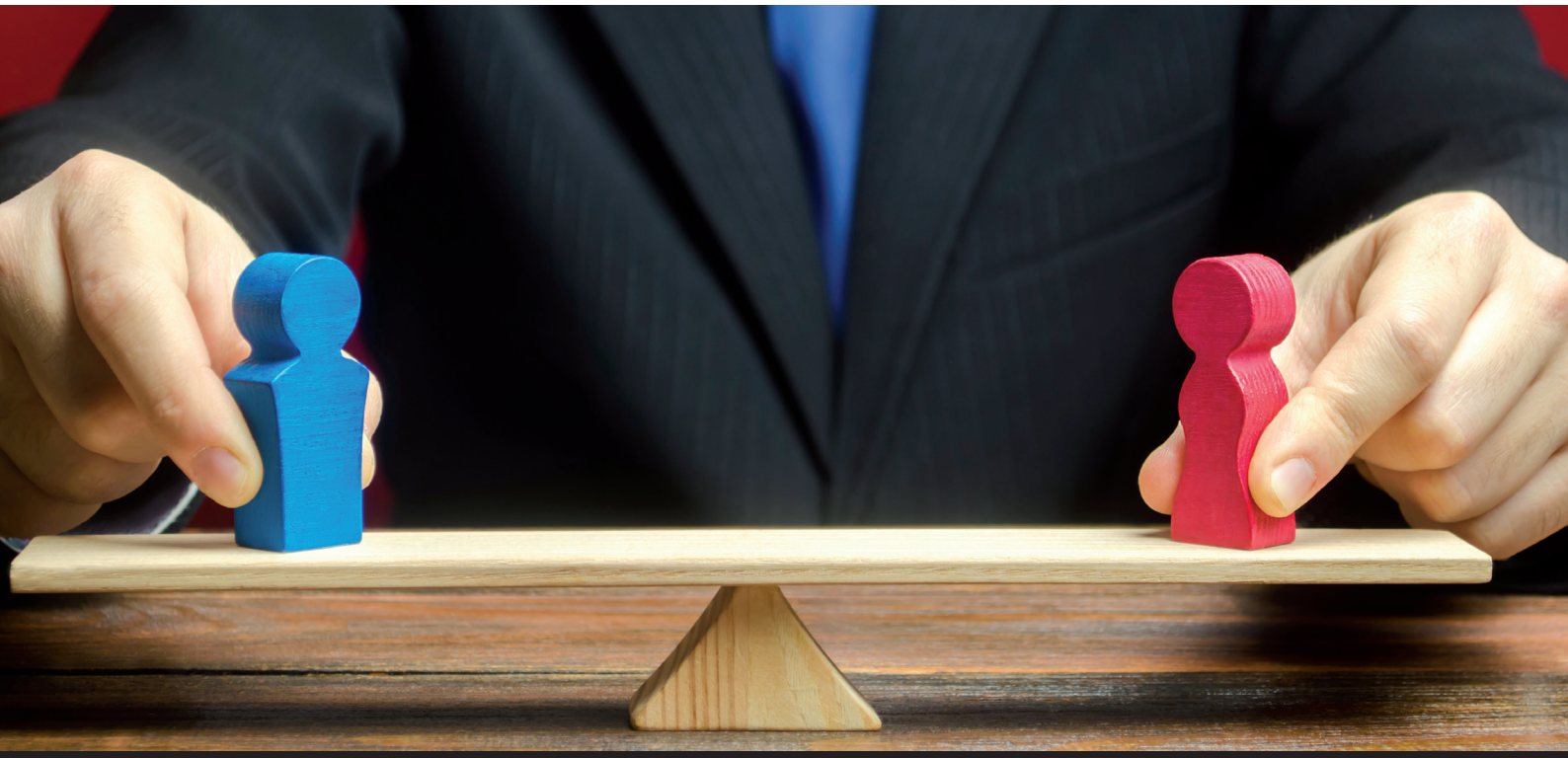
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

utbm
université de technologie Belfort-Montbéliard



UNIVERSITÉ DE TECHNOLOGIE DE BELFORT-MONTBÉLIARD

PLAN D'ÉGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET DE LUTTE CONTRE TOUTES FORMES DE DISCRIMINATION A L'UTBM

2024-2027

Version n°2 - AVRIL 2024

SOMMAIRE

INTRODUCTION 3

AXE TRANSVERSAL

→ Diffuser une culture de l'égalite entre les femmes et les hommes pour permettre une prise de conscience et une évolution des comportements 5

AXE 1

→ Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémuneration entre les femmes et les hommes ... 7

AXE 2

→ Garantir l'égal accès des femmes et les hommes aux corps, grades et emplois 9

AXE 3

→ Favoriser l'articulation vie personnelle/vie professionnelle 11

AXE 4

→ Lutter contre les violences sexistes, sexuelles, le harcelement et toutes formes de discrimination 13

PLAN D'ÉGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET DE LUTTE CONTRE TOUTES FORMES DE DISCRIMINATION A L'UTBM 2024-2027

L'égalité réelle entre les femmes et les hommes est un sujet de société de première importance pour lequel l'UTBM se mobilise et agit.

Un premier plan d'égalité professionnelle a été validé en conseil d'administration le 12 mars 2021, pour une durée de trois ans. Un tableau de bord "égalité professionnelle" a été élaboré et a permis de mesurer l'état d'avancement du plan d'action. Il a été présenté à plusieurs échéances dans les instances de dialogue social et au conseil d'administration.

Des avancées significatives sont à souligner comme l'augmentation de femmes dans le corps des professeurs des universités (15 % de femmes PU en 2019 à 20,7 % en 2022). La prise en compte de l'égalité femmes/hommes dans les lignes directrices de gestion relatives aux promotions a permis un taux de promotion plus important chez les femmes, et le nombre de femmes sur les postes à responsabilité est en augmentation.

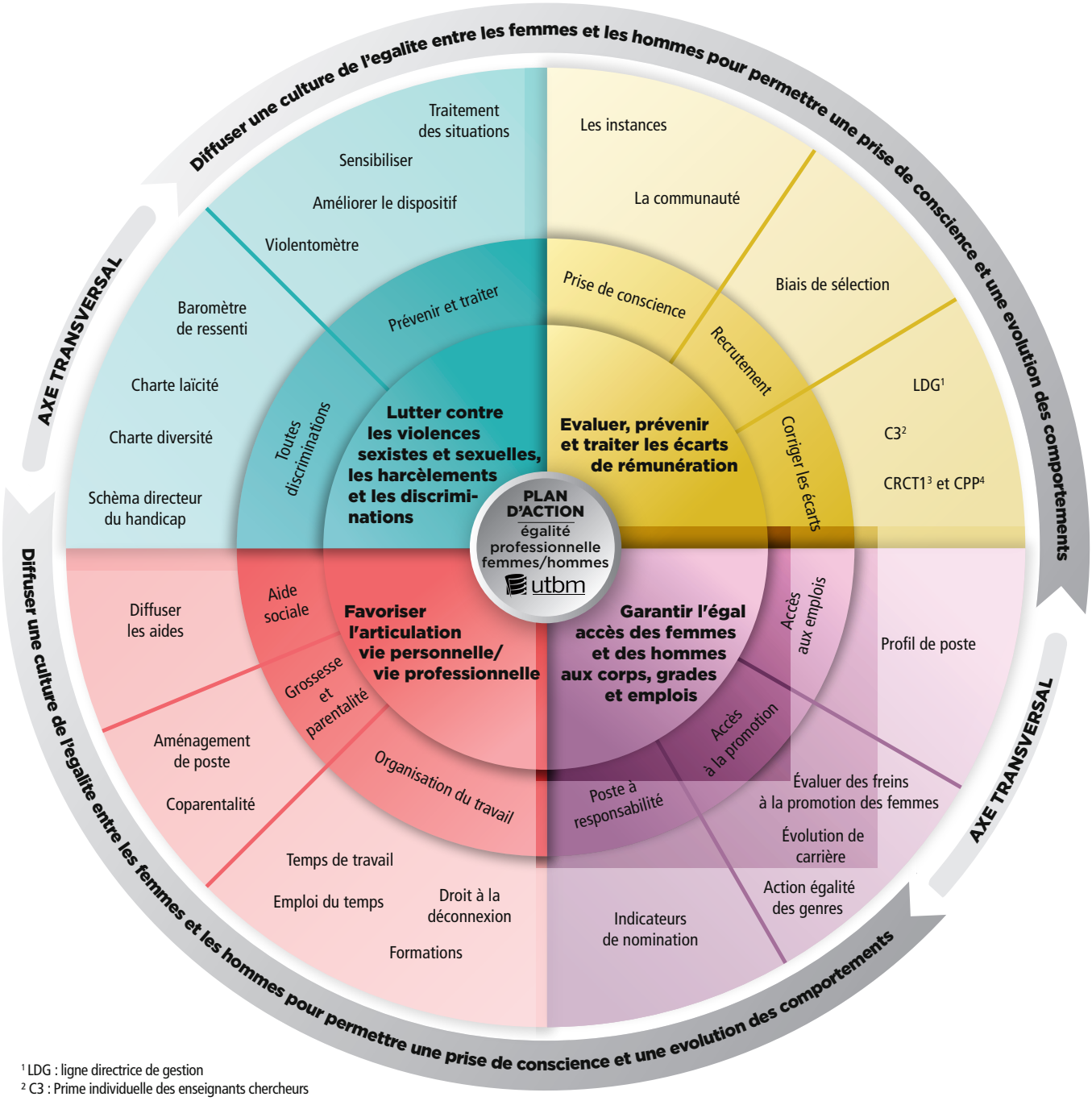
Toutefois, en dépit de ces avancées, les indicateurs ont permis d'identifier des marges de progrès, notamment pour réduire les écarts de rémunération, ou favoriser la mixité des corps.

Un groupe de travail issu du comité social d'administration et de la formation spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de travail (F3SCT) réunissant les représentants du personnel, les experts métier et les chargés de mission dédiés, a proposé à la direction de l'établissement un nouveau plan d'action centré autour d'un objectif commun et central, celui de réduire les inégalités.

Alors que le premier plan d'action était consacré exclusivement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le nouveau plan d'action s'élargit en intégrant la lutte contre toutes les formes de discrimination afin de promouvoir l'égalité, la diversité et le bien vivre ensemble au sein de la communauté UTBM. Les actions favorisant l'égalité des chances entre les étudiantes et les étudiants sont portées par la DFP ainsi que dans le cadre du schéma directeur de la vie étudiante en cours d'élaboration.

Quatre axes sont déclinés autour d'un axe majeur et transversal de communication et de sensibilisation de la communauté :

- → **Axe transversal :** diffuser une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes pour permettre une prise de conscience et une évolution des comportements
- → **Axe 1 :** évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération
- → **Axe 2 :** garantir l'égal accès des femmes et les hommes aux corps, grades et emplois
- → **Axe 3 :** favoriser l'articulation vie personnelle et vie professionnelle
- → **Axe 4 :** lutter contre les violences sexistes, sexuelles, les harcèlements et toutes les formes de discrimination



[1] LDG : ligne directrice de gestion
[2] C3 : Prime individuelle des enseignants chercheurs
[3] CRCT : congé pour recherches et conversions thématiques
[4] CPP : congé pour projet pédagogique

AXE TRANSVERSAL →

DIFFUSER UNE CULTURE DE L'ÉGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES POUR PERMETTRE UNE PRISE DE CONSCIENCE ET UNE ÉVOLUTION DES COMPORTEMENTS

Un travail important de communication et de sensibilisation a été entrepris lors du premier plan d'action égalité : celui-ci doit se poursuivre pour aboutir à une évolution des comportements.

Pour cela, des indicateurs ont été élaborés, d'une part pour objectiver la situation et, d'autre part, pour permettre de mesurer la réalisation des objectifs fixés. Ils ont été diffusés dans les instances de dialogue social et au conseil d'administration. Certains d'entre eux ont également été publiés sur le site de l'établissement afin de faire connaître à toute la communauté l'état des lieux de la situation. Ces indicateurs seront mis à jour pour s'adapter à ce nouveau plan d'action.

Par ailleurs, de nombreux évènements ont été organisés pour diffuser la culture de l'égalité : caravane de la francophonie, film et table ronde « Briser le silence des amphis », conférence sur les stéréotypes de genre, etc. et doivent se poursuivre en veillant à choisir des moyens de communication efficaces et pertinents.

Il s'agira de déployer une communication appropriée auprès de la communauté, en fonction du public visé (personnels ou étudiants) favorisant l'implication de tous les acteurs et l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle pour parvenir à une évolution des comportements.

Cet axe majeur a vocation à irriguer l'ensemble des autres axes du plan d'action.

OBJECTIF 1
Favoriser une prise de conscience de la communauté

Action à mener	Responsable de l'action	Échéance
Poursuivre la sensibilisation aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à l'UTBM : Présenter les écarts de rémunération au comité social d'administration, au comité Synergie et au conseil d'administration, et les diffuser sur la page du site web UTBM "égalité, inclusion, diversité"	SRH	toute la durée du plan
Publier les données genrées de promotion	SRH	toute la durée du plan
Créer une page Web "égalité, inclusion, diversité"	Service communication	2024
Poursuivre la sensibilisation aux stéréotypes et inégalités professionnelles : • Organiser une Fresque de l'égalité pour les personnels et étudiants • Organisation d'évènements : formation, conférence, webinaire...	Chargé de mission égalité	toute la durée du plan

AXE TRANSVERSAL →

Action à mener	Responsable de l'action	Échéance
Diffuser une charte diversité incluant des consignes rappelant le cadre règlementaire, et les valeurs de l'UTBM en matière de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations envers les LGB	Chargé de mission diversité	2026
Diffuser la charte nationale laïcité à la communauté : • Diffuser dès l'arrivée d'un nouveau personnel, hébergé ou étudiant • Publier sur le portail d'information et sur le site web • S'assurer de la prise de connaissance de la charte par l'ensemble de la communauté • Communiquer régulièrement et de manière diversifiée	Chargé de mission diversité	toute la durée du plan
Communiquer autrement (développer la collaboration avec l'AE pour faire participer les étudiants, utiliser de nouveaux modes de communication, utiliser des moyens ludiques pour sensibiliser...)	Chargés de mission, service communication et vie étudiante	toute la durée du plan
Actualiser la cartographie des indicateurs "égalité femmes hommes" afin de prendre en compte les nouveaux objectifs	PAP QI	toute la durée du plan
Diffuser les indicateurs clés • Publier sur le site internet de l'UTBM, page "égalité, inclusion, diversité" • Élargir le tableau de bord "égalité femmes hommes" à l'égalité des chances • Publier un dézoom "égalité"	PAP QI	toute la durée du plan
Communiquer et faire connaître le plan d'action égalité professionnelle à toute la communauté pour permettre l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité	SRH	2024

OBJECTIF 2

Changer les comportements

Action à mener	Responsable de l'action	Échéance
Diffuser le violentomètre	Chargé de mission égalité et service communication	toute la durée du plan
Sensibiliser aux droits à la coparentalité	SRH (personnels)	toute la durée du plan
Poursuivre la sensibilisation aux biais inconscients des recrutements	SRH	toute la durée du plan
Mieux faire connaître l'offre sociale des personnel	SRH	toute la durée du plan

ÉVALUER, PRÉVENIR ET TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Si les rémunérations des personnels fonctionnaires et de la plupart des personnels contractuels à l'UTBM reposent sur des grilles de salaires et des politiques indemnitaires qui s'appliquent à tous sans distinction, les indicateurs démontrent des écarts de rémunération importants et supérieurs à la moyenne nationale.

Il est à noter un taux de féminisation globalement faible à l'UTBM puisque les femmes représentent seulement 39 % des personnels de l'établissement, et seulement 28 % des personnels enseignants et enseignants-chercheurs.

La DGAFP a développé une méthodologie interministérielle d'autodiagnostic des écarts de rémunération entre les fonctionnaires permettant de décomposer les différentes causes des écarts de rémunération telles que, par exemple, la démographie, les conditions d'avancement et de déroulement de carrière, les primes, les heures supplémentaires, le temps partiel…

Cet outil méthodologique a été utilisé à l'UTBM lors du premier plan d'action et a permis de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires et d'identifier finement leur cause en les classant par type d'effets. Tout d'abord, l'effet « ségrégation des corps » (représentation des sexes dans les corps) s'avère être la première cause de cet écart de rémunération puisque les femmes sont les moins représentées dans les corps et les grades les mieux rémunérés.

Ensuite, l'effet « démographique » est la seconde cause de l'écart de rémunération car les femmes ont moins d'ancienneté dans les grilles, en raison de l'âge ou de l'ancienneté de service, et sont de fait, moins rémunérées.

Et enfin, la quotité de travail est la troisième cause de l'écart de rémunération, avec 15 % de femmes à temps partiel pour seulement 2 % d'hommes. Cet écart étant lié à l'articulation des temps de vie et la flexibilité du travail, il sera traité dans l'axe 4.

Ainsi, dans le premier axe, afin de réduire les écarts de rémunération, il convient de poursuivre le suivi et l'analyse des écarts de rémunération, mais également de tendre vers une correction de ces écarts par des actions relatives aux recrutements, aux dispositifs de promotion, ou à la politique indemnitaire.

OBJECTIF 3
Garantir un recrutement non discriminant

Action à mener	Responsable de l'action	Échéance
Poursuivre la représentation des femmes dans les jurys de recrutement, et poursuivre l'information des jurys de recrutement aux biais de sélection (se reporter à l'axe transversal)	SRH	toute la durée du plan

OBJECTIF 4

Corriger certains écarts de rémunération

Action à mener	Responsable de l'action	Échéance
Corriger certaines inégalités par le biais des lignes directrices de gestion (par exemple, "prêter une attention particulière au genre le moins représenté" dans les recrutements, promotions, primes...	SRH	toute la durée du plan
Porter une attention particulière dans l'attribution de la C3 (prime individuelle attribuée aux enseignants-chercheurs) aux femmes qui ont bénéficié d'un congé maternité ou temps partiel dans la période d'observation	SRH	toute la durée du plan
Porter une attention particulière aux attributions de CRCT (congé pour recherche ou conversion thématique) ou CPP (congé pour projet pédagogie) pour les femmes en retour de congé maternité et diffuser l'information	SRH	toute la durée du plan

GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET LES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS

Au niveau national, le domaine de l'enseignement supérieur et de la recherche est marqué par un déséquilibre en défaveur des femmes sur les fonctions, postes et emplois les plus élevés de la hiérarchie.

De même, une présence limitée de femmes dans les métiers de l'ingénierie est constatée, en raison d'une différence d'orientation scolaire. Peu de filles choisissent les filières scientifiques ou techniques malgré les campagnes nationales régulières menées depuis plusieurs années.

A l'UTBM, le tableau de bord "égalité professionnelle", élaboré dans le cadre du premier plan d'action, a permis d'identifier et objectiver le déséquilibre majeur dans la mixité des corps et emplois à l'UTBM. En effet, si les femmes représentent la moitié des personnels BIATSS, elles restent minoritaires dans les métiers techniques et majoritaires dans les métiers administratifs.

S'agissant des personnels enseignants et enseignants-chercheurs, le taux de féminisation est de 28 %. Les femmes enseignent essentiellement dans les sciences humaines et sont majoritaires dans les enseignements en langues. Elles ne représentent que 19 % des enseignants-chercheurs et sont peu représentées dans les disciplines liées aux mathématiques, à l'informatique, physique, chimie et sciences pour l'ingénieur, qui concentrent la plus grande part des spécialités à l'UTBM. Aussi, si le plan d'action de l'établissement ne peut aboutir à un équilibre parfait, au regard des spécialités, puisqu'on constate un manque d'attractivité des femmes pour les filières scientifiques, l'établissement peut toutefois s'engager à poursuivre des actions en faveur de l'égalité des genres pour attirer plus de femmes au sein du personnel et attirer plus d'étudiantes dans ses formations.

La mixité des corps et des emplois doit donc être promue et favorisée auprès des agents, des candidates et candidats potentiels, ainsi qu'auprès des étudiantes et étudiants.

Le ministère incite les établissements, dans son plan d'action national, à développer des politiques de lutte contre les phénomènes d'autocensure. Il convient dans un premier temps de mesurer au sein de l'UTBM, la proportion de candidatures de femmes promouvables pour déterminer si ces phénomènes sont une cause de ce déséquilibre.

OBJECTIF 5

Favoriser l'égal accès aux emplois et à la promotion des femmes et des hommes

Action à mener	Responsable de l'action	Échéance
Ajouter un indicateur sur le nombre de candidatures femmes aux promotions pour évaluer les freins à la promotion	SRH	2024 (pour la base de données sociale 2023
Inciter les responsables de service, directeurs de pôle et directeurs fonctionnels à évoquer les possibilités d'évolution de carrière avec les agents placés sous leur autorité	SRH	toute la durée du plan
Poursuivre la rédaction des profils de poste de manière précise, objective, en féminisant et masculinisant les profils de poste (exemple : un directeur/une directrice, un assistant/ une assistante…)	SRH	toute la durée du plan
Poursuivre les actions en faveur de l'égalité des genres	Chargé de mission égalité	toute la durée du plan

OBJECTIF 6

Tendre vers un équilibre des nominations des femmes et des hommes aux postes à responsabilité

Action à mener	Responsable de l'action	Échéance
Suivre les indicateurs relatifs aux nominations des femmes et des hommes aux postes à responsabilité	SRH	toute la durée du plan

FAVORISER L'ARTICULATION VIE PERSONNELLE/VIE PROFESSIONNELLE

L'égalité professionnelle conduit à repenser les modes d'organisation pour favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale, tel que cela est prescrit par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

A l'UTBM, différents dispositifs sont d'ores et déjà mis en œuvre pour favoriser l'articulation entre les deux sphères, regroupés dans l'accord QVCT de l'établissement (la charte du télétravail, la règlementation interne de gestion du temps de travail et des congés, l'action sociale...) : les axes d'amélioration de ce plan prévoient de nouveaux dispositifs pour aller plus loin dans l'organisation des temps de vie et permettre une organisation du travail optimisée et intégrée dans les pratiques.

Toutefois, comme expliqué dans le premier axe, « l'effet temps partiel » est la troisième cause des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. Les demandes de temps partiel émanant majoritairement des femmes, il conviendra d'étudier la possibilité d'étendre la flexibilité du temps de travail.

Le premier objectif de cet axe est donc étroitement lié à l'accord QVCT et aux actions menées autour de la régulation de la charge de travail et des contraintes de temps de manière collective. En corolaire, il convient d'être vigilant aux situations individuelles des agents soumis à des contraintes particulières, et favoriser le partage des responsabilités parentales.

OBJECTIF 7
Améliorer l'organisation du travail

Action à mener	Responsable de l'action	Échéance
Poursuivre les aménagements des emplois du temps des enseignants et enseignants-chercheurs : poursuivre l'analyse et la régulation des charges d'enseignement	SRH et DFP	toute la durée du plan
Favoriser la flexibilité du temps de travail des BIATSS	SRH	2026
Formaliser le droit à la déconnexion dans le cadre du plan d'action QVCT 2022-2026	SRH	2026
Développer la sensibilisation et la formation à la gestion du temps et à l'organisation de réunions courtes et efficaces dans le cadre du plan d'action QVCT 2022-2026	SRH	toute la durée du plan

OBJECTIF 8
Accompagner à la grossesse et la parentalité

Action à mener	Responsable de l'action	Échéance
Améliorer l'accompagnement à la coparentalité (diffuser les droits)	SRH	toute la durée du plan
Favoriser l'aménagement de poste des femmes enceintes	SRH	toute la durée du plan

OBJECTIF 9

Développer l'aide sociale pour les personnels

Action à mener	Responsable de l'action	Échéance
Mieux faire connaître l'offre sociale et secours exceptionnels à tous et notamment l'aide aux familles monoparentales, ou en cas de situation de séparation	SRH	toute la durée du plan

AXE 4 →

LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES, SEXUELLES, LE HARCELEMENT ET TOUTES FORMES DE DISCRIMINATION

Depuis 2016, l'UTBM a déployé des dispositifs permettant de lutter contre les violences sexistes et sexuelles et le harcèlement, en matière de prévention mais également de traitement des situations.

En 2018, l'UTBM s'est engagée contre les violences sexistes, sexuelles et le harcèlement sexuel, un groupe de travail « prévention des violences sexistes et sexuelles » a été mis en place et a permis de déployer plusieurs actions de prévention :

- plusieurs campagnes de communication sur les violences sexistes et sexuelles : une campagne de prévention et lutte contre le harcèlement, une campagne de prévention « petites phrases sexistes » ;
- la sensibilisation des personnels en situation d'encadrement aux violences sexistes et sexuelles, avec l'intégration dans le parcours de formation obligatoire du manager « rôle et responsabilité de l'encadrant » un volet de prévention des violences sexistes et sexuelles, et plusieurs sensibilisations en comité Synergie ;
- la sensibilisation des étudiantes et étudiants dès la rentrée et des personnels lors de la journée d'accueil.

Dès 2019, un dispositif de signalement pour les agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissement sexiste a été mis en place. Il permet de traiter les faits signalés et orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes. Le principe « tolérance zéro » est clairement affiché et appliqué autant sur les procédures disciplinaires que sur les procédures répressives prévues par le code pénal notamment en signalant des faits au procureur de la république.

Une cellule d'écoute a été mise en place en parallèle, afin que tous les étudiants/étudiantes et les personnels bénéficient d'une écoute et d'un accompagnement lorsqu'ils s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissement sexiste. Les personnes de la cellule d'écoute ont été formées pour sécuriser l'exercice de leurs missions eu égard à la complexité des situations qui peuvent être rencontrées.

L'objectif central de cet axe est donc de poursuivre la prévention et le traitement de toutes les situations de violences sexistes, sexuelles, harcèlement et toutes les formes de discrimination avec des actions d'amélioration continue des dispositifs existants et d'engagement de l'établissement sur les questions de la diversité.

OBJECTIF 10

Prévenir et traiter les situations de violences sexistes, sexuelles et le harcèlement

Action à mener	Responsable de l'action	Échéance
Poursuivre la sensibilisation systématique des nouveaux personnels à l'engagement de l'UTBM en matière de lutte contre les violences sexistes, sexuelles et le harcèlement ainsi qu'au dispositif existant (actualisation de la plaquette dans la mallette d'accueil et présentation dans le cadre de la réunion d'accueil annuelle des nouveaux personnels)	SRH	toute la durée du plan
Mieux communiquer sur le dispositif d'écoute et de signalement VSS	Chargés de mission, vie étudiante	toute la durée du plan
Poursuivre l'amélioration continue du dispositif de signalement et écoute : faire un bilan annuel devant la F3SCT, étudier les axes possibles d'amélioration, finaliser la charte de la cellule d'écoute.	SRH	toute la durée du plan
Poursuivre le traitement de toutes les situations de violences sexistes, sexuelles et harcèlements signalées	Direction	toute la durée du plan

OBJECTIF 11

Prévenir et traiter toutes les formes de discrimination

Action à mener	Responsable de l'action	Échéance
Formaliser une charte diversité UTBM incluant des consignes rappelant le cadre règlementaire et les valeurs de l'UTBM en matière de lutte contre le racisme, l'antisémitisme, et les discriminations envers les LGBT	Chargé de mission diversité	2026
En matière d'inclusion, les actions sont définies dans le schéma directeur du handicap 2023-2028 à travers quatre axes : • Accueillir et accompagner les étudiantes et étudiants en situation de handicap. • Développer l'accessibilité des locaux et des services offerts par l'établissement. • Sensibiliser, informer et former la communauté UTBM. • Développer des politiques de ressources humaines à l'égard des personnes en situation de handicap.	Chargé de mission inclusion	2026
S'engager sur la charte laïcité (nationale) **Inclure la charte Laïcité dans le règlement intérieur de l'établissement**	SAJ et Chargé de mission diversité	2026
Étudier la possibilité de mettre en place un baromètre de ressenti de toutes formes de discrimination afin d'effectuer un état des lieux et adapter/prioriser les actions	Chargés de mission	2025

CONTACTS

→ Amandine COLLAS
Responsable des ressources humaines
Tél : 35 18 - amandine.collas@utbm.fr

→ Béatrice BOURIOT
Chargée de mission égalité femmes/hommes
Tél : 38 77 - beatrice.bouriot@utbm.fr

→ Michel OLINGA
Chargée de mission diversité
Tél : 34 90 - michel.olinga@utbm.fr

→ Muriel THANNEUR
Chargée de mission inclusion handicap
Tél : 34 43 - muriel.thanneur@utbm.fr

UTBM POWERED BY TECHNOLOGY

<utbm.communication> 04/2024 - photo de couverture : www.twenty20.com / andreyvalansky19

utbm université de technologie Belfort-Montbéliard

GROUPE UT

UBFC UNIVERSITÉ BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ