

BILAN

L'égalité femmes/hommes et la prévention contre toutes les discriminations à l'université de Poitiers

Plan d'action pluriannuel

2021-2023

Sommaire

I. Introduction	2
A. Contexte	2
B. Les grands axes 2021-2023	2
C. Méthodologie du bilan	3
II. Renforcer et piloter la gouvernance des politiques d'égalité et de lutte contre toutes les discriminations	4
A. Création d'un réseau de référentes et référents égalité-diversité	4
B. Animation d'un dialogue social	5
C. Articulation avec les politiques d'établissement	7
III. Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	8
IV. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps et emplois de la fonction publique	9
V. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale	11
VI. Prévenir et traiter des discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	17
VII. Conclusion et renouvellement du plan d'action	23
VIII. Annexes	24
Annexe 1	24
Annexe 2	25
Annexe 3	26
Annexe 4	27
Annexe 5	28
Annexe 6	29
Annexe 7	30
Annexe 8	31
Annexe 9	34

I. Introduction

A. Contexte

Reprenant les principales dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prescrit à tous les employeurs publics de se doter d'un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En application de ces lois, le MENJS et le MESRI se sont dotés d'un plan national 2021-2023 à décliner dans les établissements publics. Les plans d'action sont déclinés sur trois ans au maximum et font l'objet d'un suivi puis d'un renouvellement à leur échéance.

A l'université de Poitiers, l'élaboration d'une politique d'égalité professionnelle s'inscrit dans une volonté plus large de lutte contre toutes les discriminations. Ainsi cette démarche s'articule avec différents schémas directeurs tels que l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail, le développement durable et la responsabilité sociétale, ainsi que le schéma directeur handicap, pour une université inclusive et non discriminante sur tous les champs d'action.

En ce sens, le Conseil d'Administration de l'université de Poitiers a adopté le 30 avril 2021 son plan d'action 2021-2023 relatif à l'égalité femmes-hommes et à la prévention contre toutes les discriminations.

Arrivant au terme de ce plan d'action, le présent document reprend les objectifs fixés, et en dresse le bilan.

B. Les grands axes 2021-2023

Le plan d'action de l'université de Poitiers s'appuie sur les 5 axes obligatoires énoncés dans l'accord du 30 novembre 2018 et la loi du 6 août 2019, ainsi que rappelés dans le plan national.

Pour compléter l'axe 1 du plan national relatif au renforcement de la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'université de Poitiers a renforcé l'objectif de pilotage de la politique d'égalité en y adossant la lutte contre toutes les discriminations. Cet objectif est complémentaire et transversal aux 4 autres.

Axe transversal : Piloter la politique d'égalité entre les femmes et les hommes et de lutte contre toutes les discriminations

Axe 1 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps et emplois de la fonction publique

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

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

C. Méthodologie du bilan

Afin de réaliser ce bilan, un état des lieux des 5 axes du plan d'action a été réalisé :

- diagnostic incluant les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et l'accès aux corps et emplois de la fonction publique ;
- état des lieux des actions de formation et de sensibilisation à l'égalité professionnelle, à la lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles ;
- constat des évolutions et réflexions menées autour de l'articulation vie professionnelle et vie personnelle.

Les services de la direction des ressources humaines, ainsi que les animateurs et animatrices des groupes de travail ont été mobilisés pour réaliser ce bilan.

Après validation du bilan par le comité de pilotage, il a été présenté au Comité Social d'Administration et voté au Conseil d'Administration de l'université de Poitiers.

A l'aune de ce bilan, un nouveau plan d'action sera élaboré pour les trois prochaines années.

II. Renforcer et piloter la gouvernance des politiques d'égalité et de lutte contre toutes les discriminations

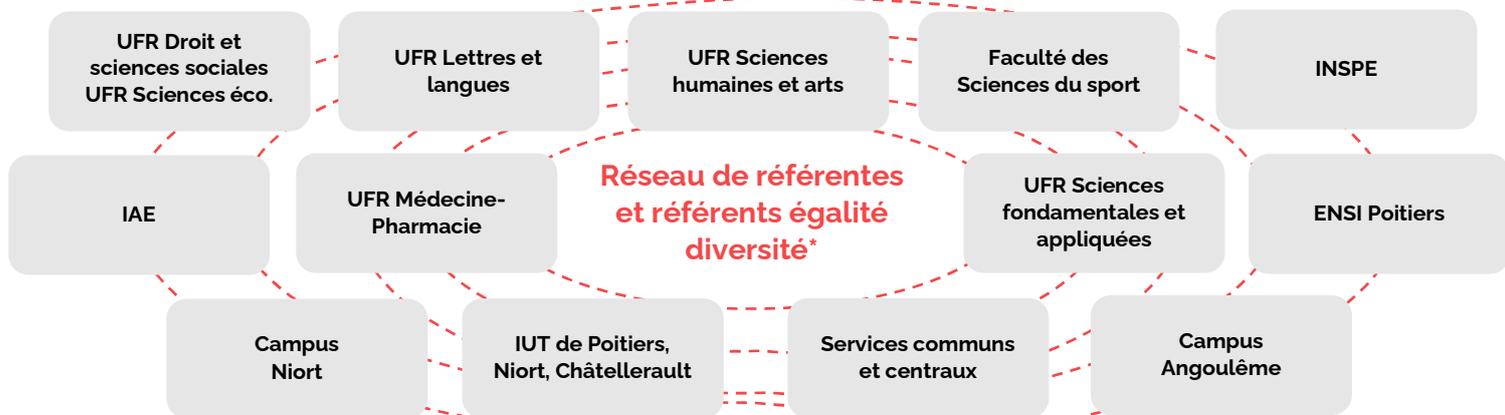
A. Création d'un réseau de référentes et référents égalité-diversité

Nommer un chargé de mission sur le thème de l'égalité femmes/hommes, référent sur les mécanismes d'alertes

réalisée



**Chargée de mission
égalité-diversité**
Septembre 2021



*Lettre de mission (annexe n°1)

**Référent et Référente égalité femmes-hommes,
discriminations, harcèlement, violences sexistes et
sexuelles à la formation spécialisée du CSA**
Avril 2023

**Chargée de mission
qualité de vie et des
conditions de travail**
Septembre 2023

B. Animation d'un dialogue social

Comité de pilotage

Construction du plan d'action, mise en œuvre des différentes phases du plan, arbitrage des actions proposées par les groupes de travail



- Vice-Président en charge des questions RH, du handicap, de l'égalité femmes/hommes et de l'action sociale
- Vice-Président BIATSS
- Chargée de mission égalité femmes-hommes
- Chargée de mission en charge de l'accompagnement au changement
- Vice-Président étudiant ou son/sa représentante
- Directeur Général des Services
- Directeur des Ressources Humaines et de la Relation Sociale
- Directeur du Pôle Vie de Campus et du Patrimoine
- Responsable du Pôle Santé et Qualité de Vie au Travail
- Représentantes et représentants des personnels désignés par les organisations syndicales issues du CTE et du CHSCT
- Représentantes et représentants du CA
- Responsables de composantes et/ou de services



Calendrier des réunions

2021

7 octobre	19 novembre
---------------------	-----------------------

2022

20 janvier	1^{er} mars	29 mars	5 juillet	20 septembre	11 octobre
----------------------	-------------------------------	-------------------	---------------------	------------------------	----------------------

Groupes de travail

Propositions d'actions au comité de pilotage, élaboration de fiches actions

Indicateurs
d'égalité
professionnelle

Lutte contre les
violences sexistes,
sexuelles et les
discriminations

Ecart de
rémunération

Equilibre vie
professionnelle et
vie personnelle



- Représentantes et représentants des organisations syndicales
- Représentantes et représentants politiques
- Personnels volontaires (campagne de candidatures lancée en 2021)



Calendrier des réunions

• Indicateurs d'égalité professionnelle

2021	08 novembre	23 novembre	13 décembre
2022	17 janvier		

• Ecart de rémunération

2021	17 novembre	23 novembre	07 décembre	16 décembre	17 décembre
2022	18 janvier	04 février	06 avril	13 avril	

• Equilibre vie professionnelle et vie personnelle

2021	09 décembre
2022	25 mars

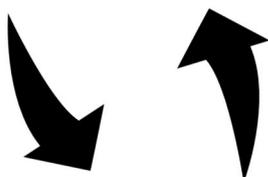
• Lutte contre les violences sexistes, sexuelles et les discriminations

2021	05 novembre	16 novembre	10 décembre				
2022	07 janvier	14 janvier	21 janvier	04 février	18 février	28 juin	02 décembre
2023	03 janvier	03 février	31 mars	05 juin			

C. Articulation avec les politiques d'établissement



Schéma directeur **Qualité de vie au travail**



Plan d'action **égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et lutte contre les discriminations**



Schéma directeur **Handicap**



Label **Développement durable et responsabilité sociétale**

III. Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Etablir des statistiques et un bilan annuel sur les raisons des écarts de rémunération

réalisée



- Publication annuelle du Rapport Social Unique (RSU) par la direction des ressources humaines et de la relation sociale de l'université de Poitiers.
- Lors de sa première réalisation en 2021, l'université de Poitiers suivait plus de 85% des indicateurs demandés dans le cadre du RSU et proposait déjà une répartition genrée et des comparatifs nationaux.
- Les différents effets sur l'écart des rémunérations entre les femmes et les hommes sont déclinés dans la partie III.4.3 du Rapport Social Unique (**annexe n°2**).
- Présentation du RSU 2022 au CSA et CA avec une analyse de l'effet de ségrégation des corps comme principal facteur de l'écart de rémunération en défaveur des femmes :

842€ d'écart sur la rémunération mensuelle entre les femmes et les hommes, tout personnel confondu

89% de l'écart soit 714€ issu de l'effet ségrégation des corps

63% des effectifs de titulaires appartiennent à **4** corps (PU, MCF soit les deux corps les mieux rémunérés et TECH, ATRF soit les deux corps les moins rémunérés) et cela contribue à l'effet de ségrégation des corps en défaveur des femmes

IV. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps et emplois de la fonction publique

Mettre en place des enquêtes à destination des femmes sur les primes d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) et les listes d'aptitude BIATSS

réalisée



- En application de la loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019, la publication du Rapport Social Unique à partir de 2021 a permis d'obtenir et de mettre à disposition de tout public les données statistiques sur la répartition femmes-hommes d'attribution de la PEDR et les listes d'aptitude (**annexe n°3**).

Il n'a donc pas été nécessaire de réaliser une enquête supplémentaire.

Concevoir et instituer une Charte d'engagement de respect des règles de non-discrimination pour les membres de jury de concours, de commissions de recrutement et de mobilité

réalisée



- Lignes Directrices de Gestion relatives à la mobilité des personnels de l'université de Poitiers : « préambule » (**annexe n°4**)
- Lignes Directrices de Gestion relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels : « Annexe 2 : Charte des experts » (**annexe n°5**)
- Lignes Directrices de Gestion relatives au régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs : « Annexe 1 : Charte du rapporteur et de la rapporteuse » (**annexe n°6**)
- La mallette du recruteur : « Recruter sans discriminer » (**annexe n°7**)

V. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Etendre l'octroi de semestres de CRCT après le congé de maternité aux congés d'adoption et parentaux

réalisée



- Le congé parental et l'adoption ont été ajoutés au formulaire et à la circulaire.
- Principe d'un deuxième semestre de CRCT réservé pour une demande déposée après un congé de maternité, un congé parental ou un congé d'adoption ou congé longue maladie voté au CAC le 16 novembre 2023.

Soutenir la parentalité, notamment, via la conseillère Mobilité Carrière au retour de congés familiaux

réalisée



- La conseillère Mobilité Carrière de l'établissement propose un rendez-vous avant la reprise sur poste au retour d'un congé parental.

Mener une réflexion sur la possibilité d'alterner la durée du temps de travail hebdomadaire pour répondre notamment aux besoins des familles avec un ou des enfants en garde alternée

réalisée



- Les agents BIATSS de l'université de Poitiers ont le choix entre quatre scénarios : 36h20, 36h55, 37h30, 38h05.
- Les agents BIATSS ont la possibilité de répartir leurs horaires sur 4,5 jours, ce qui libère une demi-journée.
- Tous les personnels BIATSS ont la possibilité de répartir leurs horaires différemment d'une semaine sur l'autre. Cela facilite les différents modes d'organisation des personnels (notamment par exemple, pour les gardes alternées).

Mettre en place des salles d'allaitement avec le matériel adéquat

en cours



- Cette réflexion est menée dans le but d'améliorer la reprise de l'activité professionnelle après un congé maternité en permettant la continuité de l'allaitement.
- L'objectif est, sur chaque site, service et composante de l'université, de proposer un lieu dédié à l'allaitement, équipé de matériel de maintien au froid, de fournitures de produits d'hygiène et de désinfection et d'assurer l'intimité de la personne lors du tirage du lait maternel.
- Les services dédiés de l'université sont en train d'œuvrer pour réunir l'ensemble de ces conditions.

Mettre en place l'aide aux devoirs pour les collégiens et les lycéens

à l'étude



• Action non réalisée avant l'échéance de ce plan d'action. Elle sera étudiée dans le cadre du nouveau plan d'action.

Réfléchir sur la possibilité de créer des centres de loisirs pour les enfants des personnels et des étudiants ou de tisser des partenariats

réalisée



- Convention entre le PEC (Poitiers Etudiants Club) Omnisport et l'université de Poitiers pour l'été 2023 (**annexe n°8**) et signature en cours pour les vacances scolaires 2023-2024.
- Le PEC Omnisport est une association sise sur le campus universitaire et qui propose pour l'ensemble des périodes de vacances scolaires (sauf la 2^{de} semaine des congés de Noël et les 15 premiers jours d'Août), un accueil « centre de loisirs » pour les enfants âgés de 6 à 14 ans.
- L'association possède un agrément CAF et est soutenu par la municipalité de Poitiers et par Grand Poitiers qui sont des partenaires notamment pour la mise à disposition des structures d'accueil et des complexes sportifs.
- Ils proposent une formule multi-activités sportives pour faire découvrir de nombreux sports qui peuvent parfois être difficilement accessibles financièrement pour les parents (équitation, voile, escrime...) ou méconnus (netball, lutte, florbball...).
- 50 enfants peuvent être accueillis et encadrés par une équipe formée à l'accueil de loisirs. Les enfants en situation de handicap sont également accueillis et les activités seront aménagées en fonction. La notion d'inclusion est très présente dans leur présentation.
- L'association prend toute la question logistique des locaux, des repas, des accueils du matin dès 8h et du soir jusqu'à 18h30, des transports, et des assurances à sa charge.
- Réduction de 5€ consentie par l'association pour tous les personnels de l'université présentant un QF5.
- Le Service d'Accompagnement à la Vie des Personnels applique également, et en plus de la PIM séjour en centre de loisirs sans hébergement, une aide supplémentaire pour les agents présentant des QF de 1 à 4.

VI. Prévenir et traiter des discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Mettre en place des formations adaptées à la population ciblée

réalisée



2021

- Prévenir les discriminations et améliorer l'égalité professionnelle
24 septembre, 3H, organisme EGAE
Nombre de stagiaires : 42

2022

- Conférence théâtralisée "Promouvoir l'égalité professionnelle"
08 mars, 2h30, Théâtre à la carte
Nombre de stagiaires : 54
- Appréhender les violences sexistes et sexuelles dans l'ESR : approche sociologique et juridique
18 mars, 1 journée, CPED
Formation réservée au réseau de référentes et référents égalité-diversité et membres de la cellule d'écoute
Nombre de stagiaires : 21
- Ecouter et accompagner les victimes de VSS
13 mai, 1 journée, Mailys DERENEMESNIL et Concetta PENNUTO
Formation réservée aux membres de la cellule d'écoute
Nombre de stagiaires : 13

- Egalité professionnelle : les effets des stéréotypes de genre
21 novembre, 3h, Isabelle REGNER (Université Aix-Marseille)
Ouvert aux enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses, membres des comités de sélection et commissions d'expertise
Nombre de stagiaires : 13

2023

- Formation sur les cyberviolences sexistes et sexuelles
9 février, 2h, STOP FISHA
Formation réservée au réseau de référentes et référents égalité-diversité et membres de la cellule d'écoute
Nombre de stagiaires : 14
- Atelier d'autodéfense émotionnelle, mentale et verbale
8 mars, 6 avril et 21 novembre, 3h, Cie Sans Titre
Nombre de stagiaires : 53
- Présentation de la prise en charge des VSS par l'UP
12 sessions d'avril à juillet 2023 dans 12 services/composantes, 1h30, référents et référentes égalité-diversité
Nombre de stagiaires : 135

Mettre en place des évènements annuels : exemple colloque, séminaire, trophée de la recherche sur le genre...

à l'étude



- Action non réalisée avant l'échéance de ce plan d'action. Elle sera étudiée dans le cadre du nouveau plan d'action.

Mettre en place une cellule de veille des violences sexuelles et sexistes et des discriminations

réalisée



• **Présentation du dispositif aux instances de l'université :**

3 février 2022 : CHSCT

4 mars 2022 : CTE

11 mars 2022 : CA

• **Lancement du dispositif**

12 juillet 2022 : ouverture de la plateforme <https://signalement.univ-poitiers.fr/>

• **Actions de communication auprès de l'ensemble de la communauté universitaire**

Impression et distribution d'affiches, flyers et cartes de visite en continue (annexe n°9)

• **Traitement des cas**

13 situations mettant en cause des membres du personnel (à l'encontre de personnels ou d'étudiants et étudiantes), dont **8 des enseignants-chercheurs, 2 des doctorants ATER, 3 des BIATSS.**

Parmi ces situations, **5 concernent des VSS, 2 des faits de discriminations, 6 des situations de mal-être au travail.**

Suites données : enquêtes (6 en cours), CVAT, 2 saisines de section disciplinaire en cours, médiations

Pour information : 23 situations ont fait l'objet de signalements étudiants.

Décliner une communication efficiente ponctuelle et continue sur les non-discriminations dont celles liées au genre

réalisée

- Distribution d'affiches A3 et de cartes de visite « Ensemble contre le harcèlement à l'université » dans les composantes et services de l'université

- Opération « distribution 10 000 violentomètres » sur tous les sites de l'université le 25 novembre 2021

- Festivals « Les Menstrueuses » (avec Espace Mendès France) et « Egale à égal » (avec Cie Sans Titre)
2021, 2022, 2023

Divers événements organisés sur les sites universitaires : villages de stands associatifs, ateliers d'auto-défense, conférences et tables rondes

- « Les femmes en Vienne » (avec DRDFE)
08 mars 2022
Conférence théâtralisée « Promouvoir l'égalité professionnelle »

- Projection du film « Briser le silence des amphis » sur tous les sites
31 mars 2022, avec autorisation d'absence exceptionnelle de la Présidente pour les personnels
5 juillet 2022, sensibilisation et information sur la survulnérabilité des femmes en situation de handicap face aux violences

- « Violences sexuelles et sexistes : Poitiers se mobilise » (avec Ville de Poitiers, Centre Henri Laborit, Espace Mendès-France, Délégation aux Droits des Femmes)
Du 15 au 29 novembre 2022
Du 1^{er} au 30 novembre 2023
Ateliers, tables rondes, théâtre, cinéma

- « Tour de l'univ » de STOP FISHA du 30 janvier au 23 février 2023
Exposition et stands sur les cyberviolences et le cybersexisme

- Sensibilisations aux violences sexistes et sexuelles
Ecoles doctorales
01 février 2022, 27 janvier 2023
Laboratoire LIAS
09 juin 2023

- « 8 mars 2023, un peu plus de 5 ans après #metoo »
08 mars 2023
Mail envoyé à l'ensemble des étudiantes et étudiants par le réseau des référentes et référents égalité-diversité

- Lecture publique des *Sources* de Marie-Hélène Lafon (cie du Méta)
22 novembre 2023

- Opération « consentomètre » sur tous les sites de l'université
28 novembre 2023

- Projection « L'amour et les forêts » de Valérie Donzelli suivie d'un débat sur l'emprise et les violences conjugales avec 1 psychologue et 1 sociologue (avec le soutien de l'association Soroptimist)
04 décembre 2023

Mettre en ligne un guide de communication sans stéréotype

réalisée



- Le guide du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, « Pour une communication publique sans stéréotypes de sexe » est publié sur le site de l'université de Poitiers : <https://www.univ-poitiers.fr/choisir-luniversite/nos-engagements/mission-egalite-diversite/ressources-et-donnees-genrees/>

Mettre en place une procédure d'urgence d'hébergement temporaire dans les cas de violences conjugales

réalisée



- Accord avec la Croix Rouge Vienne : elle s'engage à répondre dans la journée pour une prise en charge des victimes de violences intraconjugales pour les personnels de l'université (accompagnement psychologique et juridique, hébergement d'urgence en cas de nécessité).

VII. Conclusion et renouvellement du plan d'action

Afin de faire suite à ce présent bilan, un nouveau comité de pilotage s'est réuni à partir d'octobre 2023.

Il est composé de :

- Directeur général des services adjoint
- Vice-président Ressources humaines, politiques sociales et égalité femmes-hommes, handicap
- Vice-président BIATSS
- Chargée de mission égalité femmes-hommes
- Référent et référente égalité femmes-hommes, discriminations, harcèlement, violences sexistes et sexuelles de la formation spécialisée du CSA
- Directrice des ressources humaines
- Chargée de mission qualité de vie et des conditions de travail

En octobre et novembre, trois groupes de travail ont été réunis avec des représentants et représentantes du CA, du CAC, des organisations syndicales, des référentes et référents égalité-diversité, des services de la direction des ressources humaines et des personnels volontaires afin d'animer un dialogue social sur les prochaines actions à mener.

Ces derniers ont travaillé autour des trois thématiques suivantes : écarts de rémunération et indicateurs d'égalité professionnelle ; lutte contre les violences sexistes, sexuelles et les discriminations ; équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Après une validation des actions et du calendrier de réalisation par le comité de pilotage, le prochain plan d'action sera présenté au CSA le 15 décembre et au CA le 22 décembre 2023.

Il sera enfin transmis au Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche avant le 1^{er} mars 2024.

VIII. Annexes

Annexe 1

Lettre de mission « Référent-e Égalité-Diversité »

La ou le référent-e « Égalité-diversité » en composante ou dans un service devra

- avoir suivi ou s'engager à suivre prochainement un stage de formation ou de sensibilisation à l'égalité organisé par l'UP,
- être informé-e des derniers textes officiels relatifs à la question de l'égalité Femmes/Hommes et aux différentes formes de luttes contre les discriminations de genre ou de sexe dans l'enseignement supérieur et la recherche,
- contribuer à l'application du plan Égalité Femmes/Hommes de l'UP voté par le CA de l'UP en avril 2021, et de la « Charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes » (2013) votée par le CA de l'UP en 2015,
- travailler de manière collective avec les référent-es des autres composantes,
- rendre compte régulièrement des actions menées à la chargée de mission de l'UP.

La mission de ce ou cette référent-e sera

- de veiller à une communication non sexiste et non discriminante au sein de sa composante ou de son service,
- de relayer et d'animer la politique d'égalité professionnelle de l'UP au sein de sa composante ou de son service,
- de contribuer à l'organisation d'actions de sensibilisation à l'égalité Femmes/Hommes auprès des étudiant-es comme du personnel,
- de contribuer auprès des étudiant-es et des membres du personnel à la prévention et à la lutte sur les questions des agissements sexistes et des violences de genre ou de sexe.

Les référent-es Égalité-Diversité participeront à au moins une réunion de partage d'expériences et d'analyse de pratique dans l'année.

En fin d'année universitaire, le ou la référent-e rédigera pour la chargée de mission à l'égalité Femmes/Hommes de l'UP un bilan annuel de son action dans la composante ou le service.

Annexe 2

Présentation des écarts de rémunération Femmes/ Hommes des agents titulaires

BDS FPE 039 Indicateurs de l'outil DGAFP destiné à l'analyse des écarts de rémunérations entre Femmes et Hommes
Années civiles 2022 et 2021
NB :Notes de lecture en annexe

emploi annuel moyen :	2022				2021			
	H	F	Total	part des femmes (%)	H	F	Total	part des femmes (%)
effectifs annuels	1 040	999	2 038	49,0%	1 067	1 012	2 078	48,7%
équivalents temps plein employés	1 028	974	2 002	48,7%	1 054	986	2 040	48,4%
taux moyen de temps partiel	98,9%	97,5%	98,2%		98,8%	97,5%	98,2%	

Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois) €/mois	2022		2021	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
	4 250 €	3 408 €	3 963 €	3 167 €

Écart sur la rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel

2022		2021	
€/mois	%(F-H)/H	€/mois	%(F-H)/H
-842 €	-19,8%	-796 €	-20,1%

Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein	2022		2021	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
	4 297 €	3 494 €	4 012 €	3 248 €

Écart sur la rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein

2022		2021	
€/mois	%(F-H)/H	€/mois	%(F-H)/H
-803 €	-18,7%	-764 €	-19,0%

Décomposition des écarts :	2022		2021	
	€/mois	% effet/(F-H par EQTP)	€/mois	% effet/(F-H par EQTP)
effet temps partiel	-39 €	4,9%	-32 €	4,1%
effet ségrégation des corps	-714 €	88,9%	-689 €	90,2%
effet démographique au sein des corps	-60 €	7,5%	-60 €	7,9%
<i>dont sur primes</i>	-4 €	0,5%	-5 €	0,7%
effet primes à corps-Grade-échelon identique	-29 €	3,6%	-15 €	1,9%
sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)	7 €	-0,8%	8 €	-1,1%
temps ou aux cycles de travail	-21 €	2,6%	-22 €	2,9%
géographie et aux mobilités non forcées	-2 €	0,2%	0 €	0,0%
résultats/performance/engagement professionnel	-6 €	0,7%	1 €	-0,1%
Dont rémunérations accessoires	2 €	-0,2%	2 €	-0,2%
fonctions / sujétions indexées sur le traitement	0 €	0,0%	0 €	0,0%
fonctions/sujétions non indexées sur le traitement	-8 €	1,1%	1 €	-0,2%
restructurations ou mobilités forcées	0 €	0,0%	0 €	0,0%
autres primes et écarts résiduels sur traitement	0 €	0,1%	-5 €	0,7%

II.2.1. Les promotions et avancements des personnels enseignants

Source : SIHAM et le pôle de gestion Enseignants. Nombre de personnels enseignants ayant bénéficié d'une promotion

BDS FPE 025 Nombre de fonctionnaires ayant réussi à un concours ou examen professionnel

Au 01/09/2022

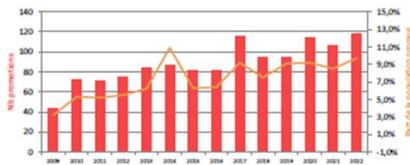
Population	Changement de corps			Avancement de grade			Nombre de promos
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
Fns Chercheurs	5	10	15	30	37	67	82
Fns. Misp. Univ.	1	1	2	2	15	17	19
Fns. Second degré			0	11	21	32	32
Ensemble	6	11	17	43	73	116	133
	Rapport 01/09/2021						106
	Rapport 01/09/2020						114
	Rapport 01/09/2019						94

Part des enseignements promus par rapport à la population totale

Au 01/09/2022

	2022	Rapport 2021-2022	Rapport 2020-2021	Rapport 2019-2020
Fns. Chercheurs	9,9%	0,8%	0,6%	0,6%
Fns. Misp. Univ.	20,7%	10,5%	11,2%	11,4%
Fns. Second degré	10,9%	-4,0%	-9,1%	-8,9%
Ensemble	10,9%	0,5%	-9,2%	9,9%

Evolution des promotions et avancements depuis 2009



42

II.2.2. Les promotions et avancements des personnels BIATSS

Source : SIHAM et le pôle de gestion BIATSS. Nombre de personnels BIATSS ayant bénéficié d'une promotion ou de changement de corps par liste d'aptitude et de grade par tableau d'avancement et examen professionnel

BDS FPE 025 Nombre de fonctionnaires ayant réussi à un concours ou examen professionnel

Du 1/09/2021 au 31/08/2022

Population	Catégorie FP	Changement de corps*			Changement de grade			Nombre de promos
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
AENS + Med Soc	A	1		0	1		1	1
	B			1	2		2	3
	C	4		4	9	2	11	15
	Sous-total	5	0	5	12	2	14	19
BB	A	1		1			0	1
	B			0			0	0
	C			0	2	1	3	3
Sous-Total	1	0	1	2	1	3	4	
ITRF	A	1	1	2	4	1	5	7
	B	1		1	23	22	25	26
	C	7	4	11	20	6	26	37
	Sous-Total	9	5	14	37	19	56	70
Ensemble	15	5	20	51	22	73	93	

Chgt Corps Chgt grade Total

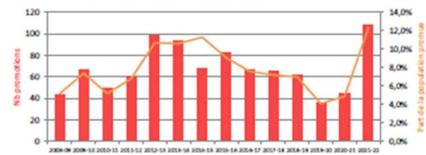
Rapport 2020-2021	4	40	44
Rapport 2019-2020	7	47	54
Rapport 2018-2019	25	47	62

* : y compris les promos par liste d'aptitude exceptionnelle

Part des BIATSS promus par rapport à la population totale en 2021-22

	2021-22	Rapport 2020-21	Rapport 2019-20	Rapport 2018-19
AENS	9,6%	4,4%	7,5%	7,3%
BB	6,9%	7,0%	9,1%	9,1%
ITRF	11,3%	-3,0%	-8,8%	-3,1%
Ensemble	10,6%	4,1%	7,0%	7,2%

Evolution des promotions et avancements depuis 2008



43

Préambule

Afin de favoriser la mobilité géographique et fonctionnelle de l'ensemble de ses personnels en leur offrant la possibilité de parcours diversifiés, l'Université de Poitiers :

- S'engage à mettre en œuvre des procédures de mobilité transparentes. Les procédures de mobilité sont ainsi clairement définies dans le cadre des lignes directrices de gestion et/ou des notes internes de l'Université (publication sur l'intranet de l'université).
- S'engage à assurer un traitement équitable des candidatures tout au long du processus de mobilité et en tenant compte des priorités légales (annexe 1). Les candidatures sont examinées au regard de la recherche de la meilleure adéquation entre les exigences des postes et les profils et compétences. En cas d'égalité d'adéquation entre 2 candidatures, des critères subsidiaires sont mis en place pour départager les candidatures.
- S'engage à articuler sa politique de mobilité avec sa politique en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, de diversité et de lutte contre les discriminations. Dans ce cadre, elle s'engage à former les membres des jurys à la lutte contre les discriminations dans le processus de recrutement.
- S'engage à accompagner et informer ses personnels tout au long de leurs projets de mobilité et d'évolution.
- S'engage à accompagner et former les recruteurs (ex. : séance d'information, mallette du recruteur, etc.).

Lignes directrices de gestion relatives à la mobilité des personnels de l'université

4

Annexe 2 : Charte des experts

Les experts siégeant au sein des commissions d'expertise s'engagent à respecter l'ensemble des principes déontologiques et d'éthiques professionnelle suivants.

- L'expert doit faire preuve d'**impartialité** afin qu'aucun parti pris ne puisse lui être reproché. Par conséquent, s'il était amené à examiner le dossier d'un personnel qu'il estimerait ne pas pouvoir évaluer en toute impartialité, il devra se déporter. Ce déport est obligatoire si l'expert est le N+1.

- L'expert doit faire preuve de **neutralité** lors de l'analyse des dossiers. Il s'appuie sur les seuls critères réglementaires que sont la valeur professionnelle et la reconnaissance des acquis de l'expérience, en veillant à ne pas établir de discriminations en raison du genre ou de l'âge, et sans distinction entre les structures d'exercice, selon l'âge des agents. De plus, il s'engage à utiliser la grille d'évaluation adoptée par l'Université de Poitiers et à participer à la rédaction d'un bilan de la campagne.

- L'expert respecte le principe de **confidentialité**. D'une part, son travail d'analyse est partagé exclusivement avec les autres experts et, d'autre part, il ne communique pas, à des tiers, des informations dont il pourrait avoir connaissance dans le cadre de l'exercice de ses missions d'expert.

- L'expert est garant de **l'égalité de traitement** entre des dossiers d'agents placés dans une situation professionnelle identique ou comparable.

- L'expert est solidaire des autres membres de la commission.

Tout expert qui s'écarterait de ces principes sera exclu.

Date :

Nom, prénom et signature de l'expert ayant pris connaissance des termes de la charte :

Lignes directrices de gestion relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels

Annexe 6

Annexe 1 : Charte du rapporteur et de la rapporteuse

Les rapporteurs et les rapporteuses désignés par le conseil académique pour l'étude des dossiers de candidature à la prime individuelle s'engagent à respecter l'ensemble des principes déontologiques et d'éthique professionnelle suivants.

- Le rapporteur ou la rapporteuse doit faire preuve d'**impartialité** afin qu'aucun parti pris ne puisse lui être reproché. Par conséquent, s'il/elle était amené-e à examiner le dossier d'un personnel qu'il/elle estimerait ne pas pouvoir évaluer en toute impartialité, il/elle devra se déporter.

- Le rapporteur ou la rapporteuse doit faire preuve de **neutralité** lors de l'analyse des dossiers. Il/Elle veillera à ne pas établir de discriminations en raison du genre ou de l'âge, et sans distinction entre les structures d'exercice, selon l'âge des agents. De plus, il/elle s'engage à utiliser la grille d'évaluation adoptée par l'Université de Poitiers.

- Le rapporteur ou la rapporteuse respecte le principe de **confidentialité**. D'une part, son travail d'analyse est partagé exclusivement avec les membres du CAC réuni en formation restreinte aux personnels enseignants-chercheurs et assimilés et, d'autre part, il/elle ne communique pas, à des tiers, des informations dont il/elle pourrait avoir connaissance dans le cadre de l'exercice de ses missions de rapporteur ou de rapporteuse.

- Le rapporteur ou la rapporteuse est garant-e de **l'égalité de traitement** entre des dossiers d'agents placés dans une situation professionnelle identique ou comparable.

- Le rapporteur ou la rapporteuse est solidaire des autres membres du collège des rapporteurs et rapporteuses.

Tout rapporteur et toute rapporteuse qui s'écarterait de ces principes sera exclu-e.

Date :

Nom, prénom et signature du rapporteur ou de la rapporteuse ayant pris connaissance des termes de la charte :

Annexe 7

Recruter sans discriminer

La discrimination

Une discrimination est une inégalité de traitement dans le domaine de l'emploi, de l'éducation, de la formation [...] sur le fondement des critères prohibés par la loi

Se référer à l'article L 1131-1 du code du travail modifié par la LOI n°2008-496 du 27 mai 2008 – modifié par la Loi n°2017-256 du 28 février 2017

Les critères prohibés par la loi :

- L'âge
- L'apparence physique
- L'appartenance ou non- appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie
- L'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée à une nation
- Lieu de résidence, domiciliation bancaire
- L'appartenance ou non- appartenance, vraie ou supposée à une race
- L'appartenance ou non- appartenance, vraie ou supposée à une religion déterminée
- L'état de santé
- De sa perte d'autonomie
- L'identité sexuelle
- L'orientation sexuelle
- La grossesse
- La situation familiale
- Le handicap
- Le patronyme
- Le sexe
- Les activités syndicales
- Les caractéristiques génétiques
- Les mœurs
- Les opinions politiques
- L'origine
- Lieu de naissance

Constitue une discrimination directe la situation d'appartenance ou non, vraie ou supposée : ethnie, conviction, âge, sexe, handicap, orientation sexuelle, race, religion

Constitue une discrimination indirecte : un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes par rapport aux autres.

Le recrutement est un moment propice aux discriminations. Une attention particulière doit être portée à l'ensemble du processus – de la définition du besoin jusqu'à la sélection des candidates et candidats. Chaque étape de la procédure doit être guidée par les principes d'objectivité, de transparence et de traçabilité.



p. 3

La mallette du recruteur, université de Poitiers



2023-06-SA

CONVENTION DE PARTENARIAT

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

LE POITIERS ETUDIANTS CLUB (PEC) Omnisport

Représentée par Madame Sophie DELAPORTE, agissant en qualité de Présidente de section
Dont le siège social est situé : 9 rue Georges Bonnet (Campus Bâtiment B9) - 86000 POITIERS
N° SIRET : 392 011 680 00015

..... *D'une part,*

Et :

L'UNIVERSITE DE POITIERS

Représentée par sa Présidente Virginie LAVAL
Dont le siège social est situé : 15 rue de l'Hôtel Dieu (Bât E5-E7) - TSA 21121 - 86073 POITIERS
N° SIRET : 198 608 564 00375

..... *D'autre part,*

ARTICLE 1 : Objet

La présente convention a pour objet de définir entre les parties : les objectifs, les conditions de la mise en œuvre et les modalités du partenariat, pour l'accueil d'un centre de loisirs multi-activités sans hébergement, pour les enfants des personnels de l'université.

ARTICLE 2 : Objectifs communs

Dans le cadre de la politique sociale l'Université de Poitiers, le Service Santé et Qualité de Vie au Travail (SQVT) de la DRHRS met en place des actions visant à améliorer les conditions de vie des agents et de leurs familles, notamment dans le domaine de l'accès aux loisirs, aux sports et à la culture. Pour ce faire, il se rapproche des compétences du PEC Omnisport de Poitiers.

De manière plus précise, le PEC Omnisport a pour objectifs :

- 📌 De favoriser l'épanouissement et la santé de l'enfant par la pratique régulière d'activités physiques, culturelles et de loisirs.
- 📌 De développer l'éducation à la citoyenneté au travers d'un projet pédagogique qui prend en compte divers aspects : santé, social, inclusion, respect de l'environnement qui vise à favoriser :
 - la socialisation de la vie de groupe,
 - l'autonomie,
 - la découverte de l'environnement,
 - l'équilibre de vie et l'épanouissement.

Le PEC s'engage à respecter la réglementation en vigueur applicable l'Accueil Collectif de Mineurs (ACM), notamment en matière sanitaire, sociale et législation du travail.

ARTICLE 3 : Public concerné

📌 Le PEC accueillera les enfants de 6 à 14 ans des agents de l'université.

Les bénéficiaires doivent être fonctionnaires, fonctionnaire stagiaire, CDI ou CDD en poste au 31/08/2023. Les vacataires, contractuels étudiants ainsi que les hébergés ne sont pas éligibles au dispositif.

Lors de la constitution du dossier d'inscription auprès du PEC les parents devront fournir une attestation fournie par le SQVT pour bénéficier du tarif après déduction de l'action sociale accordée par l'université.

Le SQVT, communiquera auprès de son public l'ouverture des dates d'accueil multi-activités sur la lettre des personnels et par tout autre moyen à sa disposition (mail, flyer...). Les agents auront, par ailleurs, accès au dossier d'inscription à fournir au PEC sur le site SQVT.

ARTICLE 4 : Les périodes et lieux de fonctionnement

Le PEC ouvrira son Accueil Collectif de Mineurs pendant les congés d'été 2023 sous réserve de sa capacité d'accueil.

- 📌 du 10 au 13 juillet 2023 (4 jours)
- 📌 du 17 au 21 juillet 2023 (5 jours)
- 📌 du 24 au 28 juillet 2023 (5 jours)
- 📌 du 16 au 18 août 2023 (3 jours)
- 📌 du 21 au 25 août 2023 (5 jours)
- 📌 du 28 août au 01 septembre 2023 (5 jours)

Inscription pour 2 journées minimum

Horaires d'ouverture de l'accueil de 8h à 9h
Départ fin de journée entre 17h et 18h 30.

Les lieux d'activités

- Gymnases et bâtiments de la Communauté de Poitiers/Grand Poitiers
- Campus universitaire (siège social du PEC)

Les transports durant les activités du centre de loisirs sont sous la responsabilité du PEC qui souscrit à une assurance pour les risques encourus durant son fonctionnement.

ARTICLE 5 : Engagements financiers

- Le PEC en tant qu'organisateur et gestionnaire encaisse l'ensemble des inscriptions et règlements inhérents à l'accueil multi-activités (jusqu'à hauteur de 15€ par jour et par enfant) selon le barème défini.

Il fait bénéficier tous les agents ayant un Quotient familial à 5 d'une remise forfaitaire de 5 € sur le tarif journalier de 20 €.

Le taux journalier comprend les repas et les goûters.

- L'université de Poitiers s'engage à appliquer une action sociale sur présentation de la facture par les agents, selon le barème suivant :

	Quotient Familial	Tarif journalier journée (repas compris)	Subvention UP
QF 1	0 € - 700 €	3 €	1 €
QF 2	701 € - 950 €	6 €	2 €
QF 3	951 € - 1250 €	10 €	3 €
QF 4	1251 € - 1500 €	15 €	4 €
QF 5	1501 € et plus*	20 €	5 €

Remise octroyée par le PEC*

- * Les agents ayant un QF égal ou supérieur à 5, devront fournir une attestation délivrée par le service action sociale et culturelle du SQVT.

ARTICLE 8. Durée de la convention

La convention prend effet à compter de sa signature par les différentes parties et prendra fin le 01 septembre 2023 (dernier jour d'accueil du centre de loisir pour la période).

La présente convention pourra être dénoncée avant son échéance par l'une ou l'autre des parties, en cas d'inexécution de ses obligations.

Le renouvellement de cette convention pourra être effectué par avenant pour les périodes de congés scolaires des années suivantes.

Fait en 3 exemplaires :
Le 06 juin 2023, à Poitiers.

Signatures, suivies des mentions « lu et approuvé »

UNIVERSITE de Poitiers
La Présidente,
Virginie LAVAL



Le PEC Omnisport de Poitiers
La Présidente de section,
Sophie DELAPORTE



Annexe 9



Carte de visite - recto



Carte de visite - verso



Ensemble contre
le harcèlement
à l'université

**Harcèlement
sexuel, sexiste,
ou moral,
discrimination,...**
**Vous êtes victime
ou témoin ?**



**signalement.
univ-poitiers.fr**