qu'à destination des seniors. Le SRIAS propose notamment un dispositif de réservation de places en crèches.

Indicateurs congés paternité et adoption (pour les hommes) :

Congés paternité ou adoption :	2018	2019	2020
BIATSS titulaires	5	2	0
BIATSS Non titulaires	0	3	0
Enseignant.e.s titulaires	4	1	1
Enseignant.e.s non titulaires	0	1	0
Total	9	7	1

On constate que sur les 3 années il y a très peu de congés paternités ou d'adoption.

Il serait intéressant par la suite de pouvoir compléter ce tableau avec le nombre de naissances ou d'adoptions chez les hommes qui déclarent la naissance d'un enfant à l'université.

4.3 Actions à mener

4.3.1 Organisation du temps de travail:

✓ *Déploiement du télétravail*

L'expérimentation du télétravail organisée début 2020 devait se conclure par un bilan janvier 2021. Le recours massif au distanciel depuis le début de la pandémie COVID-19 a remis en cause ce planning prévisionnel.

Une enquête a été lancée au printemps 2021 auprès des agent.e.s afin d'identifier les axes de satisfaction et de progrès quant à l'organisation du temps de travail sur place et en distanciel.

Cette enquête est la première étape pour la définition du futur dispositif de télétravail. Celui-ci fera l'objet d'un groupe de travail ad hoc à partir de l'été 2021, associant représentants de l'administration et du personnel. Il aboutira à des propositions de fixation des règles de recours au télétravail. L'objectif est celui d'un déploiement au 1^{er} janvier 2022.

✓ *Mise en place d'une charte du temps*

Il est proposé d'élaborer une charte des temps en 2022. Elle déterminera les bonnes pratiques permettant une meilleure articulation entre le temps personnel et le temps professionnel : horaires d'organisation des réunions, droit à la déconnexion...

✓ *Formations des managers sur le temps de travail et la conciliation vie privée – vie professionnelle*

A l'issue de la définition des règles de fonctionnement du télétravail et de la charte des temps, des actions de formation seront menées auprès des managers pour une bonne appropriation de ces outils et modes de fonctionnement.

4.3.2 Soutien à la parentalité

✓ *Communication autour des dispositifs existants*

De nombreux dispositifs d'aides à la parentalité existent au sein de l'ULCO, mais sont insuffisamment activés, car parfois méconnus.

Il est proposé d'élaborer un guide des parents récapitulant leurs droits ou possibilités à l'arrivée d'un enfant. Ce guide sera disponible sous la forme d'une page thématique au sein du futur espace numérique de la Direction des Ressources humaines.

Par ailleurs, des campagnes de communication ponctuelles sur certains dispositifs seront déployées, par exemple sur le congé paternité, à l'occasion de sa refonte nationale à l'été 2021.

✓ *Déploiement de nouvelles prestations sociales*

De nouvelles prestations seront proposées par le SCAS dès 2021 en matière de participation forfaitaire aux activités sportives et culturelles des enfants.

5. Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

5.1 Bilan sur les actions

L'université mène régulièrement des actions de sensibilisation à destination des étudiants et des personnels sur les violences sexuelles et sexistes et les discriminations.

A l'occasion de la Journée internationale du droit des femmes, le 8 mars 2021, l'ULCO, en partenariat avec l'Université de Picardie Jules Verne et l'Université d'Artois, s'est mobilisée pour la promotion des égalités en proposant, du 8 au 10 mars, une série de conférences autour des thèmes de l'égalité femmes-hommes et du droit des femmes. (Conférence « Féminisme et bande dessinée », « l'abolitionnisme carcéral et pénal », « La formation des femmes photographes durant la seconde moitié du XXe siècle » ...).

Par ailleurs, à l'occasion de la Journée internationale de la visibilité transgenre, le 31 mars, l'ULCO, en partenariat avec l'Université de Picardie Jules Verne et l'Université d'Artois, s'est mobilisée en proposant une rencontre avec le *Collectif 106* par visioconférence sur le temps du midi. Le *Collectif 106* est un collectif en mixité choisie de personnes trans, non binaire et/ou en questionnement. Le but initial de ce collectif était de mettre en place des cafés trans régulièrement au centre *J'En Suis J'Y Reste*, centre *LGBTQIF+* de Lille. Le principe est de se retrouver, discuter, se conseiller... Par la suite, le collectif a ouvert ses actions, notamment en créant un *Trans Day of Remembrance* en ligne.

5.2 Mise en place d'actions par l'université

- ✓ *Mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et des discriminations*

Mise en place de deux cellules :

- **Une cellule d'accompagnement et d'écoute** composée du médecin, de l'assistante sociale et d'un psychologue. Cette cellule a été pensée pour être composée de personnel médical et non médical, afin de permettre à chacun.e de trouver l'interlocuteur/-trice qui le/la mettra le plus à l'aise. Cette cellule permet aux témoins et aux victimes de se confier et d'orienter si nécessaire la victime vers une association d'aides aux victimes.
A l'issue de l'entretien, la cellule rédige un compte-rendu qu'elle fait valider par le témoin ou par la victime et qu'elle transmet (si accord) à la cellule d'étude.
La cellule d'écoute peut être contactée de deux façons différentes : par une adresse email générique ou par un contact direct avec les membres de la cellule.
- **Une cellule d'étude** composée du VP délégué aux RH, du DGS ou DGSA, de la DRH ou son Adjointe, de la responsable Juridique et d'un membre du CHSCT.
La cellule mène l'enquête interne suite au signalement :
 - * Analyse du témoignage et des documents fournis par la cellule d'écoute
 - * Entretien avec la personne mise en cause et éventuellement témoins
 - * Collecte des preuves possibles
 - * Rédaction d'un rapport d'enquête avec préconisations.
 - * Proposer au Président des mesures conservatoires s'il y a lieu.
 - * Transmission éventuelle du dossier à la commission disciplinaire compétente
 - * Eventuellement saisine du procureur de la république

- ✓ *Communication sur l'existence du dispositif et campagnes d'informations*

Assurer la publicité du dispositif mis en place, son fonctionnement et les contacts.

- Rédaction de Flyers (français/anglais...)
- Rédaction d'articles dans ULCO DRH news
- Conception d'une page dédiée à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations sur le futur espace numérique de la Direction des Ressources Humaines de l'ULCO.

Assurer des campagnes d'informations à des dates ciblées : ex 8 mars journée des droits de la femme

- Campagne d'Affiches
- Colloques, rencontres en collaboration avec la Chargée de mission égalité, laïcité, lutte contre le racisme, antisémitisme, xénophobie et harcèlement pour les étudiants

✓ *Formations/sensibilisation*

Mettre en place des actions de formation obligatoires, pour les deux cellules, commission disciplinaire et les référents RH.

Intégrer un module de sensibilisation à la lutte contre les Violences Sexistes et Sexuelles (VSS) et les discriminations dans la formation des nouveaux arrivants et des responsables administratifs.

Former les membres de l'équipe de direction et les directeurs de composantes à la lutte contre les VSS et discriminations.

Mettre en place des campagnes de sensibilisation pour l'ensemble des personnels.

PLAN DES ACTIONS DE L'UNIVERSITE DU LITTORAL

AXES	OBJECTIFS	ACTIONS/MESURES	INDICATEURS	CALENDRIER	SERVICE EN CHARGE DE LA REALISATION DE L'ACTION
Prévention et traitement des écarts de rémunération	Evaluer et sensibiliser sur les écarts de rémunération	Poursuivre la mise en place d'indicateurs	Nouveaux indicateurs dans le RSU	2022	VP délégué aux RH, DRH Groupe 1/2
		Communication sur les indicateurs	Intégration des indicateurs dans le RSU	2022	DRH
	Agir pour réduire ses écarts	Actions de sensibilisation des hommes sur les temps partiels	Nombre d'hommes ayant demandé un temps partiel	2022	VP délégué aux RH, DRH/Communication
		Inciter les femmes à déposer davantage de dossiers PEDR et de demandes d'inscription à l'HDR	Nombre de femmes ayant déposé un dossier de demande de PEDR	2022	VP délégué aux RH , DRH / Communication
Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps et emplois	Communiquer et sensibiliser	Communication sur les indicateurs	Intégration des indicateurs dans le RSU	2022	DRH
		Communiquer sur les métiers sans stéréotype de genre (portrait)	Nombre de portraits	2022	DRH/ Communication
	Améliorer le processus de promotion et de recrutement	Sensibiliser les jury de recrutement et COS pour diminuer les biais de genre lors des selections	Nombre de membres de jury sensibilisés	2022	DRH
		Finaliser les LDG avancement et mobilités	Mise en place et diffusion des LDG	2021	VP délégué aux RH, DRH Groupe LDG
		Remise à jour de la charte de recrutement des contractuels	Diffusion de la charte	2022	VP délégué aux RH, DRH
		Agir contre l'autocensure en incitant les personnels à déposer leur dossier de promotion	Nombre de dossiers déposés	2022	DRH/ Communication
	Intensifier les actions d'accompagnement dans l'emploi et la carrière	Accompagner par le biais de formations, la reprise de fonction suite à un congé maternité ou parentale	Nombre d'agents ayant bénéficiés d'une formation après un congé	2023	DRH
		Prise en charge d'une prolongation du contrat suite à un congé maternité afin de permettre à l'agente de terminer ses travaux de recherche	Nombre de prolongation de contrat de recherche	2023	VP délégué aux RH , DRH
		Sensibiliser les directeurs de laboratoires pour associer le nom de l'EC en congés maternité, aux publications.	Nombre de directeurs sensibilisés	2022	DRH/ Communication
		Informar les femmes de la possibilité de demander un CPP ou un CRCT après un congé maternité	Nombre de CPP ou CRCT après congés maternité	2022	DRH/ Communication

Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle	Adapter l'organisation du travail et du temps de travail	Définir les règles et déployer le télétravail	Nombre de personnes en télétravail par genre	2022	VP délégué aux RH, DRH, Groupe télétravail
		Mettre en place une charte des temps	Mise en place de la charte		VP délégué aux RH, DRH, Groupe 3
		Sensibiliser les managers à la gestion du temps	Nombre des managers ayant fait l'objet d'une formation	2022	VP délégué aux RH, DRH
	Soutenir la parentalité	Communiquer sur les dispositifs existants	Mise en place d'une page numérique dédiée Mise en place d'une campagne de communication	2022	DRH / Service Communication
		Développer de nouvelles prestations sociales	Nombre de personnes ayant bénéficié des nouvelles prestations du SCAS	2021	SCAS
Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations	Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi.	Mise en place d'une cellule d'accompagnement et d'écoute	Nombre de saisines	2022	VP délégué aux RH, DRH Groupe 4
		Mise en place d'une cellule d'étude	Nombre de dossiers étudiés	2022	VP délégué aux RH, DRH Groupe 4
	Communiquer et mettre en place des campagnes d'informations	Assurer la publicité du dispositif mis en place, son fonctionnement et les contacts	Mise en place d'une page numérique dédiée	2022	DRH / Service Communication
		Assurer des campagnes d'informations	Mise en place d'une campagne de communication	2022	DRH / Service Communication
	Sensibiliser et former aux VSS	Actions de formations obligatoires pour les deux cellules, la commission disciplinaire et les référents RH	Nombre de membres formés	2022	DRH
		Intégrer un module de sensibilisation à la lutte contre les VSS et les discriminations dans la formation des nouveaux arrivants et responsables administratifs	Nombre de responsables administratifs et nouveaux arrivants formés	2022	DRH
		Former les membres de l'équipe de direction et les directeurs de composantes à la lutte contre les VSS et discriminations	Nombre de membres de l'équipe de direction et de directeurs de composantes formés	2022	DRH
		Mettre en place des campagnes de sensibilisation pour l'ensemble des personnels	Nombre de personnels sensibilisés	2023	DRH