



# **P**lan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

## ) Sommaire

<b>Préambule</b>	<b>3</b>
<b>1) Gouvernance et diagnostic de l'égalité entre les femmes et les hommes</b>	<b>4</b>
1.1 Un portage politique sur l'égalité engagé par la gouvernance depuis 2017	4
1.1.1. Un pilotage stratégique et opérationnel confié à la commission "égalité professionnelle"	5
1.1.2. Réinventons l'UA	6
1.1.3. Enquête nationale portant sur les discriminations et les traitements inégaux : Acadiscri	7
1.2. Diagnostic de la situation des femmes et des hommes dans l'établissement	8
1.2.1. État des lieux des personnels au 31 décembre 2020 :	8
Les données globales des personnels de l'université des Antilles	8
Focus sur la représentativité dans la population enseignante	8
Focus sur la représentativité dans la population BIATSS	9
Focus sur la représentativité dans les laboratoires	10
Focus sur la part des postes occupés par des femmes dans les fonctions de direction	10
1.2.2. Position de l'université des Antilles au regard des résultats globaux des universités	11
<b>2) Plan d'action de l'université des Antilles</b>	<b>12</b>
<b>Axe 1 : Gouvernance</b>	<b>12</b>
Les mesures auxquelles s'engage l'établissement : le/les objectifs à atteindre	12
<b>Axe 2 : Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes</b>	<b>16</b>
État des lieux	16
Les mesures auxquelles s'engage l'établissement : Le/les objectif(s) à atteindre	19
<b>Axe 3 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique</b>	<b>21</b>
État des lieux	21
Les mesures auxquelles s'engage l'établissement : le/les objectif(s) à atteindre	21
<b>Axe 4 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale</b>	<b>23</b>
État des lieux	23
Les mesures auxquelles s'engage l'établissement : le/les objectif(s) à atteindre	23
<b>Axe 5 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes (création obligatoire d'un dispositif de signalement et de traitement des violences sexistes et sexuelles et des discriminations)</b>	<b>26</b>
État des lieux	26
Les mesures auxquelles s'engage l'établissement : Le/les objectif(s) à atteindre	28
<b>Budget et synthèse</b>	<b>32</b>

## ) Préambule

Engagée en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'université des Antilles, après avoir constaté la réalité des inégalités, s'inscrit dans une pleine appropriation des enjeux à travers une démarche volontariste pour instaurer une culture de l'égalité au sein de la communauté universitaire et mener une politique de réduction des inégalités.

L'université des Antilles mesure les défis à relever au regard de son environnement géographique, démographique, sociologique et anthropologique dans ses territoires d'implantation que sont la Guadeloupe et la Martinique. « *Les inégalités entre les femmes et les hommes s'observent aux différents âges de la vie. En matière d'éducation, d'insertion professionnelle, d'emploi ou de conditions de vie, les différences entre les deux sexes sont d'amplitude variable, mais presque toujours le plus souvent défavorables aux Guadeloupéennes. Moins présentes dans les filières les plus sélectives, davantage au chômage ou en emploi sous-qualifié, moins bien payées, elles sont toutefois plus souvent scolarisées, réussissent mieux leur scolarité et vivent plus longtemps que les Guadeloupéens. (...) La première inégalité concerne le nombre de femmes et d'hommes en Guadeloupe. En 2013, elles sont plus nombreuses sur le territoire : 216 100 femmes contre 186 000 hommes. (...) En Martinique, en 2013, elles sont plus nombreuses sur le territoire : 207 400 femmes contre 178 200 hommes.* » (Insee, 2017)<sup>1</sup>.

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles, la promotion de l'égalité femmes/hommes et plus largement la lutte contre toutes discriminations sont aujourd'hui des enjeux majeurs de nos sociétés modernes. Ces dernières années, des actualités ont poussé les pouvoirs publics à se saisir plus activement des problématiques liées notamment aux inégalités rencontrées dans le déroulement de carrière ou dans l'accès à l'emploi, les difficultés à articuler une vie professionnelle et une vie personnelle, et ce sans considération de genre, ou encore le harcèlement ainsi qu'un accroissement, si ce n'est des violences sexuelles et sexistes elles-mêmes, de la dénonciation de plus en plus importante de ces comportements.

Avec plus de 12 000 étudiants et plus de 800 personnels, l'université des Antilles se saisit de ces questionnements sociétaux majeurs et, à son niveau, met en place des actions afin d'être un lieu d'études et de travail apaisé et sécurisé.

La mise en place, dès 2017, d'une mission égalité diversité a permis une première avancée en la matière. Chargée notamment des questions de harcèlement et de tension au travail, elle constitue une aide précieuse dans la résiliation de conflit parfois anciens. Elle permet également aux agents de trouver une écoute, sans lien avec leurs collègues directs ou leur hiérarchie.

Sur cette lancée, en 2018, une campagne d'affichage sur le harcèlement, s'adressant aussi bien aux étudiants qu'au personnel, est entamée. Elle a pour but de sensibiliser le public sur la marche à suivre lorsque que l'on se sent harcelé mais également sur ce que sont les comportements constitutifs de harcèlement.

Dans la continuité de ces premières actions, l'université construit sa gouvernance avec une mission dédiée à l'égalité entre les femmes et les hommes et s'appuie sur une équipe au sein de la gouvernance, tout en diversifiant les partenariats avec parties prenantes externes (associations, organismes, ...).

La loi du 6 août 2019, dite de transformation de la fonction publique, prévoit, dans son article 80, l'obligation d'adopter un plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour une durée de 3 ans, dans le prolongement de l'accord du 30 novembre 2018, concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Cette obligation réglementaire est aujourd'hui l'occasion de franchir une nouvelle étape en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations et les violences au bénéfice des personnels et des usagers.

---

<sup>1</sup>INSEE ANALYSES GUADELOUPE, No 19 , et INSEE ANALYSES MARTINIQUE, No 17 », 07/03/2017

# 1) Gouvernance et diagnostic de l'égalité entre les femmes et les hommes

La mise en place d'un point annuel de la stratégie de l'établissement au niveau des différentes composantes de l'université est actée par le vote du présent document par le conseil d'administration de l'UA. Sur la base de principes directeurs construits dans le dialogue, malgré un contexte sanitaire fortement détérioré tout au long de l'année 2020/21, associant différents acteurs puis débattus dans ses différentes instances, l'université des Antilles s'engage résolument dans le processus d'égalité professionnelle des femmes et des hommes :

- ✓ Ce plan d'action comprend des données issues du bilan social (2018) mais s'enrichira prochainement d'un rapport comparé sur l'évolution de la situation femmes/hommes au niveau de l'établissement ainsi que des résultats d'une enquête sur les discriminations et les traitements inégaux au niveau de l'ensemble des structures de l'établissement.
- ✓ Un appui méthodologique au pilotage des actions, à la diffusion de campagnes de sensibilisation, au parcours de formation sur le thème de l'égalité fera l'objet de partenariats extérieurs qui agiront sur les deux pôles de l'université.
- ✓ Sur demande, concernant des points précis et pouvant être en lien avec la recherche des rapports ponctuels pourront être établis pour identifier tous les leviers permettant d'atteindre les objectifs déclinés. La cellule égalité et l'ingénieur HSE de l'établissement seront des intermédiaires indispensables à la réalisation de ces bilans spécifiques.
- ✓ Sur la base de ces informations, les organes de gestion formaliseront, en fonction de leurs problématiques et annuellement, des recommandations diffusées aux différents acteurs afin d'intégrer la dimension d'égalité aux projets d'établissement à tous les niveaux de l'établissement.
- ✓ L'université s'engage également à garantir une représentation équitable au sein des jurys. Cette obligation, aujourd'hui souvent prévue par les textes législatifs ou réglementaires qui nous sont applicables, sera encouragée pour les jurys où aucune disposition réglementaire n'est prévue.
- ✓ De même, la nomination des vice-présidents délégués et des chargés de mission de l'université devra respecter le principe de parité.
- ✓ Soutenir l'ensemble de ces actions implique de structurer le déploiement de la mission égalité/diversité, notamment en rendant visible sa composition et son fonctionnement et en envisageant le déploiement de référents identifiés dans chacun des Pôles universitaires de l'université, servant d'intermédiaires et travaillant en étroite relation avec la vice-présidence chargée de ces questions.
- ✓ Enfin, il est primordial que la démarche de l'université s'inscrive dans un travail mené de concert avec les acteurs locaux et nationaux (associations, personnes privées et publiques, etc.) pour le diagnostic, la prévention et la mise en œuvre des actions réalisées en faveur des objectifs prévus au présent plan.

## 1.1 Un portage politique sur l'égalité engagé par la gouvernance depuis 2017

Le portage de la politique d'égalité par la gouvernance de l'établissement est fondamental pour sensibiliser les acteurs à la prévention contre les discriminations et d'assurer la promotion de l'égalité aux niveaux de l'ensemble des organes décisionnaires et consultatifs de l'établissement (centrale, pôles universitaires, UFR, ...).

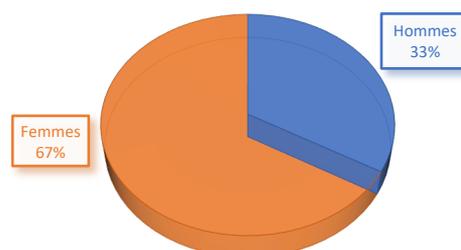
Dès janvier 2017, début de l'actuelle mandature, la notion de mixité professionnelle est omniprésente dans les campagnes de recrutement des cadres politiques et administratifs.

L'équipe de gouvernance de l'établissement reflète par sa composition cette ambition.

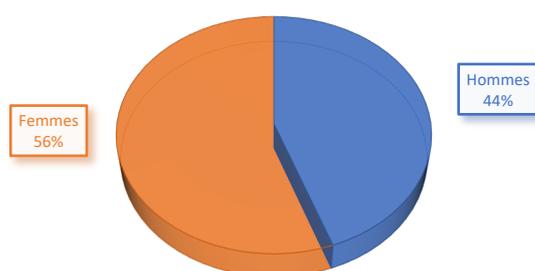
D'une part, le cabinet du président de l'université se compose d'une directrice, d'une cheffe de cabinet, de deux assistantes de direction et du vice-président du conseil d'administration.

D'autre part, deux des cinq vice-présidents délégués nommés par le président de l'UA sont des femmes.

RÉPARTITION F/H - CABINET DU PRÉSIDENT



RÉPARTITION F/H - ADMINISTRATION GÉNÉRALE (CHEFS DE SERVICE)



Au niveau de l'administration générale, sur les 9 services et directions qui la composent, 5 sont dirigés par des femmes (Ressources humaines, Affaires juridiques, Relations internationales, Agence comptable, Presses universitaires) et 4 par des hommes (Système d'information et numérique, Recherche scientifique, Affaire financières, Patrimoine immobilier).

Les missions directement rattachées au président telle que l'Hygiène, Sécurité, Environnement et le contrôle de gestion sont également exercées par des femmes.

Au niveau des pôles universitaires et des composantes, la direction administrative des pôles universitaires régionaux de Guadeloupe et de Martinique (regroupant les composantes et services universitaires polaires), est exercée par des femmes aux fonctions de directrice générale des services adjointes. Par ailleurs, dix des douze responsables administratifs de composante (UFR, Instituts) sont des femmes.

### 1.1.1. Un pilotage stratégique et opérationnel confié à la commission "égalité professionnelle"

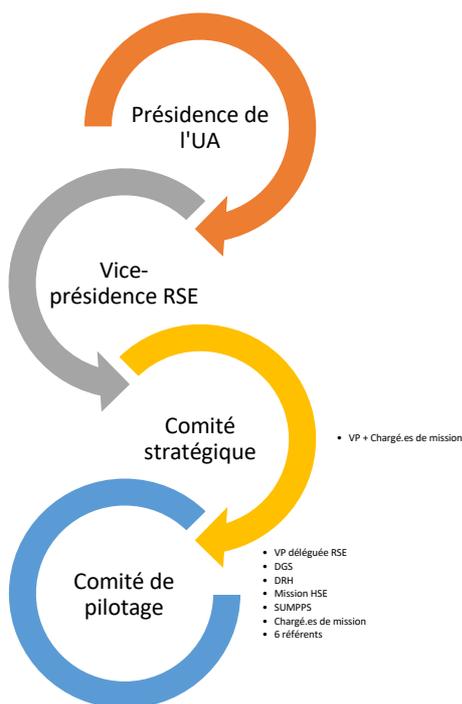
Au cœur des préoccupations de la gouvernance, la formalisation des axes d'actions de l'égalité des femmes et des hommes s'est dans un premier temps confronté à l'absence de données spécifiques à cette mission par manque d'indicateurs et d'outils de gestion au début de la mandature en 2017.

Les systèmes d'information des ressources humaines ont été in fine l'axe initial pour permettre à la gouvernance de disposer d'outils de gestion et d'analyse permettant d'asseoir et de mesurer la stratégie de l'établissement en matière d'égalité professionnelle.

Le renforcement du contexte normatif issu de la loi n°2019-828 de transformation de la fonction publique s'accompagne de la création d'une charge de mission ayant pour objectif de détecter et de mettre en place des moyens afin de réduire les inégalités et toutes les formes de discrimination, mais aussi sensibiliser chacun aux questions de harcèlement. La formalisation du plan d'action d'égalité des femmes et des hommes engage à court terme la création d'une vice-présidence dédiée à la Responsabilité Sociétale de l'Établissement (RSE), comprenant les questions d'égalité et de lutte contre les discriminations. Cette vice-présidence mène un pilotage stratégique et opérationnel en s'appuyant sur plusieurs charges de mission et un comité de pilotage.

Ce comité de pilotage est composé des membres suivants :

- Vice-présidence déléguée à la RSE
- Direction générale des services
- Direction des ressources humaines
- Mission Hygiène, Sécurité et Environnement
- Service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé
- 1 ou plusieurs chargé.es de mission
- 6 référents (3 référents par pôles : 1 enseignant chercheur ou assimilé + 1 étudiant + 1 BIATSS)



Les missions du comité de pilotage :

- Assure la coordination, le suivi et l'évaluation du plan d'action ;
- Supervise des enquêtes sur la connaissance du plan par les personnels et les usagers, analyse les freins rencontrés et propose des solutions correctrices pour mener à bien le plan d'action ;
- Rédige un rapport annuel sur les résultats du plan aux instances ;
- Coordonne la communication par les moyens divers (réseaux sociaux, internet, intranet, affichage) de la politique d'Égalité, ses données et ses résultats ;
- Formalise et diffuse des guides ;
- Organise des manifestations sur les thèmes liés à la Responsabilité Sociétale de l'Établissement, notamment à l'égalité professionnelle (journée nationale, conférences, etc.).

Le comité de pilotage se réunit au minimum 3 fois par an.

Un comité stratégique composé de la Vice- présidence et des chargé.es de mission assure l'animation au quotidien et la préparation des discussions et décisions qui sont soumises au comité de pilotage.

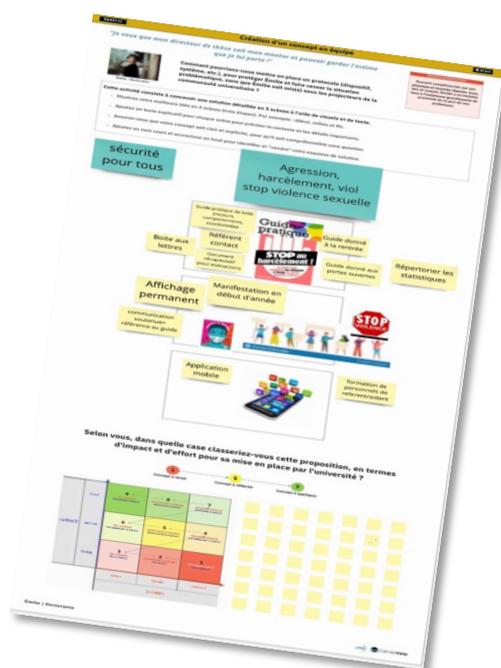
### 1.1.2. Réinventons l'UA

En janvier 2020, l'université des Antilles a lancé un processus de réflexions collectives, intitulé "Réinventons l'UA" pour entendre la voix du plus grand nombre, instaurer une nouvelle culture et de nouvelles pratiques agiles, mais surtout, créer une vision partagée d'un avenir commun pour le développement de l'établissement. Cette réflexion collective, qui inclut la consultation et la participation de la grande communauté de l'Université des Antilles et de ses partenaires, détermine les actions à mener à court, moyen et long terme par l'ensemble des acteurs.

Au total, près de 13 000 membres de la communauté ont été consultés par courriel, afin d'identifier des axes de travail. Par la suite, plusieurs ateliers de co-création ont été organisés, réunissant près de 200 participants.

Plus de 1000 idées ont été générées, pour aboutir à l'identification de 200 actions concrètes à mettre en œuvre après regroupement des idées. Les thématiques "améliorer l'accompagnement social" et "améliorer la qualité de vie, de travail et d'étude" représentent 35% des actions identifiées par les membres. 14% d'entre elles concernent des actions à mener pour l'égalité homme-femme, comme, par exemple "disposer d'une voie de recours sécurisée en cas de harcèlement moral ou sexuel".

Dans un premier temps, une action renforcée contre le harcèlement sexuel en particulier, est menée le 21 juin 2021. Cette journée a été dédiée à la sensibilisation, à l'information et à la lutte contre le harcèlement sexuel au sein de l'université. Les recteurs d'académie, des socio-professionnels (psychologues, juges, médecins, etc.) et des



associations ont été associés à cette grande manifestation, marquée par l'organisation d'un webinaire, puis d'ateliers de travail collaboratifs visant à impliquer la communauté dans la mise en place d'un plan d'actions concertées.

Cette manifestation est aussi le point de départ d'une campagne de communication qui durera jusqu'à novembre 2021 sur ce sujet.

### **1.1.3. Enquête nationale portant sur les discriminations et les traitements inégaux : Acadiscr**

En mai 2021, l'Université des Antilles a signé une convention entre l'université Paris Nanterre (établissement promoteur), les établissements Côte d'Azur, le CNRS, l'IRD, pour participer à l'enquête nationale ACADISCR portant sur les discriminations et les traitements inégaux. L'implémentation de cette enquête dans une trentaine d'établissements de métropole et des outre-mer, en fait un projet de grande envergure, et lui confère un caractère national, comparable aux grandes enquêtes conduites par l'INED et l'INSEE (cf. TeO1 et TeO2 ; Virage) ou encore de l'OVE National (cf. Conditions de vie des étudiants 2020).

Cette enquête vise à mieux connaître les conditions de travail et d'études des étudiant-e-s et personnels ainsi que les inégalités de traitement auxquelles ces dernier-e-s peuvent se trouver confronté-e-s. Elle explore aussi les discriminations et les violences éventuellement subies. L'étude permettra d'établir un diagnostic de la situation à l'Université des Antilles et de mettre en œuvre une politique adaptée de lutte contre les inégalités.

L'étude repose sur l'hypothèse que l'expérience des discriminations varie selon les disciplines académiques, les statuts et degrés de précarité des personnes concernées (étudiant.e.s et personnels), le niveau d'études, les rapports hiérarchiques, ou encore la dynamique des établissements (climats de travail, politiques, organisations). Il examine les principaux rapports sociaux au fondement des discriminations – classisme, sexisme, racisme, LGBT-phobies, validisme –, et leurs imbrications éventuelles.

La finalité de ce projet est double :

- produire une connaissance globale, systématique et précise des phénomènes de discriminations et d'inégalités de traitement dans le monde académique
- permettre aux établissements participant à la recherche de mieux connaître la situation de leurs étudiant-es et personnels et d'améliorer les politiques et dispositifs de lutte contre les discriminations existantes.

Le projet consiste en la réalisation d'une enquête quantitative (premier volet) puis qualitative (second volet). Dans ce premier volet un questionnaire en ligne est diffusé auprès de l'ensemble des personnels (titulaires et contractuels) et des étudiant.es (de la Licence au Doctorat). Ce questionnaire enregistre les divers types de situations potentiellement vécues par les personnes, allant des micro-agressions au harcèlement, des situations de discrimination impliquant une dégradation des conditions de travail ou d'études, ou encore des faits à la fois plus graves et plus rares, comme les agressions sexuelles et les violences physiques. Le second volet consiste en une série d'enquête par entretiens semi-directifs auprès de volontaires sur un des sujets abordés dans le questionnaire. Ces entretiens permettront de remettre en contexte l'expérience vécue, d'enrichir l'interprétation des résultats de l'enquête quantitative et d'explorer des points aveugles du questionnaire.

Ce faisant, le projet permettra à l'Université des Antilles de disposer d'un diagnostic sur l'ampleur et la configuration des discriminations en son sein. Cette approche vise ainsi autant à produire des connaissances scientifiques nouvelles sur ces questions qu'à fournir les données empiriques nécessaires à l'établissement pour concevoir et améliorer son plan d'action en matière de lutte contre les inégalités et discriminations.

## 1.2. Diagnostic de la situation des femmes et des hommes dans l'établissement



### 1.2.1. État des lieux des personnels au 31 décembre 2020 :

#### Les données globales des personnels de l'université des Antilles

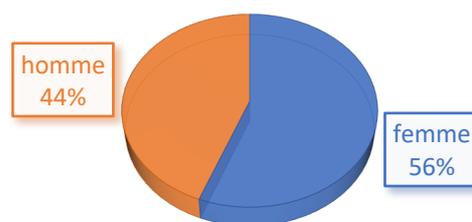
##### Effectifs de l'université des Antilles en ETP :

Effectifs en ETP	Femme	Homme	Total général
Non titulaires BIATSS	34,5	17	51,5
Non titulaires enseignants	91,5	48	139,5
Titulaires BIATSS	243,2	116	359,2
Titulaires enseignants	165,3	241	406,3
<b>Total général</b>	<b>534,5</b>	<b>422</b>	<b>956,5</b>

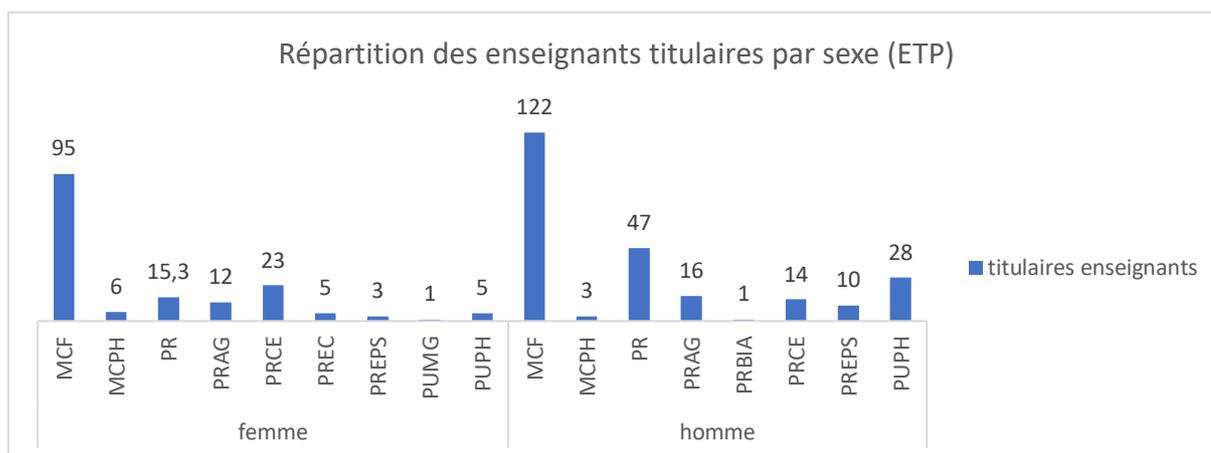
Au 31 décembre 2020, les femmes représentent 56% des personnels titulaires et non titulaires contre 44% pour les hommes.

Les femmes représentent 53% de la population des agents titulaires et 66% de la population des agents non titulaires.

#### RÉPARTITION DE LA POPULATION PAR SEXE



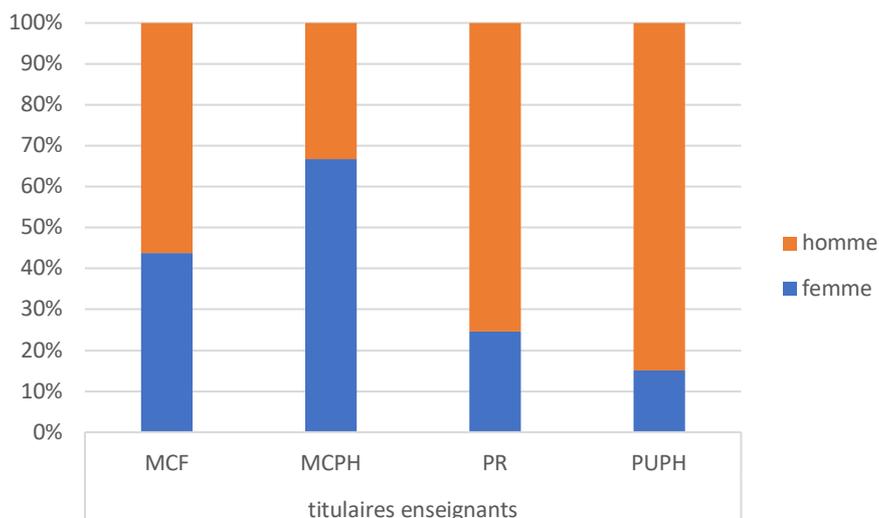
#### Focus sur la représentativité dans la population enseignante



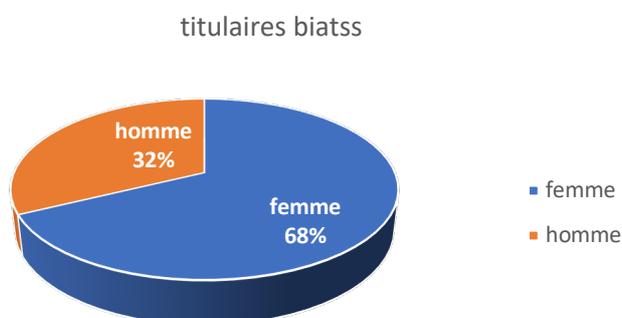
Majoritaire à l'échelle de l'établissement, les femmes sont pour autant sous représentées au sein de la population enseignante titulaire et représentent seulement 40,6 % des ETP.

La répartition par sexe dans la population des enseignants-chercheurs dévoile une faible part des femmes dans le corps des professeurs d'université (25%).

Cet écart est très marqué dans la filière hospitalo-universitaire (PUPH) (15%). Cet écart est moins prononcé dans le corps des Maîtres de conférences (42% de femmes).

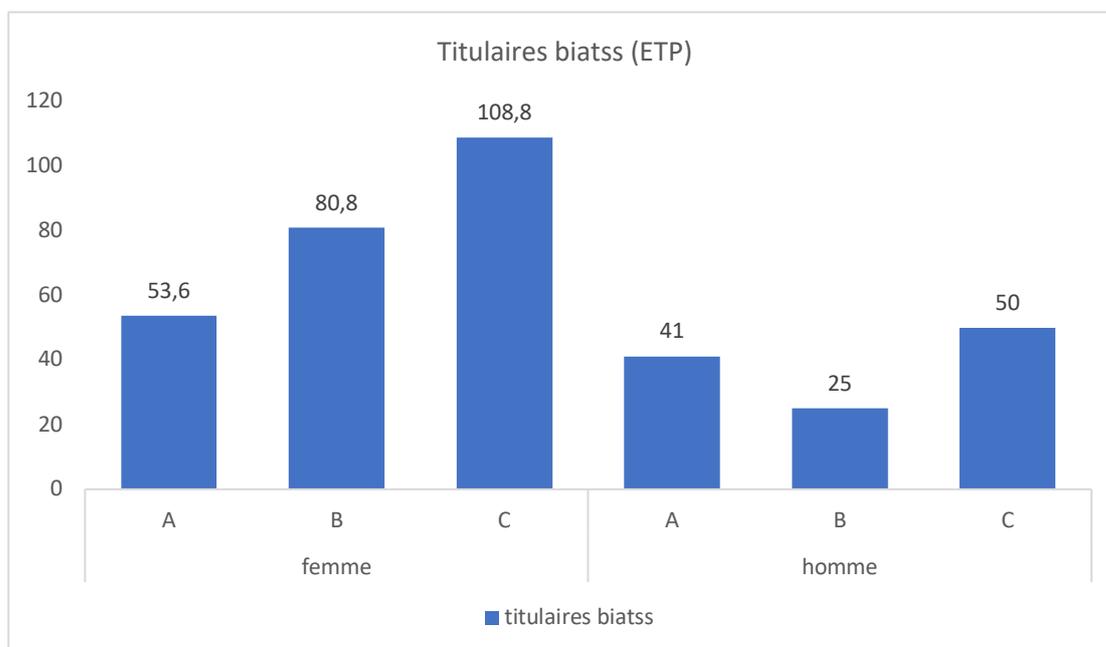


### Focus sur la représentativité dans la population BIATSS



A l'inverse de la population des enseignants, le personnel BIATSS se caractérise par un positionnement majoritaire des femmes : 68 % des ETP.

Ce positionnement est, par ailleurs, quasi identique chez les agents titulaires et non titulaires.



Dans la répartition par grades des agents titulaires, la part des femmes est majoritaire dans chacune des catégories (A, B, C) : 76% pour les catégories B, 69% pour les catégories C et 57% pour les catégories A.

## Focus sur la représentativité dans les laboratoires

### Nombre de femmes responsables de laboratoires par domaine scientifique :

Domaine scientifique	Femme	Homme	Total général
SHS		6	6
SHS, ST		1	1
ST	1	3	4
ST/SVE		1	1
SVE	1	2	3
SVE, SHS		1	1
<b>Total général</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>16</b>

Les responsabilités de direction de laboratoires sont très majoritairement confiées à des hommes, les femmes ne représentent que 13%.

La pluralité de laboratoires par domaine n'engage qu'une faible représentativité des femmes dans les fonctions de direction de laboratoires : 25 % dans le domaine ST, 33% dans le domaine SVE et aucune dans le domaine SHS.

### Répartition par sexe des responsable d'Unités Mixte de Recherche par domaine scientifique :

Pour la responsabilité des UMR, le taux de représentativité des femmes est plus élevé que les laboratoires mais ne représente cependant que 29%.

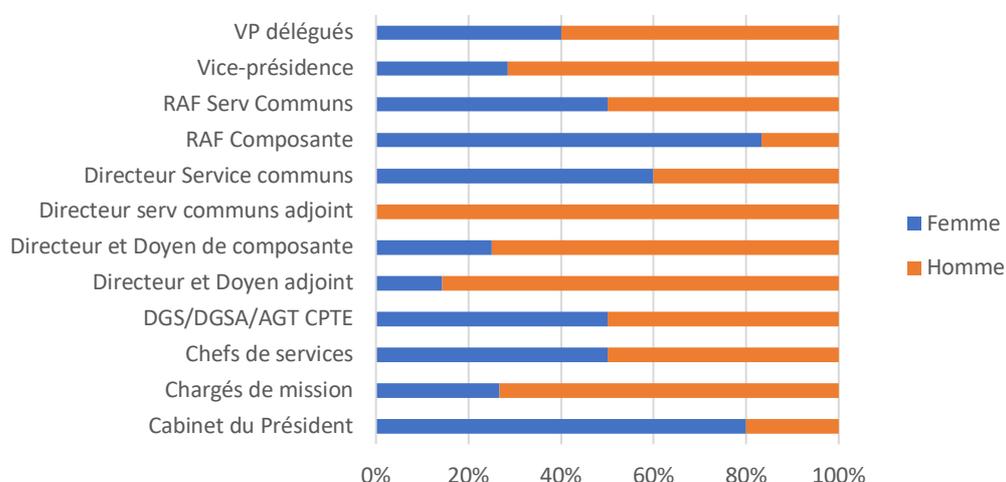
Domaine scientifique	Femme	Homme	Total général
SVE		1	1
ST/SVE	1	2	3
ST	1	1	2
SHS/ST		1	1
<b>Total général</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>

Le domaine ST avec 2 UMR connaît un taux de 50% de femmes encadrantes. Ce taux est de 33% pour le domaine ST/SVE et les UMR des domaines SVE, SHS/ST sont uniquement encadrées par des hommes.

## Focus sur la part des postes occupés par des femmes dans les fonctions de direction

L'encadrement administratif des services et structures internes de l'université des Antilles connaît un taux de représentativité équilibré entre les femmes et les hommes.

Les femmes représentent plus de 80% des fonctions de direction administrative dans les composantes. L'encadrement politique connaît des situations hétéroclites de représentativité : 60% des fonctions de direction des services communs sont confiées à des femmes, contre seulement 22% des directions de composantes.





### 1.2.2. Position de l'université des Antilles au regard des résultats globaux des universités

L'université des Antilles connaît une situation plus favorable de la part des femmes dans ses effectifs que la moyenne des résultats globaux des universités en France, 53,10% pour l'UA, contre 50,90% pour les universités.

#### Comparatif « Emploi annuel moyen » :

	(National)	UA	(National)	UA	(National)	UA	(National)	UA
	Hommes	Hommes	Femmes	Femmes	Total	Total	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)
Effectifs annuels	53 739	359	55 727	406	109 466	765	50,90%	53,10%
Équivalents temps plein employés	53 386	359	54 222	404	107 608	763	50,40%	53,00%
Taux moyen de temps partiel	99,30%	100,00%	97,30%	99,50%	98,30%	99,70%		

Au niveau des universités, en 2017, les femmes représentaient 39% des enseignants et 63% des personnels BIATSS. Parmi les personnels de direction, 67% étaient des hommes tandis que les femmes représentaient 69% des personnels titulaires de catégorie C<sup>2</sup>.

Au niveau de l'université des Antilles, en 2021, les femmes représentent 40,6 % des ETP des enseignants titulaires et 68% des ETP des BIATSS titulaires. Pour mémoire, dans la répartition par grades des agents titulaires, la part des femmes est majoritaire dans chacune des catégories (A, B, C) : 76% pour les catégories B, 69% pour les catégories C et 57% pour les catégories A.

Ce comparatif n'offre qu'une photographie globale et doit être consolidé par une analyse à périmètre identique des populations et sur des années de référence communes pour connaître de la situation réelle de l'université des Antilles au regard des résultats globaux des universités françaises. Elle démontre à tout le moins la nécessité de prendre toute sa place dans la mission « égalité professionnelle des femmes et des hommes » et l'exigence de répondre aux attentes formalisées à travers le Référentiel des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche<sup>3</sup>.

Cette obligation engage des actions politiques déjà mises en œuvre et la présente formalisation d'un plan d'action à court et moyen terme de l'université des Antilles. A travers des mesures concrètes et adaptées aux spécificités de ses territoires d'implantation : la Guadeloupe et la Martinique, l'Établissement se dote d'un plan d'action lisible et cohérent. Les moyens mobilisés et les indicateurs associés engagent l'université des Antilles dans une politique efficiente de lutte pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

<sup>2</sup> Bilan social du ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, 2017-2018.

<sup>3</sup> Référentiel des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche – oct.2020

## 2) Plan d'action de l'université des Antilles

### Axe 1 : Gouvernance



Les mesures auxquelles s'engage l'établissement : le/les objectifs à atteindre

#### Les instances de pilotage stratégique et opérationnelle

La présidence et les organes statutaires de l'Établissement (Conseil d'administration, Comité technique, CHSCT) s'appuient sur une vice-présidence disposant d'une instance stratégique et d'une instance opérationnelle dédiées à la Responsabilité Sociétale de l'Établissement.

La mission égalité professionnelle des femmes et des hommes s'inscrit ainsi dans une dynamique plus large pour agir sur les différents leviers d'action.

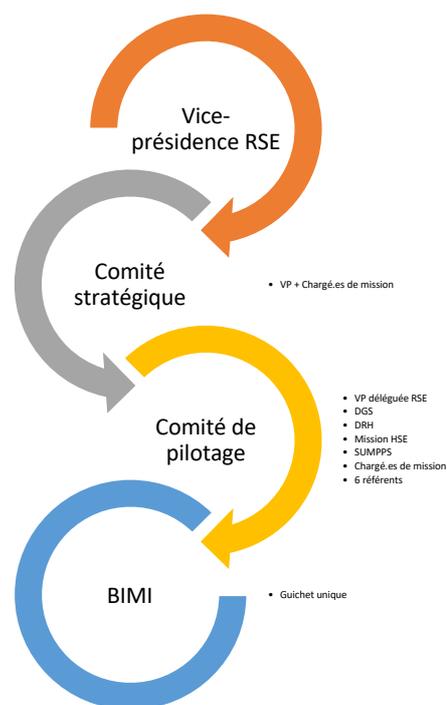
#### La mise en place d'un Guichet unique

Le « Bureau d'intervention en matière d'inégalités » (BIMI) est l'entité créée par l'UA pour agir comme guichet unique pour tout membre de la communauté affecté par toute forme d'inégalité.

Le BIMI offre du soutien au membre de la communauté qui lui signale toute forme d'inégalité ou qui dépose une plainte à cet effet, que la personne mise en cause soit membre de cette communauté ou non. Le personnel du BIMI offre les conseils, le soutien et l'accompagnement nécessaires aux autrices ou auteurs de signalement, aux plaignant(e)s, aux personnes mises en cause, aux témoins et à toute autre personne de la communauté de l'UA s'estimant affectée par la situation. Il les informe de leurs options face à la situation ainsi que du traitement du signalement ou de la plainte formelle. Le personnel du BIMI s'assure de sauvegarder la confidentialité des parties, de traiter équitablement toutes les parties en cause et prend les moyens raisonnables pour s'assurer d'un traitement dans les meilleurs délais.

Lorsqu'une situation d'inégalité est signalée ou qu'une plainte formelle est déposée, la ressource du BIMI qui reçoit le signalement ou la plainte a, envers toutes les personnes touchées par la situation potentielle, un devoir d'accueil personnalisé, de référence, de soutien psychosocial et d'accompagnement par des ressources spécialisées en cette matière.

La directrice ou le directeur des ressources humaines travaille de concert avec le BIMI notamment pour prévenir les situations liées aux inégalités, planifier des formations pour les dirigeantes ou les dirigeants et les membres du personnel de l'UA et fournir du soutien aux membres du personnel de l'UA affectés par des situations spécifiques.



## Le plan d'accompagnement et de sensibilisation avec des partenaires

### - ARACT

Le Président de l'université des Antilles a choisi de se faire accompagner par l'ARACT de la Guadeloupe et de la Martinique (Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail), un organisme extérieur compétent pour l'amélioration des conditions de travail. L'objectif de ce partenariat est d'accompagner l'établissement dans une démarche paritaire qui mobilise entre autres la gouvernance et les représentants du personnel dans la co-construction de solutions adaptées aux problématiques de la structure.

Dans un tout premier temps, l'université des Antilles souhaite s'inscrire dans une démarche concertée, volontaire et engagée dans la promotion de la santé au travail, ainsi que sur la qualité de vie au travail. Dès lors, un comité de pilotage est actuellement en cours de création afin de travailler, notamment, sur une démarche de prévention des risques professionnels. Ces derniers seront analysés et évalués afin d'assurer la sécurité des agents et de protéger leur santé physique et mentale.

### - Union des femmes

L'Union des Femmes de Martinique est une association féministe de loi 1901. Elle accompagne l'UA, sur les deux pôles, dans le développement d'une culture de l'égalité et de lutte contre les violences faites aux femmes et la mise en oeuvre des dispositifs à travers des actions de sensibilisation et de formation, modulables à la demande :

- animation d'échanges et de réflexion autour de ces thématiques (réunions, ateliers, focus groupes...);
- accompagnement à la mise en place d'outils de diagnostic, de réalisation du plan d'actions et d'évaluation durables ;
- accompagnement et conseil dans la mise en place de projets visant à faire évoluer les mentalités et améliorer l'existant dans ces domaines ;
- utilisation de méthodes expositives avec des apports théoriques, méthodes actives avec retours d'expériences terrain, débats d'idées, situations d'apprentissage interactives et collectives ;
- web ateliers.

Le mode d'accompagnement proposé par le pôle de Formation-Prévention de l'association est un mode intégré et transversal.

## Les mesures du plan d'action : Axe 1 - Gouvernance

				
Réf.	Les mesures auxquelles s'engage l'établissement : Le/les objectif(s) à atteindre	Les indicateurs de suivi et d'évaluation des mesures	Si possible, les moyens et outils mis à disposition	Le calendrier de mise en œuvre des mesures
<b>M1</b>	<b>Encren statutairement le déploiement de la mission égalité/diversité et créer une vice-présidence dédiée</b>			
1	Nommer une vice-présidence déléguée à la Responsabilité Sociétale de l'Établissement	✓ Arrêté de nomination	Site internet, onglet dédié à la consultation des documents officiels	1er trimestre 2022
2	Mettre en place un comité de pilotage RSE	✓ Arrêté de nomination	Site internet, onglet dédié à la consultation des documents officiels	1er trimestre 2022
3	Création du BIMl	✓ Avis CT et délibération CA pour la création ✓ Nombre de situation enregistrée / nombre de situation résolue		2e trimestre 2022
4	Modifier les statuts de l'Établissement pour encren la mission égalité/diversité	✓ Délibération portant modification des statuts	Site internet, onglet dédié à la consultation des documents officiels	2e trimestre 2022
5	Garantir une représentation équitable au sein des jurys, des vice-présidents délégués, des chargés de mission ;	✓ Arrêtés de composition des jurys ✓ Intégration de cet indicateur dans le bilan social		Au fil du temps
<b>M2</b>	<b>Établir annuellement un bilan et des recommandations et les transmettre aux différents acteurs</b>			
1	Présenter un bilan et les recommandations de la politique d'égalité de l'Établissement à l'approbation des instances universitaires (CHSCT, CT, CA)	✓ Délibération du Conseil d'Administration	Site internet, onglet dédié à la consultation des documents officiels	Septembre 2022 Septembre 2023
2	Transmettre aux différents acteurs les mesures correctrices de gestion	✓ Compte-rendu conférence des doyens ✓ Notes de service	Site internet, onglet dédié à la consultation des documents officiels	
<b>M3</b>	<b>Intégrer la dimension d'égalité aux projets stratégiques d'établissement et au contrat de site 2022-2026 ;</b>			
1	Modifier les projets stratégiques de pôles (Guadeloupe et Martinique) pour y intégrer la dimension d'égalité	✓ Délibération des Pôles ✓	Site internet, onglet dédié à la consultation des documents officiels	
2	Modifier le contrat d'établissement et de site pour y intégrer la dimension d'égalité	✓ Délibération du Conseil d'Administration	Site internet, onglet dédié à la consultation des documents officiels	1er trimestre 2023

<b>M4 Structurer les outils de gestion sur le thème pour faciliter l'aide à la décision</b>				
1	Conforter le Bilan social sur la thématique	✓ Intégrer un chapitre dédié à la thématique		Septembre 2021 Septembre 2022 Septembre 2023
2	Développer les extractions de données de gestion : évaluer le paramétrage, requêtes et extractions des Systèmes d'information	✓ Nombre d'extractions réalisées sur la thématique de l'égalité ✓ Évolution de ces extractions d'un bilan à social à l'autre	SIRH (SIHAM)	Septembre 2021 Septembre 2022 Septembre 2023
3	Mettre en œuvre d'une comptabilité analytique sur la thématique de l'égalité homme-femme	✓ Évolution des dépenses affectées d'une année sur l'autre sur les postes budgétaires concernés par la thématique	JEFYCO	Janvier 2023
<b>M5 Formations – accompagnement de la gouvernance</b>				
1	Formation-accompagnement du personnel de direction - <i>Crédit maximum de 28h : chef de projet</i> - <i>Crédit maximum de 42h : commission chargée de l'Égalité Professionnelle</i>	✓ Calendrier ✓ Feuille de présence ✓ Enquête satisfaction	Partenariat extérieur	A partir de janvier 2022
2	Formation-accompagnement à la mise en œuvre pratique - <i>Crédit maximum de 21h : Commission chargée de l'Égalité professionnelle</i>	✓ Feuille de présence ✓ Enquête satisfaction	Partenariat extérieur	A partir de janvier 2022
3	Formation-sensibilisation - <i>Crédit de 42 heures : Commission chargée de l'Égalité Professionnelle</i> - <i>Crédit maximum de 21h : Communauté</i>	✓ Feuille de présence ✓ Enquête satisfaction	Partenariat extérieur	A partir de janvier 2022

## Axe 2 : Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes



### État des lieux

Les causes des écarts de rémunération sont multiples et doivent être clairement identifiées et analysées au niveau le plus proche des personnels, titulaires et contractuels :

- Écarts liés à la quotité de temps de travail
- Écarts liés à la différence de représentation des sexes dans les corps
- Écarts liés à la différence de structure démographique au sein de chaque corps (par grade, Échelon)
- Écarts liés à la composante indemnitaire, dont écarts liés aux heures supplémentaires ou complémentaires, rachats de jours de compte épargne-temps et sur-rémunération temps partiels (80% et 90%)
- Écarts de rémunérations entre les personnels contractuels

### Les effectifs

L'établissement comprend 27 corps, avec un effectif annuel moyen de 359 hommes et 406 femmes. Les hommes comptent pour 359 équivalent temps plein annuel et les femmes pour 404. Les femmes sont en moyenne plus à temps partiel que les hommes avec un ratio ETP/agents inférieur 99,5% contre 100% pour les hommes.

Ecart analysé sur 765 titulaires en 2020 soit 53,1 % de femmes.

nombre de corps pris en compte			part des	
	hommes	femmes	total	femmes (%)
emploi annuel moyen :				
effectifs annuels	359	406	765	53,1%
équivalents temps plein employés	359	404	763	53,0%
taux moyen de temps partiel	100,0%	99,5%	99,7%	

### Les rémunérations et leurs écarts

Les rémunérations brutes par fiche de paie sont de 5 328 € pour les hommes et de 4 241 € pour les femmes. En ETP, 5 329 € pour les hommes et 4 260 €. L'écart des femmes-hommes, est en défaveur des femmes soit - 1 087 € en rémunération brute et - 1 068 € en pour les temps partiels.

Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)				
	€/mois	€/mois	€/mois	% (F-H)/H
Hommes	5 328 €	Femmes	4 241 €	écart -1 087 € -20,4%
Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein				
Hommes	5 329 €	Femmes	4 260 €	écart -1 068 € -20,0%

### La décomposition des écarts brut entre femmes et hommes en euro par mois

L'écart de -1 068 € en ETP se décompose en trois parties :

1. l'effet ségrégation des corps (- 900 €), il s'agit des effets des écarts de rémunérations induits par le pyramidage des corps et la part de femmes qu'ils représentent.
2. l'effet démographique au sein des corps (- 156 €), il s'agit de l'effet induit par le positionnement des hommes et des femmes au sein d'un même corps (âge, ancienneté promotions...)

3. *l'effet primes à corps-grade échelon identique* (-13€), il s'agit de l'écart de rémunération entre hommes et femmes induits par les montants de primes à corps-grade-échelon-indice égal

La majeure partie de l'écart de salaire en équivalent temps plein provient ici de l'effet ségrégation des corps.

La démographie au sein des corps ne contribue pas à baisser l'écart car l'effet démographique de -156 € et l'effet lié à l'effet démographique traitement pour -89 € et l'effet démographique prime pour -67 €. Les femmes ont donc une ancienneté moyenne moins élevée que les hommes, et est plus impacté que les primes avec l'ancienneté.

L'écart des -13 € en défaveur des femmes correspond à l'écart des primes à corps/grade/échelon/indice identique se décomposent en plusieurs catégories de prime :

- *l'effet temps partiel* est de 2€, positif car il favorise les femmes ayant plus recours au temps partiel. Elle compense très relativement l'effet de la surrémunération du temps partiel qui est de -18 € ;
- *l'effet du temps du cycle de travail* est de -25 € en défaveur des femmes ;
- *l'effet des primes de fonctions / sujétions indexées* sur le traitement est positif 2€ pour les femmes, alors qu'il est nul pour les primes non indexées ;
- l'écart des autres primes est modérés -3€.

Les autres effets sont neutres.

décomposition des écarts :		€/mois	% effet/(F-H par EQTP)
effet temps partiel		-18 €	1,7%
effet ségrégation des corps		-900 €	84,2%
effet démographique au sein des corps		-156 €	14,6%
<i>dont sur primes</i>		-67 €	6,3%
effet primes à corps-Grade-échelon identique		-13 €	1,2%
dont	sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)	2 €	-0,2%
	temps ou aux cycles de travail	-25 €	2,4%
	géographie et aux mobilités non forcées	8 €	-0,7%
	résultats / performance / engagement professionnel	3 €	-0,2%
	rémunérations accessoires	0 €	0,0%
	fonctions / sujétions indexées sur le traitement	0 €	0,0%
	fonctions / sujétions non indexées sur le traitement	2 €	-0,2%
	restructurations ou mobilités forcées	0 €	0,0%
		0 €	0,0%
	autres primes et écarts résiduels sur traitement	-3 €	0,2%

### La décomposition des écarts brut entre femmes et hommes par corps

Les indicateurs qualité qui permettent de voir si les résultats d'un corps sont exploitables :

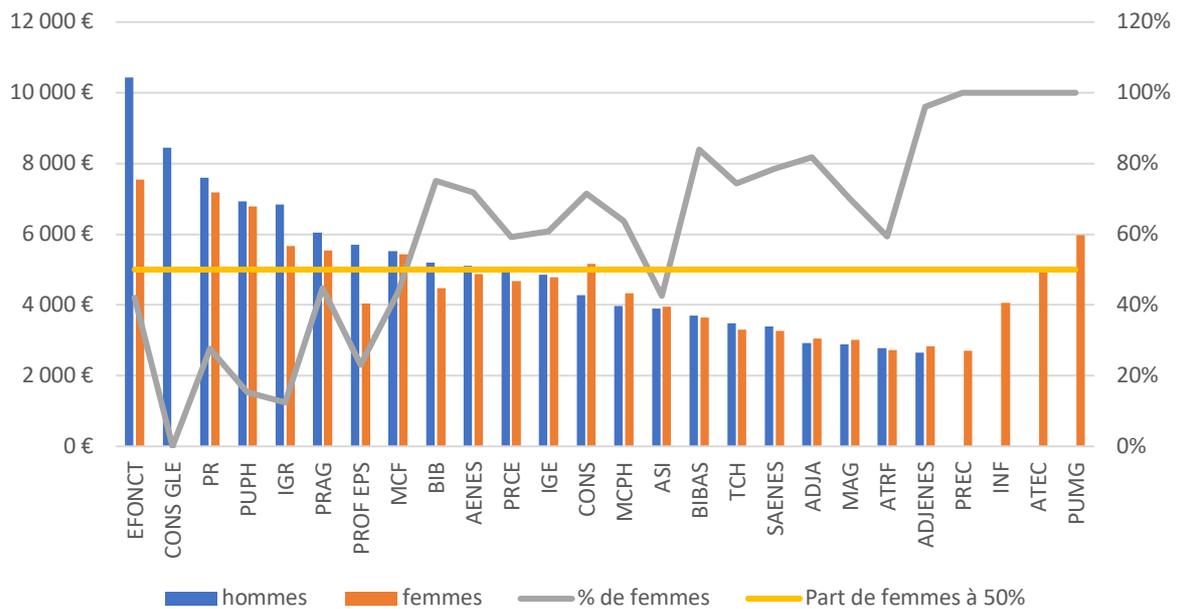
- l'indicateur mixité salaire calcule le ratio entre le total des rémunérations des corps/grade/échelon/indice où il y a des personnes des deux sexes et le total des rémunérations de l'employeur ;
- l'indicateur mixité emploi se calcule de la même manière mais en utilisant les ETP ;
- l'indicateur qualité TIB correspond à l'écart résiduel en euros expliqué précédemment, mais en valeur absolue. Il est donc supérieur à l'écart résiduel réel où les écarts positifs et négatifs se compensent partiellement.

Les indicateurs de mixité sont assez proches de la valeur 1 (en jaune), montrant la présence de la mixité.

liste des corps	rémunération mensuelle moyenne (par EQTP)		effectifs physiques		effectifs (ETPT)		Taux moyen de temps partiel (%)		Indicateur mixité salaire	Indicateur mixité emploi	Indicateur qualité TIB
	hommes	femmes	H	F	H	F	H	F			
0525 - Maître de conférences	5 516 €	5 425 €	121	93	121	93	100	99,8	0,98	0,98	1,31
1615 - Adjoint technique de recherche de l'Éducation nationale	2 784 €	2 717 €	44	65	44	65	99,8	100	0,92	0,92	0,12
1658 - Technicien de recherche et de formation de l'éducation nationale	3 490 €	3 293 €	20	58	20	58	100	99,5	0,75	0,77	0,32
0520 - Professeur des universités	7 597 €	7 176 €	47	18	47	17	100	97,1	0,80	0,81	0,03
0513 - Ingénieur d'études de l'Éducation nationale	4 845 €	4 786 €	15	24	15	23	100	98,6	0,81	0,82	0,18
0557 - Professeur certifié et assimilé	4 948 €	4 676 €	15	21	15	21	100	100	0,76	0,75	0,22
0059 - Professeur agrégé de l'enseignement du second degré	6 044 €	5 542 €	18	15	18	15	100	99	0,85	0,81	0,37
0519 - Professeur des universités praticien hospitalier	6 922 €	6 792 €	28	5	28	5	100	100	0,61	0,62	0,00

Pour l'UA, les corps ci-dessus ont donc des indicateurs de qualité avec de bons résultats : l'effet ségrégation des corps en défaveur des femmes s'explique par **une sous-représentation des femmes dans les corps les mieux rémunérés.**

Rémunération moyenne mensuelle par corps en 2020





## Les mesures auxquelles s'engage l'établissement : Le/les objectif(s) à atteindre

L'appropriation de l'outil de calcul fourni par la DGAFP pour le calcul des rémunérations constitue une première cartographie et une étape initiale dans l'évaluation des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de l'université des Antilles.

Dans un premier temps, le suivi et la collecte des données relatives à l'égalité des femmes et des hommes à compter de 2021 doit s'ancre désormais dans les pratiques professionnelles du pilotage de la masse salariale et de l'analyse des composants de rémunération des personnels de l'Établissement.

Dans un second temps, la mise en production récente du système d'information des ressources humaines (SIHAM) doit permettre d'approfondir les premiers constats délivrés par la plateforme de la DGFIIP « INDIA REMU ».

Différents écarts devront faire l'objet de nouvelles mesures et d'analyses comparées par genre entre la rémunération et les actes de gestion administratifs de carrière émis pour en affiner la caractérisation et proposer des scénarii de mesures correctrices envisageables associés à des études prospectives pour cibler les effets escomptés :

- Écarts liés à la quotité de temps de travail ;
- Écarts liés à la différence de représentation des sexes dans les corps ou cadres d'emploi ;
- Écarts liés à la différence de la structure démographique au sein de chaque corps et cadres d'emploi ;
- Écarts subsistant à l'harmonisation des primes par corps, fonctions et responsabilités ;
- Écarts de ratio d'avancement de grade pour les corps et cadres d'emploi ;
- Évaluer les écarts de rémunération sans primes et avec primes (population – personnels contractuels).

Enfin dans un troisième temps, l'université des Antilles doit à moyen terme alimenter le dialogue social avec les représentants des personnels pour partager ces analyses, comprendre les effets des différents écarts et formaliser les mesures correctrices de gestion adaptées.

La mise en œuvre des mesures nouvelles destinées à traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes alimentent, dès à présent, les bilans du pilotage de la masse salariale, le bilan social de l'établissement et le suivi de la mission égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## Les mesures du plan d'action : Axe 2 - Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

				
Réf.	Les mesures auxquelles s'engage l'établissement : Le/les objectif(s) à atteindre	Les indicateurs de suivi et d'évaluation des mesures	Si possible, les moyens et outils mis à disposition	Le calendrier de mise en œuvre des mesures
<b>M6</b>	<b>Évaluer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes – SI DGFI</b>			
1	Appropriation de l'outil de calcul fourni par la DGFI pour le calcul des rémunérations.	✓ Extractions de données	INDIA REMU, plateforme DGFI	2021
2	Suivi et collecte des données à compter de 2021	✓ Tableau de bord de suivi des écarts de rémunération d'une année sur l'autre	INDIA REMU, plateforme DGFI	2021
<b>M7</b>	<b>Mesurer et analyser l'écart et sa progression des effets – SIRH SIHAM</b>			
1	Écarts liés à la quotité de temps de travail : Collecter les données RH par genre, affiner l'analyse et en assurer le suivi pluriannuel	✓ Tableaux de suivi	SIRH SIHAM	2022
2	Écarts liés à la différence de représentation des sexes dans les corps ou cadres d'emploi : collecter les données RH par genre, affiner l'analyse et en assurer le suivi pluriannuel	✓ Contrôle de la complétude des tableaux	SIRH SIHAM : <i>Différence de structure démographique au sein de chaque corps</i>	2022
3	Écarts liés à la différence de la structure démographique au sein de chaque corps et cadres d'emploi : collecter les données, affiner l'analyse et en assurer le suivi pluriannuel	✓ Requêtes et tableau de suivi	SIRH SIHAM	2022
4	Écarts subsistant à l'harmonisation des primes par corps, fonctions et responsabilités, collecter les données, affiner l'analyse et en assurer le suivi pluriannuel	✓ Requêtes et tableau de suivi	SIRH WINPAIE	2022
5	Écarts de ratio d'avancement de grade pour les corps et cadres d'emploi, collecter les données, affiner l'analyse et en assurer le suivi pluriannuel	✓ Requêtes et tableau de suivi	SIRH SIHAM	2022
6	Évaluer les écarts de rémunération sans primes et avec primes (population – personnels contractuels), collecter les données, affiner l'analyse et en assurer le suivi pluriannuel	✓ Requêtes et tableau de suivi	SIRH WINPAIE	2022
<b>M8</b>	<b>Dialoguer avec les représentants des personnels pour analyser la justification des écarts et proposer des correctifs</b>			
1	Établir une cartographie de la cotation de postes	✓ Cartographie des emplois et des postes	SIRH SIHAM	2023
2	Analyser et renforcer les modalités d'attribution des primes (dont une part variable au mérite et les primes liées au temps de travail)	✓ Politique indemnitaire adoptée par le conseil d'administration	Registre des délibérations	2023
3	Formaliser les axes directeurs de la politique de promotion	✓ Réalisation d'un guide de bonnes pratiques	SIRH SIHAM	2023
4	Analyser et corriger les règles de gestion des retours de congés familiaux : une attention particulière est notamment portée au maintien des primes lors du retour de congés familiaux <i>Sensibiliser à l'annualisation des temps partiels au retour de congé parental</i>	✓ Tableau de bord de suivi des écarts d'une année sur l'autre	SIRH SIHAM	2023

### Axe 3 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique



#### État des lieux

La composition démographique des personnels de l'université se caractérise par la parité suivante : 40% du personnel enseignant est composé de femmes et 67% chez les personnels BIATSS.

L'objectif de cet axe numéro 2 est de garantir à l'ensemble des personnels de l'UA (BIATSS, enseignants, enseignants-chercheurs) des droits égaux dans leurs évolutions au sein de la structure.



#### Les mesures auxquelles s'engage l'établissement : le/les objectif(s) à atteindre

Le premier volet de cet axe envisage une sensibilisation des différents acteurs au moment de la constitution et du traitement des dossiers de gestion. De même, par la formation des agents sur les impératifs liés à la poursuite de l'ensemble des carrières présentes à l'université.

Cela devrait permettre, à plus ou moins court terme, de faciliter la prise de congé de paternité, le retour de congé maternité et d'informer les pères sur le congé parental d'éducation. Cela permettrait également de veiller à ne pas pénaliser la carrière de l'agent dans les cas de congé maternité ou paternité. Ce sujet doit être particulièrement mis en avant dans la carrière des enseignants-chercheurs, pour lesquels ce type de congé peut avoir un impact dans les activités de recherche et donc le droit à l'avancement. Cela permettra aussi de mieux appréhender les situations familiales contraignantes (monoparentalité, contraintes liées aux organismes d'accueils des enfants, ...). L'ensemble de ces actions offrant l'assurance d'une égalité de traitement lors des promotions.

Enfin, il est également important de mettre en avant les possibilités d'accès à la fonction publique aux personnes en situation de handicap moteur ou physique.

L'autre volet est axé sur une information et une formation plus large des personnels, enseignants et administratifs, tout au long de leurs carrières sur l'égalité et à la lutte contre les discriminations. Ces actions sont organisées par les acteurs de l'université eux-mêmes ou via le concours d'organismes extérieurs.

L'établissement organise des campagnes de communication visant à déconstruire les stéréotypes de genre dans la représentation de certains métiers. Cette sensibilisation est destinée aux encadrants et plus largement à l'ensemble des agents publics.

Le respect du principe d'égalité professionnelle est intégré à la formation des membres des jurys et des comités de sélection constitués pour le recrutement ou la promotion des personnels, notamment à travers la mise à disposition d'outils et de kits de lutte contre les discriminations. En effet, même lorsqu'il n'y a pas de « quotas » obligatoires en vertu d'une disposition légale ou réglementaire, il convient de veiller à tous les niveaux de nomination à l'équilibre de la représentation de chaque sexe.

## Les mesures du plan d'action : Axe 3 - Garantir l'égal accès des F/H aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

				
Réf.	Les mesures auxquelles s'engage l'établissement : Le/les objectif(s) à atteindre	Les indicateurs de suivi et d'évaluation des mesures	Si possible, les moyens et outils mis à disposition	Le calendrier de mise en œuvre des mesures
<b>M9</b>	<b>Encourager la communauté universitaire à participer à des actions de sensibilisation ou de formation à l'égalité et à la lutte contre les discriminations</b>			
1	Page intranet et internet dédiée à la mission Égalité	✓ Nombre de consultations des pages dédiées / an	Webmaster - Service communication	Dernier trimestre 2021
2	Réaliser et diffuser des portraits de femmes qui font carrière à l'université pour valoriser des parcours	✓ Nombre de portraits / an	Service communication	Lancement 2021
3	Conférence de sensibilisation à la politique d'Égalité	✓ Campagne de communication interne et externe ; ✓ Rapport d'activité ; ✓ Enquête satisfaction ;	Équipe projet – Service communication	Chaque rentrée universitaire
4	Organisation de la journée de lutte pour les droits des femmes			8 mars 2022 et 2023
4	Journée internationale de lutte contre l'homophobie			17 mai 2023
5	Organisation de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes.			25 novembre 2022 25 novembre 2023
6	Manifestation à l'occasion de la journée du handicap			2022
7	Réaliser des séminaires de sensibilisation par des professionnels à différents publics : - Membres des comités de recrutement pour l'égalité F/H ; - Membres du personnel : formation au télétravail (être efficace en utilisant le télétravail) et apprendre à manager en distanciel.	✓ Nombre de membres de l'UA ayant suivi les formations et séminaires ✓ Enquête de satisfaction	Partenariat avec des organismes professionnels	1 séminaire par an / public
<b>M10</b>	<b>Former les personnels, tout au long de leurs carrières et les usagers aux évolutions de la société et à leurs conséquences sur le principe d'égalité</b>			
1	Module e-learning scénarisé avec cas pratiques et évaluation finale - E-learning destinés aux personnels - E-learning destinés aux usagers	✓ Taux de connexion ✓ Statistiques des résultats d'évaluation	Outils Wolters Kluwer	1er trimestre 2022 Rentrée 2022/23
<b>M11</b>	<b>Assurer une égalité de traitement dans la communication institutionnelle</b>			
1	Définir les lignes directrices de communication inclusive, les décliner sur tout support de communication interne et externe	✓ Production et nombre des lignes directrices ✓ Production d'un guide interne	Service communication	1er semestre 2018 1er semestre 2022
2	Formuler les offres d'emploi de manière asexuée en rédigeant les intitulés d'offres d'emploi et la description du poste en terminologies sexuées et stéréotypes indirects	✓ Tableau de suivi des offres d'emploi publiées en ce sens	Service communication	1er semestre 2018
3	Favoriser la communication des femmes scientifiques dans les lycées pour mobiliser les jeunes femmes aux carrières scientifiques	✓ Nombre d'interventions / an	Service communication	1er semestre 2021
<b>M12</b>	<b>Renforcer le dispositif de nominations équilibrées</b>			
1	Représentation paritaire femmes-hommes dans les organes de gouvernance et de décision de l'université : direction des composantes, des unités de recherches, des services communs, de projets pédagogiques ou scientifiques	✓ Production des indicateurs ✓ Publication des indicateurs sur le site de l'université	Équipe de direction	1er semestre 2018

## Axe 4 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale



### État des lieux

La bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale constitue un facteur déterminant pour faire progresser l'égalité réelle au travail entre les femmes et les hommes. Figure centrale des cultures ultra-marines, la femme y a une conscience aigüe des besoins de protection de la famille et consacre souvent majoritairement le temps imparti aux tâches familiales. En effet, selon la Professeure des Universités Stéphanie Mulot, anthropologue, explique que *"le poto mitan (poteau central) serait la version créole de la mère courage, dévouée, sacrifiée pour ses enfants et tenant toute la maisonnée sur ses épaules, en l'absence du ou des pères de ses enfants. (...) Si l'on regarde les particularités des familles antillaises, il est vrai qu'il a toujours existé une proportion importante d'entre elles dont les pères semblaient être plutôt absents et dont les enfants étaient élevés par leurs mères, grands-mères, tantes, parfois sous le même toit, en lignée maternelle. (...) Par extension, (...) le poto mitan symbolise cette figure de mère solide et combative qui lutte pour l'éducation de ses enfants. (...) Du côté du mythe, (...), il est remis en question, aujourd'hui, par les plus jeunes et par les associations de soutien aux femmes qui veulent s'émanciper des carcans d'autrefois. Il est critiqué aussi par les hommes qui veulent imposer leur place de père dans les familles contemporaines."* Mulot, S. (2013), *La matrifocalité caribéenne n'est pas un mirage créole*, in L'Homme.

La démarche de restructuration des données des emplois, des effectifs et des compétences et la nouvelle articulation du pilotage de sa gestion permettent aujourd'hui à l'établissement de se consacrer à des réflexions stratégiques de politique des ressources humaines. L'université des Antilles engage un diagnostic de toutes les inégalités entre femmes et hommes en portant une attention particulière à l'équilibre vie familiale et vie professionnelle comme un enjeu essentiel pour ses agents et son organisation.

Les résultats de ce diagnostic permettront de mieux ajuster les différents leviers permettant d'engager l'égalité professionnelle entre femmes et hommes sur le long terme.



### Les mesures auxquelles s'engage l'établissement : le/les objectif(s) à atteindre

Fort de son expérience éprouvée à l'occasion de la crise sanitaire liée au Covid-19, des avancées fondamentales acquises sur les nouveaux modes de communication et les évolutions de ses systèmes d'informations, l'Etablissement porte une attention particulière à l'intégration des mutations sociétales. Il s'agit notamment du développement des nouvelles technologies et de l'émergence de nouvelles organisations du travail et du temps de travail afin de permettre à ses agents de concilier avec efficacité leurs vies personnelle et professionnelle.

L'université des Antilles souhaite capitaliser cette gestion de crise pour engager des aménagements spécifiques en matière d'organisation du travail ouvrant à la flexibilité et l'individualisation des horaires de travail. Le télétravail dû à la situation d'état d'urgence sanitaire vers un télétravail de longue durée s'inscrit dans une démarche volontariste.

Conscient des enjeux sociétaux propres à ses territoires et du déséquilibre de la participation aux tâches familiales précédemment énoncé ci-dessus, l'université des Antilles porte l'ambition d'engager des mesures concrètes de soutien à la famille. La correction de certains effets liés aux congés maternité (situation ante et post congés), le développement de congés paternité (meilleure

répartition des tâches), le soutien direct à la vie familiale (garde d'enfant, activités scolaires et parascolaires, santé) à travers une action sociale ciblée sont autant de leviers auxquels l'Etablissement souhaite impulser de nouvelles dynamiques managériales.

L'enjeu de l'articulation entre travail et famille est cependant plus large que le rééquilibrage des responsabilités familiales. Il apparaît nécessaire de répondre aussi aux nouveaux besoins issus de la diversification des formes de parentalité (implication des pères, essor des couples biactifs, évolution du nombre de familles monoparentales).

Enfin, une caractéristique majeure des territoires antillais doit être mieux appréhendée pour corriger les inégalités entre les femmes et les hommes. *"En 2016, en Martinique, les seniors de 60 ans et plus représentent 25 % de la population. En 2030, ils seraient 40 %. Sous l'effet du vieillissement, la population dépendante continuerait de croître. Les femmes, ayant une espérance de vie plus longue, seraient plus touchées par la dépendance. Face à ce vieillissement, la prise en charge financière et médicale de la dépendance sera un enjeu majeur pour la région"*(Insee, 2020)<sup>4</sup>.

*Le vieillissement de la population s'installe. Les baby-boomers sont de plus en plus nombreux à entrer dans la population des seniors : les Guadeloupéens de 60 ans et plus représentent 28 % de la population et les 75 ans et plus 9 % (contre respectivement 19 % et 6 %, 10 ans auparavant)."*(Insee, 2021)<sup>5</sup>.

L'évolution du vieillissement de la population laisse ainsi présager d'un accroissement important des besoins de prise en charge de la dépendance. L'Etablissement le constate déjà aujourd'hui dans les demandes ponctuelles de congé des agents. Des initiatives concrètes doivent pouvoir émerger à moyen terme pour accompagner ces agents, mesurer les besoins et corriger cet effet d'inégalité prédominant aux Antilles.

---

<sup>4</sup> Insee Analyses Martinique n°40 - 0810/2020).

<sup>5</sup> Insee Flash Guadeloupe n°144 - Parue le 19/01/21.

## Les mesures du plan d'action : Axe 4 - Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

				
Réf.	Les mesures auxquelles s'engage l'établissement : Le/les objectif(s) à atteindre	Les indicateurs de suivi et d'évaluation des mesures	Si possible, les moyens et outils mis à disposition	Le calendrier de mise en œuvre des mesures
<b>M13</b>	<b>Mieux appréhender les situations de vie personnelle et familiale contraignantes</b>			
1	Enquête auprès du personnel de l'UA sur la qualité de vie au travail et sur la conciliation vie professionnelle, personnelle et familiale.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nombre de questionnaires transmis</li> <li>✓ Nombre des questionnaires complétés reçus</li> </ul>	Comité de Pilotage de l'enquête ACADISCR1	A partir du 2e semestre 2021
<b>M14</b>	<b>Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail</b>			
1	Guide sur les dispositifs permettant d'apporter davantage de souplesse dans l'organisation du temps de travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diffusion du guide</li> <li>- Charte des temps</li> </ul>	SIRH FIGGO (gestion des cycles du temps de travail)	2e trimestre 2022
2	Mettre en place le télétravail régulier et ponctuel	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Adoption du dispositif par les CT/CA</li> <li>✓ Bilan annuel</li> </ul>	Service RH et DSIN	2e semestre 2022
<b>M15</b>	<b>Soutenir la parentalité</b>			
1	Plan de communication : Diffusion du guide des parents de l'INRIA <sup>6</sup> Diffusion du guide de conciliation du temps de vie du CNRS <sup>7</sup> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Campagne de communication</li> </ul>	Service communication	2e semestre 2022
2	Accompagner la prise de congés maternité, le retour de congé maternité et informer les mères des moyens mis en œuvre pour ne pas pénaliser la carrière de ce personnel	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ % de femmes ayant suivi un entretien pré et post maternité avec le service RH;</li> <li>✓ % de femmes ayant conservé leurs primes après leur congé de maternité ;</li> </ul>	Service RH	2e semestre 2022
3	Accompagner la prise de congé de paternité, le retour de congé paternité et informer les pères des moyens mis en œuvre pour ne pas pénaliser la carrière de ce personnel	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Évolution % d'hommes prenant le congé paternité</li> </ul>	Service RH	2e semestre 2022
<b>M16</b>	<b>Mise en œuvre d'une politique d'action sociale adaptée</b>			
1	Développer le soutien à la vie professionnelle et familiale à travers la participation aux frais scolaires, extra-scolaires, de santé et de garde des enfants, etc.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Indicateurs et tableaux de suivi de l'attribution des aides</li> <li>✓ Délibérations CT/CA</li> </ul>	Cellule RH dédiée à l'action sociale	1er janvier 2023
2	Développer le soutien à la vie professionnelle et familiale à travers l'accompagnement des actions menées par les agents pour leurs ascendants	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Indicateurs et tableaux de suivi de l'attribution des aides</li> <li>✓ Délibérations CT/CA</li> </ul>	Cellule RH dédiée à l'action sociale	1er janvier 2023

<sup>6</sup> <https://parite.inria.fr/files/2015/07/GUIDE-PARENTS-OK.pdf>

<sup>7</sup> <https://blog-rh.cnrs.fr/faciliter-conciliation-de-vie-professionnelle-de-vie-personnelle/>

## Axe 5 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes (création obligatoire d'un dispositif de signalement et de traitement des violences sexistes et sexuelles et des discriminations)



### État des lieux

La circulaire 2015-193 du 25 novembre 2015, rappelle que la lutte contre le harcèlement sexuel, et par extension les violences sexistes et sexuelles, au sein des établissements d'enseignement supérieur et de recherche s'appuie sur une politique de prévention volontaire. Cette politique s'inscrit dans un cadre global. Elle précise les principes en matière d'accompagnement des personnes victimes et de procédures disciplinaires des personnes auteures.

De plus, en 2018, Frédérique VIDAL, ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, insiste sur la nécessité de mettre en place un dispositif de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au sein des établissements d'enseignement supérieur.

L'université des Antilles met en place un dispositif structuré pour améliorer la qualité de vie et de travail de l'ensemble de son personnel. D'abord, à travers les missions du CHSCT, ensuite à travers des actions plus ciblées en faveur de la lutte contre toutes formes de harcèlement et de violences sexistes et sexuelles.

Une cellule d'accueil et d'écoute du personnel est mise en place au sein de l'université des Antilles en 2017, en lien avec la MGEN, à travers un numéro vert dédié donnant accès à des psychologues. De plus, le Comité d'Aides Sociales (CAS) destiné aux personnels est en charge du traitement des dossiers reçus sur les deux territoires. La soutenabilité d'un élargissement des aides sociales est en cours d'étude.

Les étudiants, eux, ont pris pleinement possession de l'ensemble des outils d'aides sociales mis en œuvre par l'université pour les accompagner : Commission d'Aides Spéciales aux Étudiants, FSDIE, etc.

### Les actions menées à travers les missions du CHSCT

En vertu du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié par le décret n°2011-774 du 28 juin 2011, relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, un livret de prévention à destination des assistants de prévention a été validé en juin 2021 par le CHSCT. Il s'agit d'un guide leur permettant de comprendre leur rôle au sein de l'université des Antilles mais également les outils mis à leur disposition pour agir en tant qu'acteur de la prévention des risques professionnels.

Les agents de la fonction publique peuvent exercer leur droit de retrait, s'ils estiment être exposés à un danger grave et imminent pour leur vie ou pour leur santé (décret n° 95-680 du 9 mai 1995). Dès lors, un guide des procédures des dangers graves et imminents a été validé par le CHSCT du 18 juin 2021. Ce guide s'appuie notamment sur un registre des signalements mis en place depuis 2018 et permet de quantifier le nombre, la typologie, la nature du risque et d'engager son traitement.

Le représentant du personnel au CHSCT qui constate une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un agent, doit alerter immédiatement le chef de service. Ce dernier procède immédiatement à une enquête, s'il y a lieu avec le membre du CHSCT qui lui a signalé le danger. Le résultat de l'enquête doit, dans un premier temps, aboutir à une validation du danger grave et imminent. Ainsi, les mesures nécessaires pour remédier à la situation pourront être décidées par le chef de service. Les membres du CHSCT doivent être informés des décisions prises

par le chef de service. S'il n'y a aucune opposition sous 48 heures, les mesures pour faire cesser le danger doivent être appliquées dans les plus brefs délais et consignées dans le registre. Les enquêteurs peuvent prendre l'attache du médecin du travail, de l'ingénieur.e Hygiène Sécurité Environnement, du service juridique ou encore de l'inspecteur santé sécurité au travail.

### **Les actions spécifiques menées en faveur de la lutte contre toutes les formes de harcèlement**

Dès le début de la nouvelle mandature en 2017, la mise en place d'une mission égalité diversité représente une première avancée en la matière. Chargée notamment des questions de harcèlement et de tension au travail, elle constitue une aide précieuse dans la résiliation de conflit parfois anciens. Elle permet également aux agents de trouver une écoute, sans lien avec leurs collègues directs ou leur hiérarchie.

Sur cette lancée, une campagne d'affichage sur le harcèlement, s'adressant aussi bien aux étudiants qu'au personnel, est entamée en 2018. Elle a pour but de sensibiliser le public sur la marche à suivre lorsque que l'on se sent harcelé mais également sur ce que sont les comportements constitutifs de harcèlement.

Dans la continuité de ces premières actions, l'université construit sa gouvernance avec une mission dédiée à l'égalité entre les femmes et les hommes et s'appuie sur une équipe au sein de la gouvernance, tout en diversifiant les partenariats avec parties prenantes externes (associations, organismes, ...). L'objectif de l'université des Antilles est d'élargir cette mission aux thématiques liées à la Responsabilité Sociétale de l'Établissement.

En janvier 2020, l'université lance une démarche de réflexions collectives nommée "Réinventons l'UA", afin de permettre à l'ensemble des membres de la communauté de s'exprimer et de proposer des actions concrètes sur plusieurs axes, dont l'amélioration de la qualité de vie et de travail. La question de la prévention et de la lutte contre le harcèlement fait l'objet de plusieurs propositions lors des ateliers de travail collaboratifs.

En avril 2021, une chargée de mission dédiée à l'égalité diversité est nommée.

En juin 2021, une journée virtuelle de sensibilisation sur le harcèlement sexuel se déroule à l'université des Antilles en présence de la communauté universitaire et de personnes expertes et des Recteurs des deux académies (Guadeloupe et Martinique).

A la rentrée 2021-2022, l'université participe à la campagne de lutte contre les violences envers les femmes menée sous l'égide de la DRDFE (Délégation Régionale aux Droits des Femmes). Le thème retenu cette année est "les signaux d'alerte de violences dans les relations intimes et amoureuses". Afin d'impliquer les jeunes de moins de 25 ans et de les rendre acteurs et actrices de cette campagne, un concours dédié a été mis en place, se déroulant du 11/07/2021 au 15/10/2021. Il a pour but de permettre la création de la campagne, par les jeunes et pour sensibiliser les jeunes (slam, photo, affiche, slogan, chant, spot vidéo). L'université a accepté de faire le relais de cette campagne à travers ses réseaux sociaux (affiche, document pédagogique sur le thème, programme des actions des partenaires).

Ces actions sont un préambule à la mise en place d'une politique intégrée à compter de l'année universitaire 2021-2022. Un avant-projet de présentation d'une politique générale pour un environnement d'études, de travail et de vie respectueux et exempt de harcèlement est en cours de consolidation en vue d'être soumis aux instances décisionnaires.



## Les mesures auxquelles s'engage l'établissement : Le/les objectif(s) à atteindre

Les mesures comprennent cinq phases. La cinquième phase de suivi et d'évaluation est intégrée aux quatre premières. Cette intégration permet de réaliser des réajustements au fur et à mesure de l'avancée du projet.

### **Phase 1 : structurer l'organisation du projet**

Modalités de fonctionnement, personnes référentes, Comité de pilotage, instance de validation, participation de la communauté universitaire.

L'université des Antilles souhaite créer un Guichet Unique pour offrir du soutien à tout membre de la communauté qui lui signale toute forme de harcèlement ou qui dépose une plainte à cet effet, que la personne mise en cause soit membre de cette communauté ou non. Les membres du Guichet Unique offre les conseils, le soutien et l'accompagnement nécessaires aux autrices ou auteurs de signalement, aux plaignant(e)s, aux personnes mises en cause, aux témoins et à toute autre personne de la communauté de l'UA s'estimant affectée par la situation de harcèlement. Il les informe de leurs options face à la situation ainsi que du traitement du signalement ou de la plainte formelle. Les membres du Guichet Unique s'assurent de sauvegarder la confidentialité des parties, de traiter équitablement toutes les parties en cause et prennent les moyens raisonnables pour s'assurer d'un traitement dans les meilleurs délais.

Lorsqu'une situation de harcèlement sexuel est signalée ou qu'une plainte formelle est déposée, la ressource du Guichet Unique qui reçoit le signalement ou la plainte a, envers toutes les personnes touchées par la situation potentielle de harcèlement, un devoir d'accueil personnalisé, de référence, de soutien psychosocial et d'accompagnement par des ressources spécialisées en cette matière.

Le Guichet Unique peut être appelé à dispenser des formations sur le harcèlement moral ou sexuel aux dirigeant(e)s, aux membres du personnel enseignant et non enseignant, ainsi qu'aux étudiant(e)s de l'UA.

La directrice ou le directeur des ressources humaines travaille de concert avec le Guichet Unique notamment pour prévenir les situations de harcèlement, planifier des formations pour les dirigeantes ou les dirigeants et les membres du personnel de l'UA et fournir du soutien aux membres du personnel de l'établissement affectés par des situations de harcèlement.

### **Phase 2 : état des lieux**

- Répertorier les textes applicables à l'Université (Lois, recommandations)
- Identifier les réalités liées aux violences sexistes et sexuelles au sein de l'UA
  - Chiffrer de manière précise les situations vécues au sein de l'UA, notamment grâce à l'enquête ACADISCR1 et au registre des états des lieux des signalements.
  - Réaliser une enquête sur les 2 territoires auprès des étudiant-e-s et des personnels
  - Identifier les besoins spécifiques
- Répertorier les propositions des groupes de réflexion de l'action menée en juin 2021

### **Phase 3 : définir un plan d'actions autour de 3 axes à partir de l'état des lieux (objectifs, pilote, planning...)**

- **Axe 1 - Prévenir les violences sexuelles et sexistes :**
  - Déployer un plan de formation/sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles (VSS) auprès de la communauté universitaire

- Intégration dans d'autres démarches institutionnelles

Toutes les formations et sensibilisations sont adaptées au contexte local. Elles s'appuieront sur les réalités qui seront ressorties lors de l'état des lieux. La formation en direction du COPIL a pour objectif d'identifier les types et manifestations des violences sexistes et sexuelles (VSS), de reconnaître le cadre légal entourant le traitement des VSS, d'évaluer les conséquences sur la santé et sur le parcours universitaire/professionnel des personnes victimes, de distinguer les comportements à adopter lors de l'accueil de la parole des victimes, d'informer les victimes sur les aides, recours présents au sein de l'UA ou sur le territoire concerné et orientations possibles. La formation en direction de la communauté universitaire a pour objectifs d'identifier les violences sexistes et sexuelles, de reconnaître les conséquences sur le parcours universitaire/professionnel des personnes victimes, d'informer sur les recours au sein de l'UA.

- **Axe 2. Traiter les situations de violences sexuelles et sexistes**

- Susciter la parole des victimes
- Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement pour la prise en charge des victimes de violences sexistes et sexuelles pour : les agent.es, les étudiant.es, autres
- Définir le périmètre d'actions du dispositif et les partenariats

- **Axe 3. Sanctionner et accompagner les auteur-e-s de violences sexuelles et sexistes (agent.es, étudiant.es, personnes extérieures)**

- Définir le périmètre d'actions du dispositif et les partenariats

Les approches suivantes pourraient être proposées par le Guichet Unique à la personne qui s'estime victime de harcèlement, dans le but de corriger la situation :

- intervention indirecte visant à sensibiliser le milieu d'études, de travail ou de vie immédiat par la personne qui a reçu le signalement, en collaboration, selon les parties en cause, avec la ou les composantes de l'UA concernées;
- intervention directe, selon les parties en cause, avec la ou les composantes de l'UA concernées, afin de faire cesser la conduite reprochée;
- mise sur pied d'une démarche de médiation entre les parties concernées pour tenter de trouver une ou plusieurs solutions acceptables pour elles et corrigeant la situation; cette initiative sera proposée par le Guichet Unique en collaboration avec la ou le DGS et la ou les structures internes de l'UA concernées ;
- ouverture d'une enquête administrative et engagement de la responsabilité disciplinaire le cas échéant ;
- dépôt d'une plainte formelle, tout en proposant à l'autrice ou l'auteur du signalement des services d'accompagnement dans ce processus.

Les axes 1, 2 et 3 font partie d'une réflexion déjà engagée, formalisée dans un document de cadrage, actuellement en cours de consolidation.

#### **Phase 4 : communiquer sur le dispositif**

- Communication tout au long du projet
- Rendre le dispositif public et accessible à tous et toutes
- Intégrer les VSS dans la communication interne

#### **Phase 5 : suivre et évaluer le projet**

- Évaluation de résultats (nombre de formations/sensibilisations, personnes formées, impliquées, actions ayant eu lieu, etc.) ;
- Évaluation de processus (public, partenariat, communication, mise en œuvre, moyens humains et financiers, suivi du plan d'actions).

**Les mesures du plan d'action : Axe 5 - Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes (création obligatoire d'un dispositif de signalement et de traitement des violences sexistes et sexuelles et des discriminations)**

				
Réf.	Les mesures auxquelles s'engage l'établissement : Le/les objectif(s) à atteindre	Les indicateurs de suivi et d'évaluation des mesures	Si possible, les moyens et outils mis à disposition	Le calendrier de mise en œuvre des mesures
<b>M17</b>	<b>Structurer l'organisation du projet</b>			
1	Création du Guichet Unique (BIMI) cf. Mesure M1-3	✓ Délibérations CT/CA	DGS, DRH, VP RSE, CHSCT, HSE	2e trimestre 2022
2	Création d'un comité de Pilotage RSE cf Mesure M1-2	✓ Délibérations CT/CA	DGS, DRH, VP RSE, CHSCT, HSE	2e trimestre 2022
<b>M18</b>	<b>État des lieux</b>			
1	Répertorier les textes applicables à l'Université	✓ Nombre de textes intégrés sur la plateforme web de l'université : <a href="http://hc.univ-antilles.fr">http://hc.univ-antilles.fr</a>	Services juridiques et Service communication	2e semestre 2021
2	Identifier les réalités liées aux violences sexistes et sexuelles au sein de l'UA cf. Mesure M14-1	✓ Nombre de questionnaires transmis ✓ Nombre de questionnaires complétés reçus	Enquête ACADISCR1 et registre des états des lieux des signalements.	2e semestre 2021
<b>M19</b>	<b>Définition d'un plan d'action</b>			
1	Prévenir les violences sexuelles et sexistes • Déploiement d'un plan de formation/sensibilisation aux VSS auprès de la communauté universitaire • Intégration dans d'autres démarches institutionnelles	✓ Nombre de formations réalisées ✓ Répertorisation de l'intégration dans d'autres démarches institutionnelles ✓ Tableaux de suivi de l'évolution d'une année sur l'autre	BIMI Agents de prévention CHSCT	2e semestre 2022
2	Traiter les situations de violences sexuelles et sexistes • Susciter la parole des victimes • Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement pour la prise en charge des victimes de violences sexistes et sexuelles pour : les agent.es, les étudiant.es, autres • Définir le périmètre d'actions du dispositif et les partenariats	✓ Nombre de signalements ✓ % des cas traités et résolus ✓ Tableaux de suivi de l'évolution d'une année sur l'autre	Cellule d'écoute BIMI Agents de prévention CHSCT	1er semestre 2021
3	Sanctionner et accompagner les auteur.e-s de violences sexuelles et sexistes (agent.es, étudiant.es, personnes extérieures) • Définir le périmètre d'actions du dispositif et les partenariats	✓ Nombre de cas sanctionnés et accompagnés ✓ Tableaux de suivi de l'évolution d'une année sur l'autre	BIMI Agents de prévention CHSCT	1er semestre 2022

<b>M20 Communication sur le dispositif</b>				
1	Rendre le dispositif public et accessible à toutes et tous	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nombre de campagnes de communication</li> <li>✓ Typologie des campagnes (affichages, réseaux sociaux, séminaires...)</li> </ul>	Service Communication	1er semestre 2021
2	Intégrer les VSS dans la communication interne	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nombre de communiqués internes (courriels à la communauté, posts sur les réseaux sociaux, documents sur la page web dédiée...)</li> </ul>	Service Communication	1er semestre 2021
<b>M21 Suivi et évaluation du projet</b>				
1	Évaluation de résultats	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nombre de formations/sensibilisations, personnes formées, impliquées, actions ayant eu lieu</li> <li>✓ Nombre de signalements de cas</li> <li>✓ Tableaux de suivi de l'évolution d'une année sur l'autre</li> </ul>	BIMI et Service Communication	1er semestre 2023
2	Évaluation de processus (public, partenariat, communication, mise en œuvre, moyens humains et financiers, suivi du plan d'actions).	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nombre d'actions menées, tous axes confondus</li> <li>✓ Tableaux de suivi de l'évolution d'une année sur l'autre</li> </ul>	BIMI Agents de prévention CHSCT	1er semestre 2023

## ) Budget et synthèse

Le plan d'action de l'université des Antilles s'appuie aussi sur une projection de moyens humains et financiers spécifiquement dédiés à la mission globale de Responsabilité Sociétale de l'Établissement ayant comme objectifs :

- 1) A court terme : rendre opérationnels la mission, le comité de pilotage, les acteurs relais par des actions de formation et de sensibilisation des publics cibles ;
- 2) A moyen terme : engager des mesures, des opérations et des manifestations sur l'Égalité en leur conférant un caractère institutionnel ;
- 3) A moyen et long terme : inscrire durablement l'Établissement dans les actions de responsabilité sociétale.

### Budget prévisionnel :

Si de nombreuses dépenses ont été engagées par l'établissement depuis 2017 pour alimenter les travaux, productions et manifestations en faveur de la mission égalité professionnelle des femmes et des hommes, cette charge n'a pas été structurée sous la forme d'actions budgétaires.

L'établissement souhaite rendre lisible l'engagement des moyens humains et financiers à travers un budget prévisionnel et l'ouverture d'un centre de responsabilité budgétaire permettant de suivre et de rendre compte des dépenses engagées sur cette action.

Action - Egalité F/H	2020	2022	2023
10 - fonctionnement			
▪ Formation – accompagnement méthodologique	<i>Non formalisé en action spécifique</i>	9 000,00 €	2 500,00 €
▪ Formation - sensibilisation		11 000,00 €	11 000,00 €
▪ Séminaires et colloques		15 500,00 €	20 500,00 €
▪ Communication		18 000,00 €	15 000,00 €
20- investissement			
▪ Application e-learning	<i>Non formalisé en action spécifique</i>	7 000,00 €	
▪ Matériels informatiques		3 000,00 €	1 500,00 €
30 – masse salariale (estimatif ETPT)			
		4 ETPT	5 ETPT
<b>Total prévisionnel des montants budgétaires</b>		<b>63 500,00 €</b>	<b>50 500,00 €</b>

Ces éléments structurants seront consolidés au fur et à mesure de la mise en œuvre du plan d'action d'une part, à travers le dialogue de gestion interne à l'établissement, d'autre part. A ce stade, le budget prévisionnel est présenté à titre indicatif, pour sanctuariser les moyens minimums consacrés à la mission égalité professionnelle des femmes et des hommes.

## Synthèse du plan d'action :

Réf.	Les mesures auxquelles s'engage l'établissement : Le/les objectif(s) à atteindre	Le calendrier de mise en œuvre des mesures													
		2021				2022				2023					
		Sem1		Sem2		Sem1		Sem2		Sem1		Sem2			
		Trim1	Trim2	Trim3	Trim4	Trim1	Trim2	Trim3	Trim4	Trim1	Trim2	Trim3	Trim4		
A1	<b>M1</b>	<b>Encrer statutairement le déploiement de la mission égalité/diversité et créer une vice-présidence dédiée</b>													
	1					■	■	■							
	2					■	■								
	3					■	■	■							
	4					■	■	■	■						
	5					■	■	■	■	■	■	■	■		
	<b>M2</b>	<b>Établir annuellement un bilan et des recommandations et les transmettre aux différents acteurs</b>													
	1									■					
	2									■	■	■	■		
	<b>M3</b>	<b>Intégrer la dimension d'égalité aux projets stratégiques d'établissement et au contrat de site 2022-2026 ;</b>													
	1									■	■	■	■		
	2									■	■	■	■		
	<b>M4</b>	<b>Structurer les outils de gestion sur le thème pour faciliter l'aide à la décision</b>													
	1					■					■				
	2					■					■				
3									■						
<b>M5</b>	<b>Formations – accompagnement de la gouvernance</b>														
1					■										
2					■										
3					■										
A2	<b>M6</b>	<b>Évaluer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes – SI DGFIP</b>													
	1														
	2					■	■	■							
	<b>M7</b>	<b>Mesurer et analyser l'écart et sa progression des effets – SIRH SIHAM</b>													
	1					■	■	■	■	■	■	■	■		
	2					■	■	■	■	■	■	■	■		
	3					■	■	■	■	■	■	■	■		
	4					■	■	■	■	■	■	■	■		
	5					■	■	■	■	■	■	■	■		
	6					■	■	■	■	■	■	■	■		
<b>M8</b>	<b>Dialoguer avec les représentants des personnels pour analyser la justification des écarts et proposer des correctifs</b>														
1									■	■	■	■			
2									■	■	■	■			
3									■	■	■	■			
4									■	■	■	■			

		2021				2022				2023			
		Sem1		Sem2		Sem1		Sem2		Sem1		Sem2	
		Trim1	Trim2	Trim3	Trim4	Trim1	Trim2	Trim3	Trim4	Trim1	Trim2	Trim3	Trim4
A3	<b>M9</b>	<b>Encourager la communauté universitaire à participer à des actions de sensibilisation ou de formation à l'égalité et à la lutte contre les discriminations</b>											
	1												
	2												
	3												
	4												
	4												
	5												
A4	<b>M10</b>	<b>Former les personnels, tout au long de leurs carrières et les usagers aux évolutions de la société et à leurs conséquences sur le principe d'égalité</b>											
	1												
	<b>M11</b>	<b>Assurer une égalité de traitement dans la communication institutionnelle</b>											
	1												
	2												
	3												
	<b>M12</b>	<b>Renforcer le dispositif de nominations équilibrées</b>											
1													
<b>M13</b>	<b>Mieux appréhender les situations de vie personnelle et familiale contraignantes</b>												
1													
<b>M14</b>	<b>Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail</b>												
1													
2													
<b>M15</b>	<b>Soutenir la parentalité</b>												
1													
2													
3													
<b>M16</b>	<b>Mise en œuvre d'une politique d'action sociale adaptée</b>												
1													
2													
<b>M17</b>	<b>Structurer l'organisation du projet</b>												
1													
2													
<b>M18</b>	<b>État des lieux</b>												
1													
2													
<b>M19</b>	<b>Définition d'un plan d'action</b>												
1													
2													
3													
<b>M20</b>	<b>Communication sur le dispositif</b>												
1													
2													
<b>M21</b>	<b>Suivi et évaluation du projet</b>												
1													
2													