Plan d'action

2024 - 2026

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et lutte contre les discriminations

1431
Université de Poitiers

univ-poitiers.fr

Avant-propos

Dans son rapport annuel 2023 sur l'état des lieux du sexisme en France, le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes[1] fait un constat inquiétant : 93% des Françaises et des Français considèrent que « les femmes et les hommes ne connaissent pas une égalité de traitement dans au moins une sphère de la société (travail, espace public, école, famille…) ». Le monde professionnel est particulièrement concerné : « seule 20% de la population estime que les femmes et les hommes y sont égaux en pratique ».

L'université, à l'image de la société, n'échappe pas à ces constats, alors même qu'on pourrait la penser préservée. Le Rapport Social Unique 2022 fait état d'un écart de rémunération mensuelle de 842€ entre les femmes et les hommes sur l'ensemble des agents de l'université de Poitiers, tous corps confondus.[2]

Cet écart est majoritairement[3] le résultat d'une sous-représentation des femmes dans les corps les mieux rémunérés. Ainsi le corps des professeurs d'université et professeurs praticiens hospitaliers ne comprend que 27% de femmes, quand elles sont 74% dans les catégories C des BIATSS. Les causes de ces déséquilibres sont multiples : persistance des stéréotypes qui structurent les représentations, répartition genrée des rôles dans la vie personnelle et la vie professionnelle, sans oublier l'existence de faits de violences sexistes et sexuelles et de discriminations.

Aussi l'objectif d'égalité professionnelle et la lutte contre les violences doivent-ils rester au cœur de nos préoccupations.

Le premier plan 2021-2023 d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations s'achève. Au cours de ces deux années, l'université de Poitiers s'est engagée dans de nombreuses actions. Citons-en quelques-unes : le dispositif de veille élaboré en 2014 a été remplacé par la création en 2022 d'une plateforme de signalement en ligne, accessible à tous et toutes, victimes ou témoins, et d'une cellule d'écoute. Cette plateforme propose une entrée unique pour le recueil des faits de VSSD (violences sexistes, sexuelles et discriminations) et des situations de travail dégradé, facilitant ainsi la démarche de signalement. Les violences ne peuvent être tolérées, il est de notre responsabilité de lutter contre les situations qui les engendrent, en accompagnant les victimes et en sensibilisant l'ensemble des personnels. De nombreuses actions de sensibilisation ou de formations ont été proposées (formations sur les biais induits par les stéréotypes de genre dans les recrutements, ateliers d'auto-défense émotionnelle, verbale, intellectuelle et physique, formation sur le cyberharcèlement, théâtre forum…).

Chaque année, en amont des concours de recrutement, les présidentes et présidents des comités de sélection sont sensibilisés à la situation genrée par corps de leur section CNU. Depuis octobre 2021, l'université de Poitiers s'est dotée d'un réseau de référentes et référents égalité-diversité présents dans les composantes et sur les différents sites afin de déployer au plus près de la communauté la politique d'égalité et de lutte contre les discriminations. Ce maillage a vocation à être développé.

Consciente que ces situations de violence, propices au maintien des inégalités, ne sont pas réservées à notre enceinte, l'université de Poitiers s'associe chaque année à des événements culturels et scientifiques en partenariat avec des structures locales, et tisse des liens avec des associations de proximité qui offrent soutien aux victimes, accompagnement des auteurs de violences, accueil d'urgence : Ville de Poitiers, Grand Poitiers, CIDFF, Délégations aux Droits des Femmes et des Familles 86, 16, 79, CRIAVS, Espace Mendès-France, Centre Henri Laborit, Croix-Rouge,... Université dans la cité, notre établissement doit prendre sa part de la lutte pour l'égalité professionnelle et contre les discriminations. Pour cela, il est essentiel que ces partenariats perdurent et se renforcent.

Les actions entreprises doivent être continuées, le chemin reste encore long jusqu'à l'égalité professionnelle, les chiffres sont là pour nous le rappeler. Organisé en 5 axes, le nouveau plan 2024-2026 décline objectifs et pistes d'actions, nouvelles ou dans la continuité de celles qui ont été engagées dans le précédent plan. Les axes privilégiés, sans surprise, touchent aux domaines identifiés comme sources des inégalités, ce sont aussi des domaines sur lesquels il est possible d'agir pour l'égalité et la lutte contre les discriminations : les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, l'égal accès des femmes et des hommes aux corps et emplois de la fonction publique, l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale, la lutte contre les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes. A ces quatre axes s'ajoute un axe transversal de pilotage de cette politique.

Elle vise l'engagement de tous et toutes, au profit de l'égalité de chacun et chacune.

Virginie LAVAL
Présidente de l'université de Poitiers

[1] Consultable en ligne sur le site du HCE :
https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hce_-_rapport_annuel_2023_etat_du_sexisme_en_france.pdf
[2] Les personnels de l'université de Poitiers sont les enseignantes et enseignants, enseignants-chercheurs et enseignantes chercheuses, les personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (BIATSS) titulaires ou contractuels.
[3] 88,9% effet de ségrégation des corps (RSU 2022). On appelle effet de ségrégation des corps la part de l'écart liée à une différence de proportion femmes - hommes dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps.

SOMMAIRE

Méthode

Page 6

Axe transversal

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

Page 8

Axe 1

Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Page 9

Axe 2

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

Page 12

Axe 3

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

Page 17

Axe 4

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

Page 21

Méthode

Pour organiser la conception de ce plan d'action, un comité de pilotage s'est réuni à partir d'octobre 2023[4]. L'objectif était d'animer un dialogue social nourri des réflexions de la communauté universitaire.

Pour ce faire, trois groupes de travail ont été formés, composés de représentants et représentantes du CA, du CAC, des organisations syndicales, de référentes et référents égalité-diversité, de membres de services de la direction des ressources humaines et de personnels volontaires.

Chacun de ces groupes a travaillé sur l'une 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. Chaque groupe, selon sa thématique, a ainsi proposé une dizaine d'actions au comité de pilotage.

Après une validation par le comité de pilotage, le plan d'action a été présenté au CSA le 15 décembre et voté au Conseil d'Administration le 22 décembre 2023.

Le plan d'action 2024-2026 a été réalisé selon le calendrier suivant :

Septembre 2023

Composition du comité de pilotage et de trois groupes de travail

Octobre 2023

Comité de pilotage : bilan plan d'action 2021-2023 et cadrage de la construction du plan d'action 2024-2026
Groupes de travail : bilan plan d'action 2021-2023 et proposition d'actions 2024-2026

Novembre 2023

Comité de pilotage : priorisation des actions proposées par les groupes de travail
Groupes de travail : fiches actions 2024-2026

Décembre 2023

Comité de pilotage : validation du plan d'action 2024-2026
Comité Social d'Administration : présentation du bilan 2021-2023 et plan d'action 2024-2026
Conseil d'Administration : présentation du bilan 2021-2023 et vote du plan d'action 2024-2026

Janvier 2024

Finalisation des fiches actions 2024-2026

Février 2024

Transmission du plan d'action 2024-2026 au Ministère

Ce plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de lutte contre les discriminations est un outil pluriannuel fixant des objectifs d'amélioration pour l'établissement et en particulier pour ses agents. Il est susceptible d'être mis à jour au cours des trois années de réalisation.

[4] 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

Le présent plan d'action est développé par axe :

Axe	Nombre d'actions
Axe Transversal : Piloter la politique d'égalité entre les femmes et les hommes et de lutte contre toutes les discriminations	**3**
Axe 1 : Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	**3**
Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps et emplois de la fonction publique	**6**
Axe 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale	**10**
Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	**9**

Chaque axe est introduit par un diagnostic. Les données présentées sont dans leur majorité issues du Rapport Social Unique de l'université, qui intègre systématiquement la variable genrée et permet une évaluation objective des situations des agents.

Chaque action est déclinée avec ses objectifs et un calendrier prévisionnel, ainsi que des sous-actions lorsqu'elles ont été identifiées par les groupes de travail lors de la construction du plan.

Certaines actions s'inscrivent dans l'objectif pluriannuel global (c'est-à-dire les trois années de réalisation du plan). Dans ce cas, il est fait référence à la durée totale du plan d'action.

À partir de janvier 2024, les groupes de travail réaliseront les fiches actions avec des indicateurs de réalisation et le comité de pilotage identifiera des porteurs pour opérationnaliser ce plan d'action.

Axe transversal

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

L'université de Poitiers a dressé un bilan quantitatif de l'égalité femmes-hommes au sein de l'établissement et tissé un réseau de référents et référentes égalité-diversité durant son premier plan d'action 2021-2023.

Cette politique est aujourd'hui représentée par une chargée de mission égalité femmes-hommes rattachée à l'équipe présidentielle, une chargée de mission qualité de vie et des conditions de travail rattachée à la direction des ressources humaines et par des référentes et référents dans l'ensemble des composantes et au sein de la F3SCT[5].

Une volonté plus forte de lien avec la politique qualité de vie et des conditions de travail des agents émerge, notamment concernant l'axe 3 relatif à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale. En effet, il s'agira de mener un dialogue social commun sur ces thématiques et d'accorder les orientations des plans d'action.

Après un constat quantitatif, l'établissement souhaite réaliser un état des lieux qualitatif sur le champ de l'égalité femmes-hommes en interrogeant l'ensemble de ses agents sur leur perception de la politique menée, des impacts des actions sur leurs conditions de travail et sur leur connaissance des dispositifs en place.

Enfin, l'université de Poitiers souhaite lancer un plan de communication égalité afin de valoriser les actions menées auprès de la communauté universitaire, et former ses personnels pour veiller à des communications non discriminantes.

Renforcer le lien entre politique égalité professionnelle et qualité de vie et des conditions de travail

> Renforcer la coopération entre les acteurs de la QVCT et la mission égalité
> Partager les réflexions sur l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle au sein des plans d'actions égalité et QVCT
> Gagner en efficacité par une meilleure articulation des groupes de travail
> Gagner en cohérence dans la gestion RH des problématiques des agents

→ **2024 - 2026**

Réaliser une enquête de perception de l'égalité professionnelle auprès de l'ensemble des personnels

> Avoir une image fine des représentations des agents, de leur perception de ce qui peut être défaillant ou pertinent
> Dégager les points prioritaires pour les agents
> Évaluer la politique en place
> Mesurer le degré de connaissance du dispositif de lutte contre les violences

→ **Septembre 2024 à septembre 2025**

Développer la communication

> Maintenir une communication non sexiste et non discriminante au sein de l'établissement
> Visibiliser les actions menées par la mission égalité de l'établissement
> Assurer une sensibilisation continue de la communauté universitaire

- Valoriser la démarche en interne et externe par un plan de communication égalité
- Réaliser un guide de communication non sexiste et inclusive en intégrant la problématique « dys »
- Former les personnels de communication à la prise en compte des discriminations identifiées par la loi française dans les communications internes, externes et la sensibilisation contre les discriminations
- Communiquer aux personnels les actions menées auprès des étudiantes et étudiants

→ **2024 - 2026**

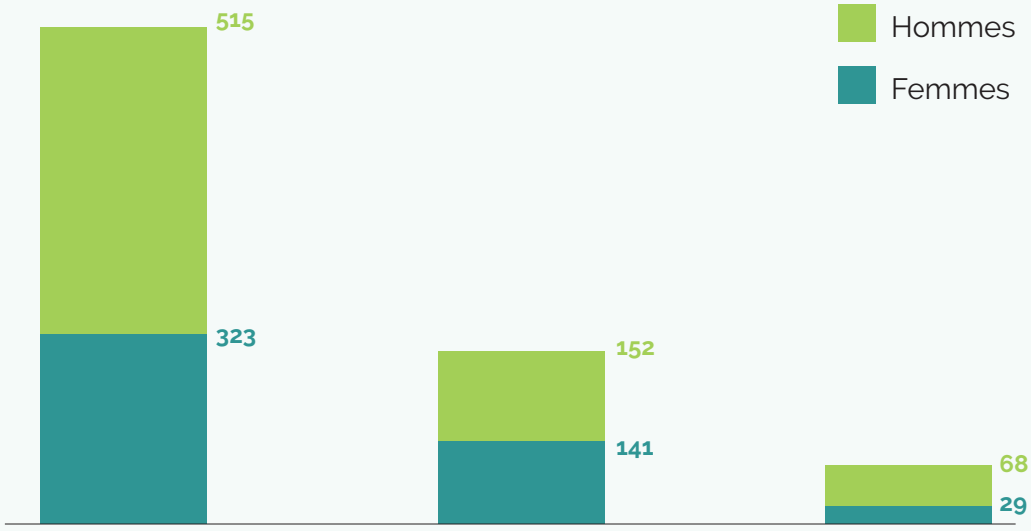
[5] Formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail

Axe 1

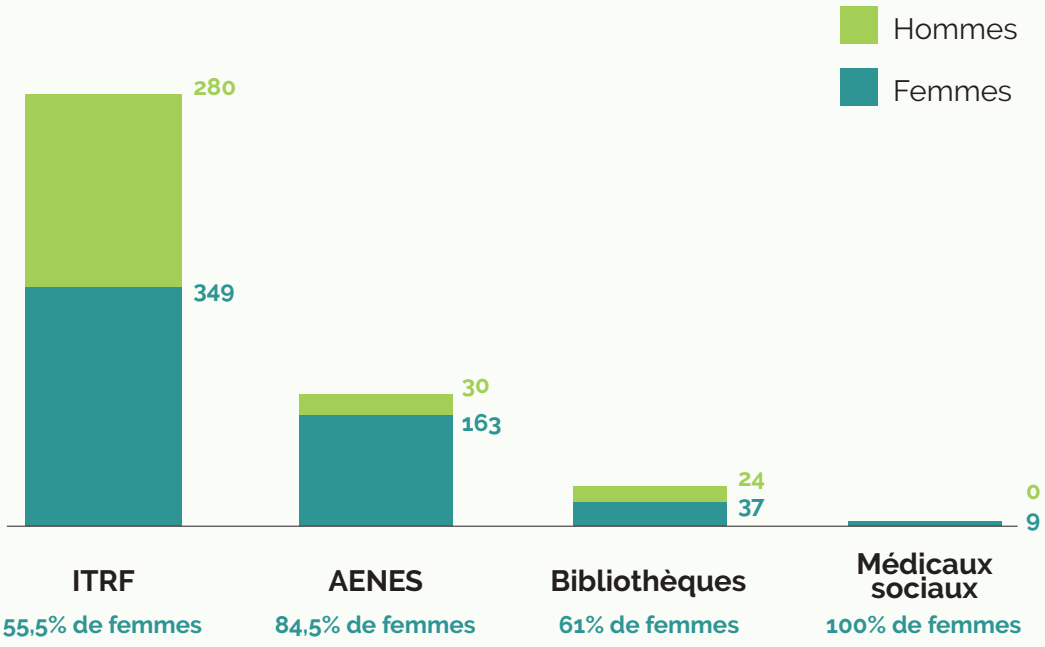
Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Le Rapport Social Unique 2022 de l'établissement propose un état des lieux de la répartition femmes-hommes parmi les agents.

Personnels titulaires enseignants, enseignantes, enseignants-chercheurs, enseignantes-chercheuses



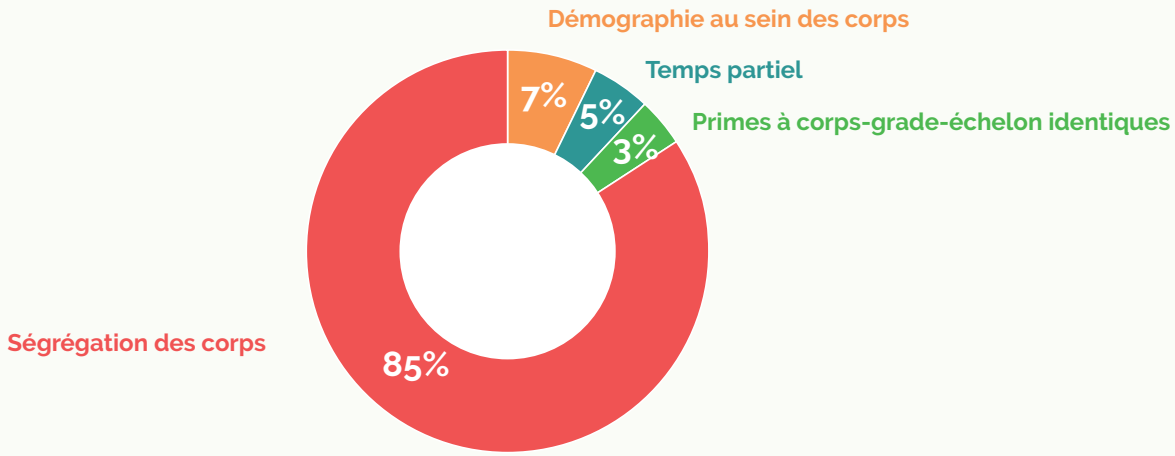
Personnels titulaires BIATSS



Il permet de constater l'écart de rémunération et d'identifier ses causes principales.

Écart sur la rémunération mensuelle moyenne en € (équivalent temps plein) tout personnel confondu : -842€.

Part des différents effets sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes



Face au constat du poids de l'effet de ségrégation des corps, l'établissement a fait le choix de mener des réflexions communes, au sein d'un même groupe de travail, sur les écarts de rémunération et l'accès aux corps et emplois de la fonction publique.

Les actions qui composent l'axe 1 s'orientent vers une volonté de mise en visibilité des écarts de rémunération au sein de l'ensemble de la communauté universitaire, de développement de l'identification des causes et de recherche de leviers de rééquilibrage.

Approfondir l'identification des causes des écarts de rémunération

> Développer l'analyse des causes des écarts de rémunération
> Activer de nouveaux leviers pour agir sur les écarts de rémunération

- Établir un diagnostic sur le Compte Epargne Temps en analysant son utilisation : congés ou rémunération
- Comprendre le recours aux heures supplémentaires des BIATSS et aux heures complémentaires des enseignants et enseignantes, enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses

→ **2024**

Rendre visibles les écarts de rémunération

> Faire connaître le diagnostic relatif aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et le partager à la communauté universitaire
> Légitimer les actions de rééquilibrage des écarts de rémunération
> Situer notre université parmi celles qui nous ressemblent en termes d'écarts de rémunération

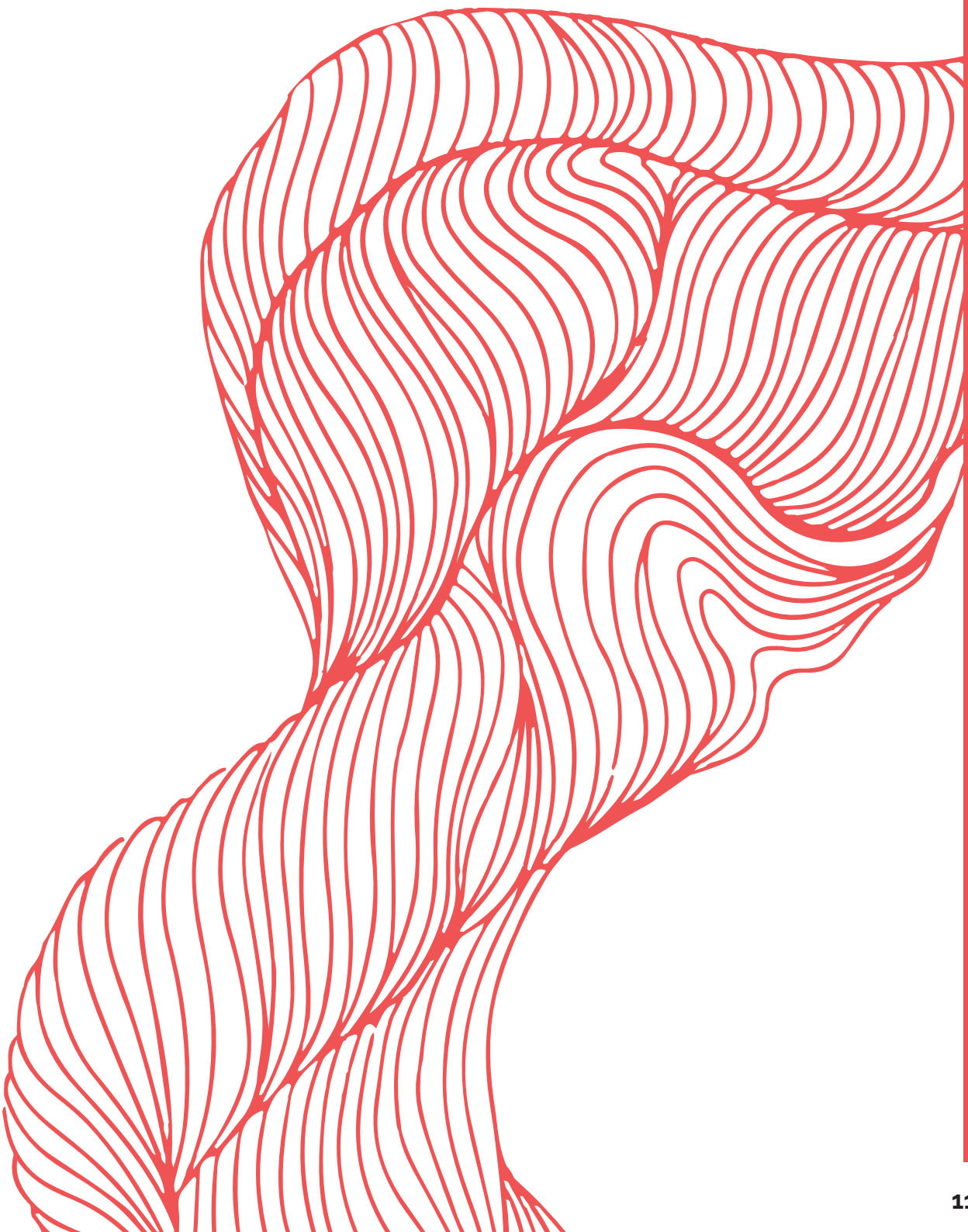
- Réaliser des actions de communication spécifiques à la communauté universitaire
- Comparer nos indicateurs à des universités similaires et au national

→ **2024 à 2025**

Étudier l'impact de la politique indemnitaire sur les écarts de rémunération chez les agents titulaires et non titulaires

> Réduire les écarts de rémunération
> Revaloriser l'indemnitaire des agents les moins bien rémunérés, qui sont majoritairement des femmes

→ **2024 - 2026**



Axe 2

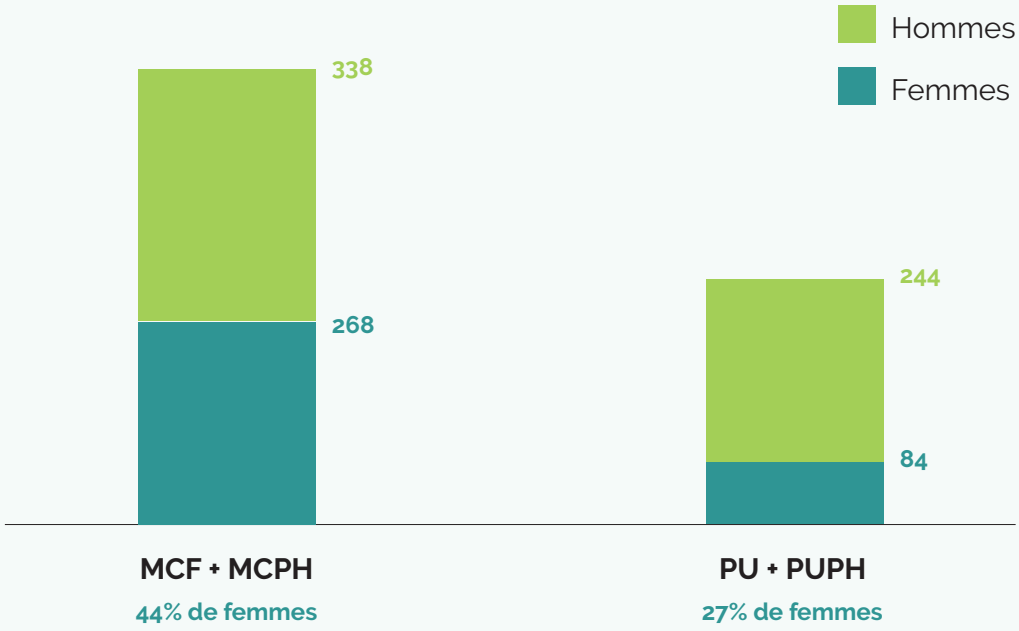
Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps et emplois de la fonction publique

Cet axe comprend deux orientations principales : déconstruire une organisation genrée du travail, et activer un levier pour réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

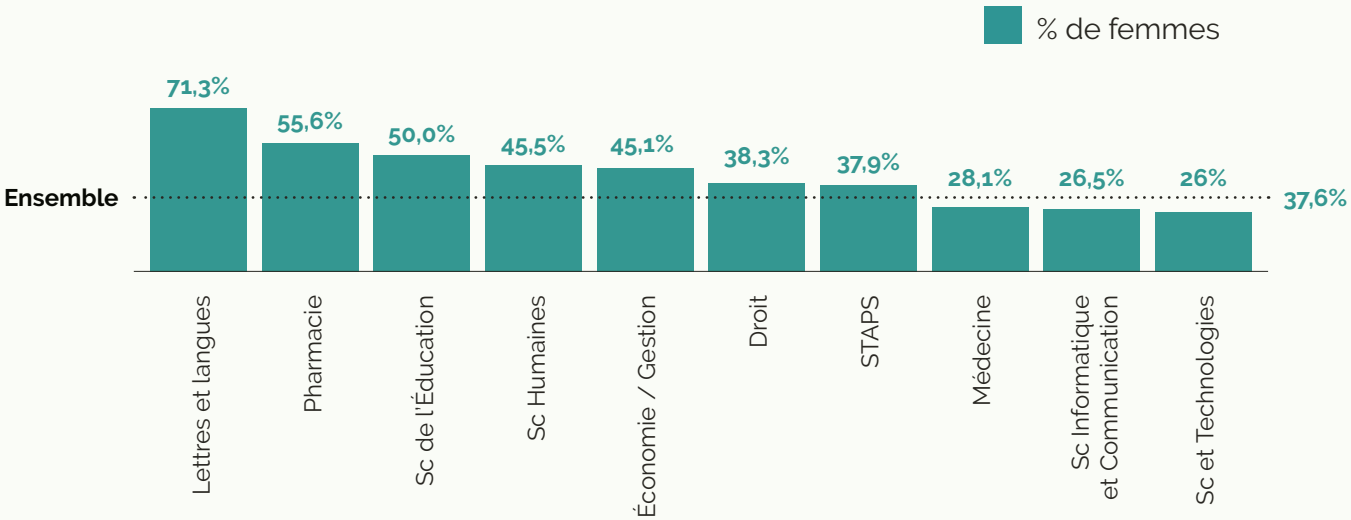
À l'université de Poitiers, le Rapport Social Unique 2022 dresse le constat suivant :

Personnels titulaires enseignants

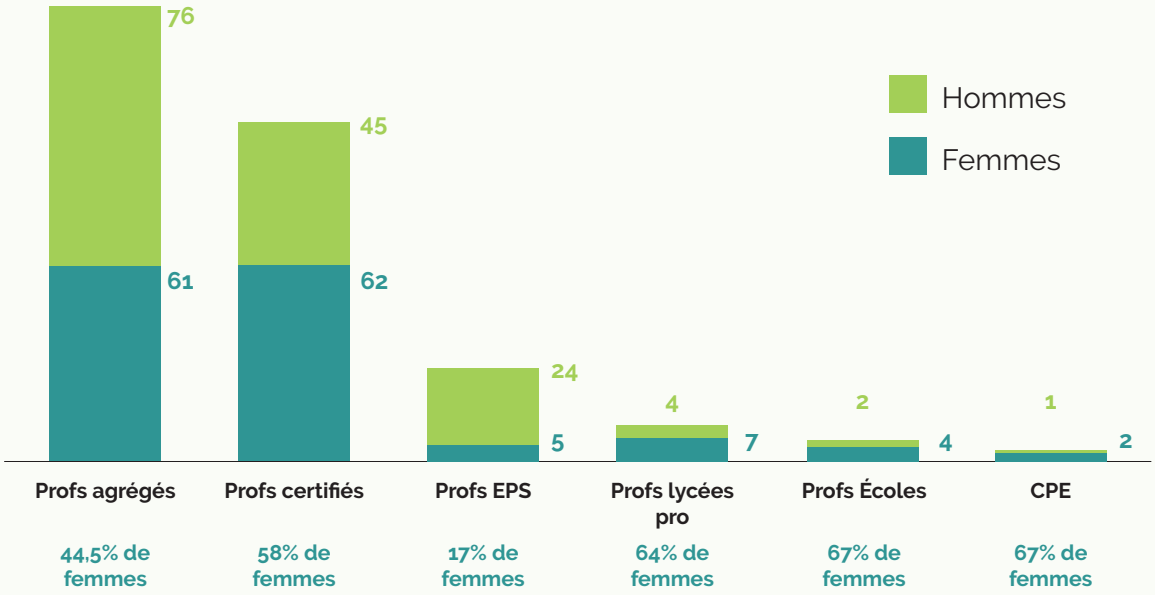
Personnels enseignants-chercheurs selon les corps



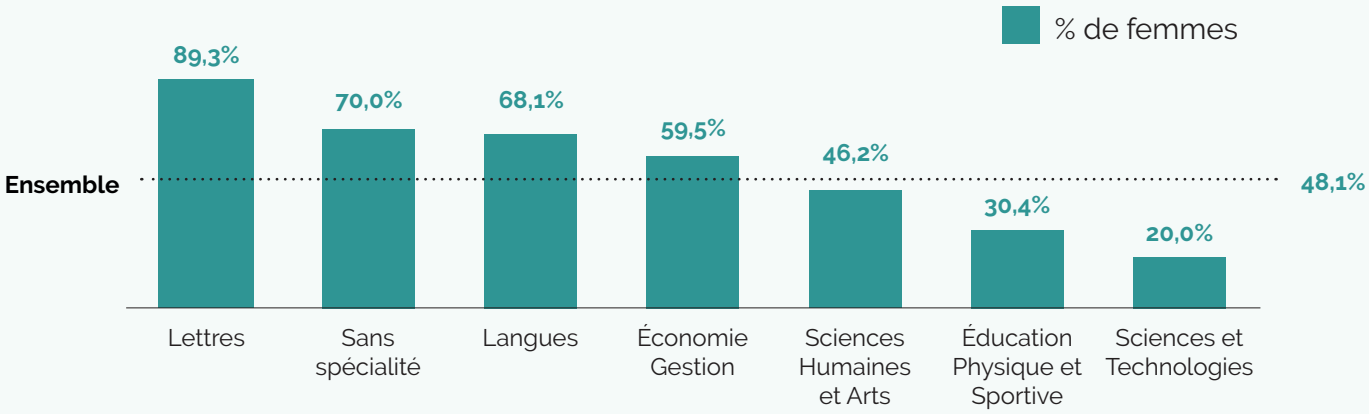
Personnels enseignants-chercheurs selon la section CNU



Personnels enseignants premier et second degré selon le corps

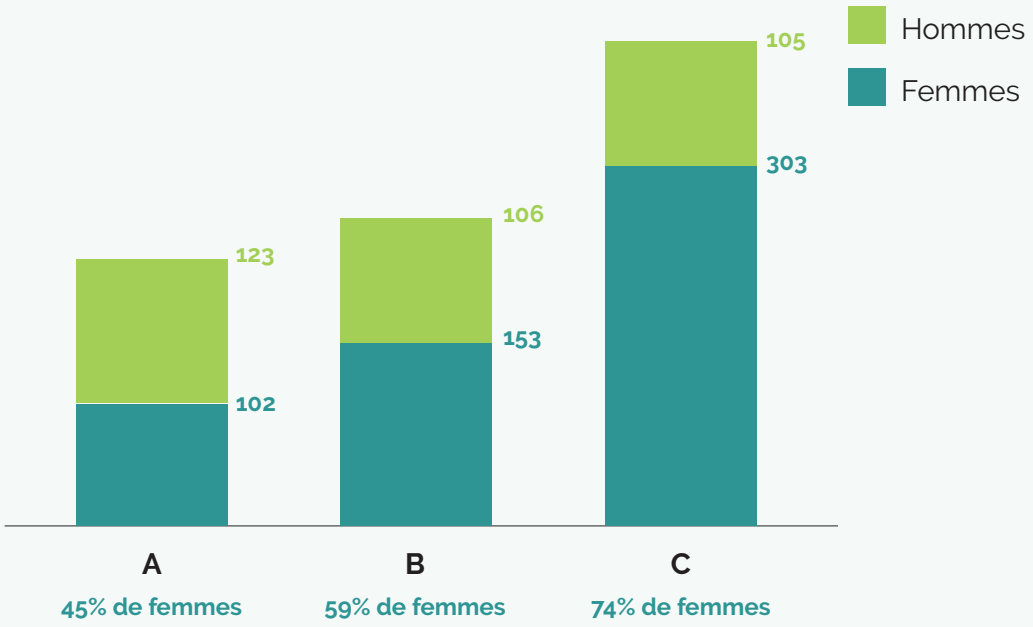


Personnels enseignants premier et second degré selon le champ disciplinaire

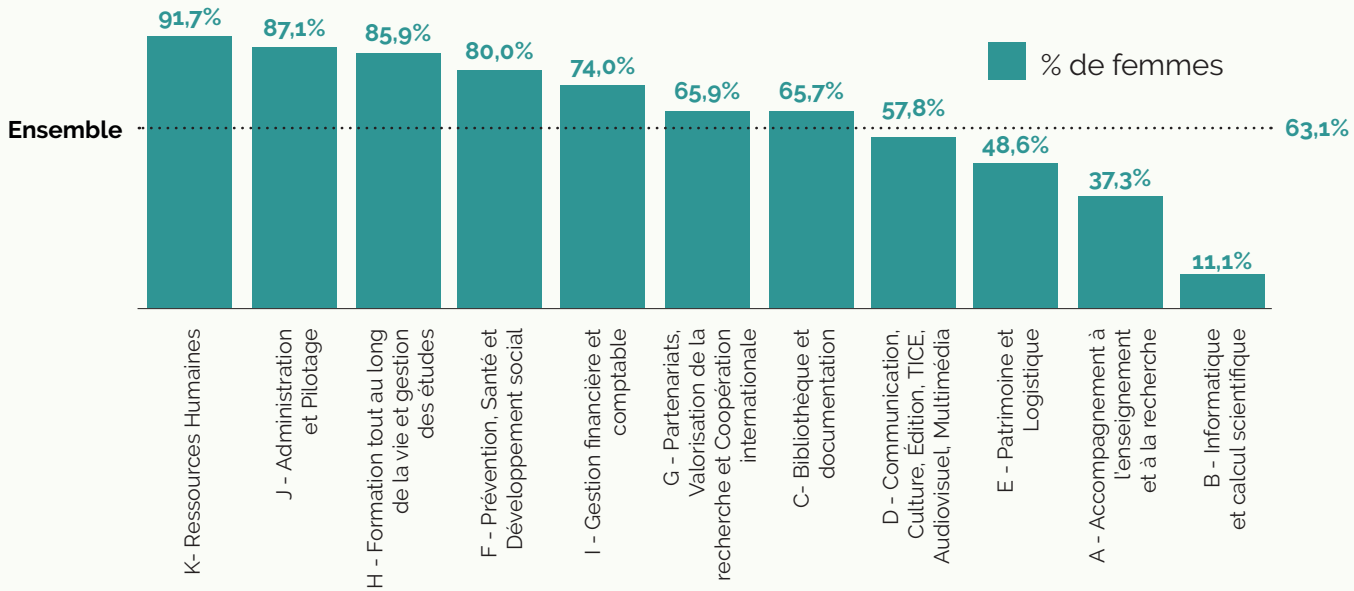


Personnels titulaires BIATSS

Personnels BIATSS selon la catégorie de la fonction publique

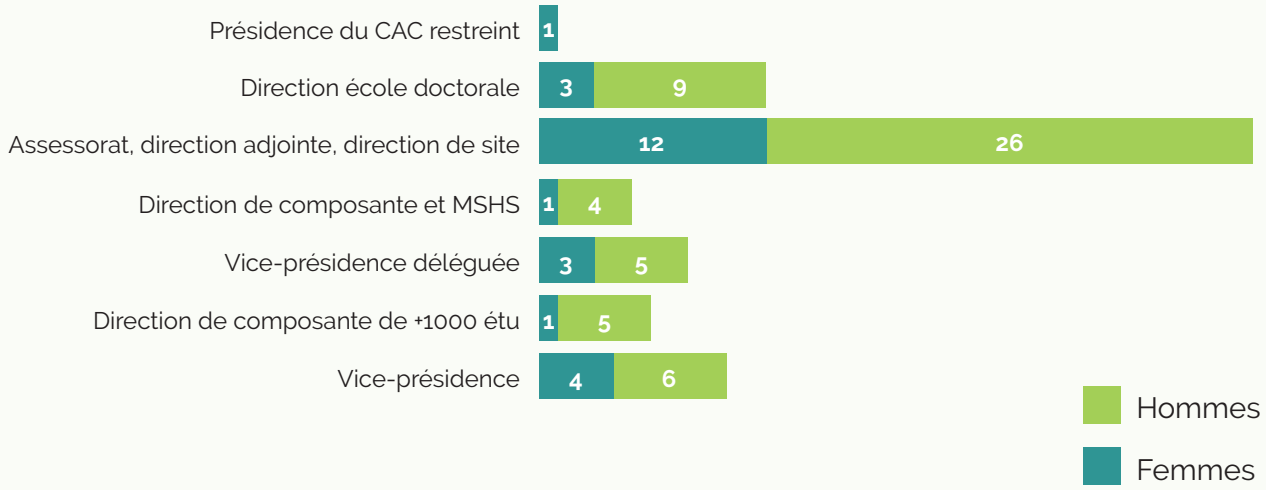


Personnels BIATSS selon le domaine fonctionnel



Nous observons en effet de grands écarts de répartition en fonction des métiers et des disciplines.

Les primes, octroyées en fonction des responsabilités des postes occupés et des charges administratives acceptées reflètent également cette inégale répartition et son impact économique, en particulier chez les personnels enseignants.
On observe par exemple en 2022 que 163 enseignants-chercheurs touchent une prime d'encadrement doctoral et de recherche, contre 72 enseignantes-chercheuses. La répartition entre bénéficiaires de la prime de charges administratives en est également le reflet.



Face à ce constat, l'université de Poitiers souligne par ce plan d'action sa volonté d'agir sur les parcours professionnels des femmes en accompagnant et en visibilisant des parcours de femmes, en favorisant l'accès aux responsabilités et en attachant une attention particulière aux critères de sélection des dossiers pour les primes au « mérite ».

Former et sensibiliser les membres des jurys et comités de recrutement

> Informer les comités de recrutement sur les données globales de l'université et nationales concernant la répartition femmes-hommes dans un secteur de recrutement donné
> Sensibiliser aux biais de recrutement relatifs au genre
> Encourager une prise de conscience des jurys de recrutement

- Communiquer aux comités de recrutement la répartition femmes-hommes
- Former les jurys de recrutement aux biais de recrutement
- Désigner une personne référente égalité femmes-hommes dans les jurys de recrutement

→ **2024 - 2026**

Revoir les critères de sélection aux primes et promotions (enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses)

> Favoriser l'accès des femmes aux primes et promotions
> Supprimer les critères de sélection induisant des biais d'analyse genrés

→ **Septembre 2024**

Accompagner les candidats et candidates par du tutorat/mentorat mixte

> Accompagner la progression de carrière des femmes
> Favoriser l'échange de pratiques entre hommes et femmes

→ **2024 - 2026**

Rendre visible des parcours de femme de l'université de Poitiers

> Rendre visibles des femmes exerçant tous types de métiers et dans tous les secteurs
> Permettre aux femmes de s'identifier et se projeter

- Réaliser des capsules vidéo
- Publier des témoignages
- Organiser des expositions

→ **2025**

Encourager les femmes à candidater aux primes et promotions

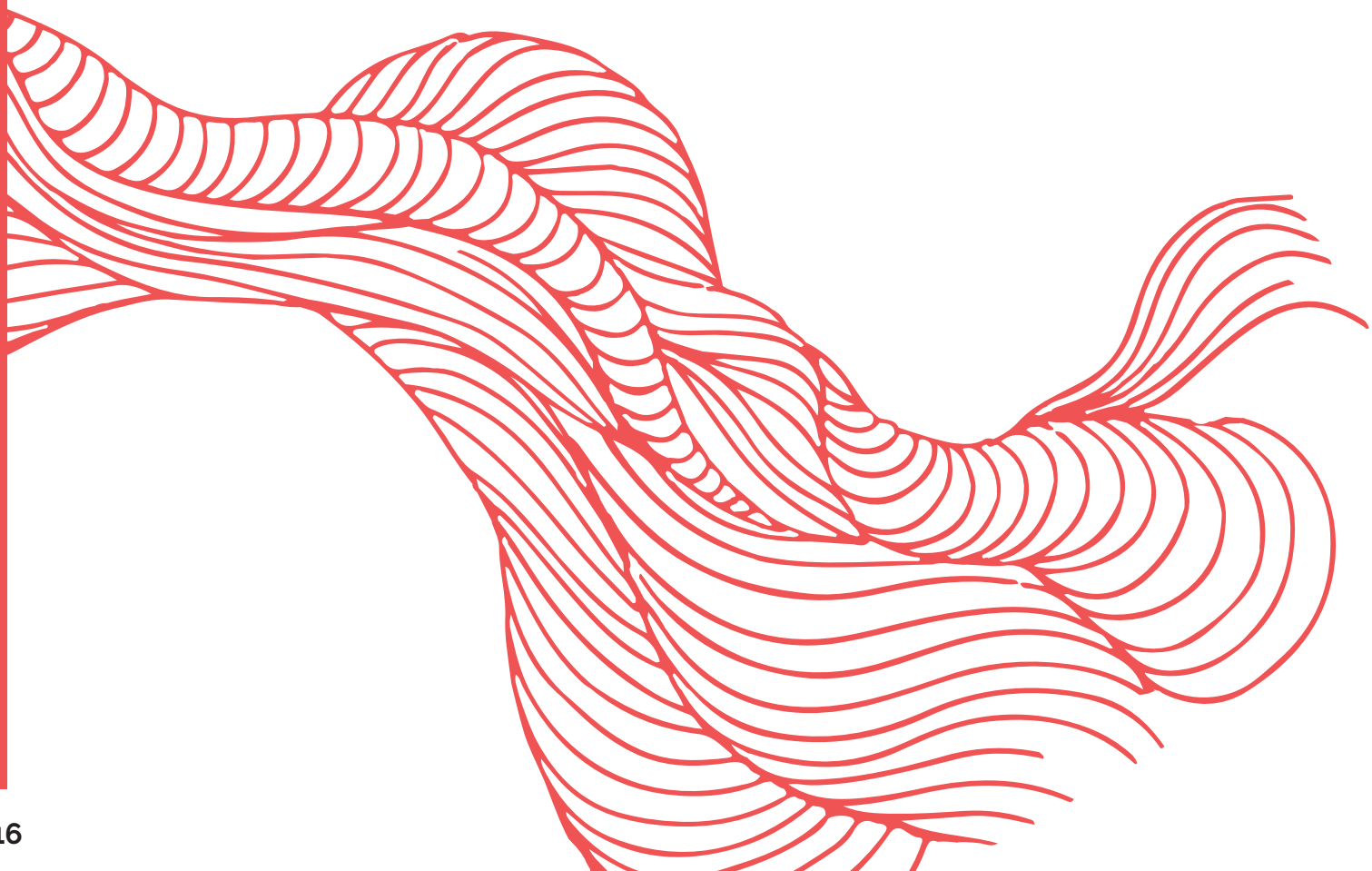
> Favoriser l'accès des femmes à des postes à hautes responsabilités
> Accompagner la progression des carrières des femmes
> Sensibiliser les N+1 et l'ensemble de la ligne hiérarchique sur l'accompagnement des candidates

→ **Septembre 2024**

Favoriser l'accès des femmes à des formations destinant à des postes à responsabilités ou techniques

> Limiter l'autocensure des femmes à la participation à des formations réservées à des postes à responsabilité ou sur des tâches techniques
> Lutter contre les stéréotypes de genre sur les métiers et la répartition des tâches professionnelles
> Favoriser l'échange de pratiques entre hommes et femmes

→ **2025**



Axe 3

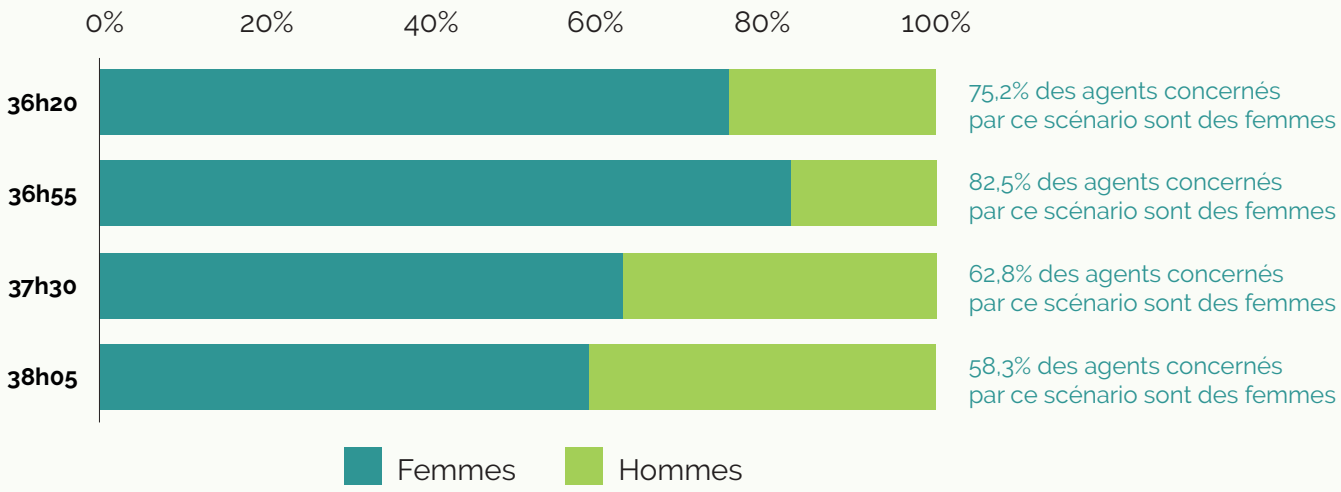
Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale est partie intégrante de la qualité de vie et des conditions de travail des agents de l'université.

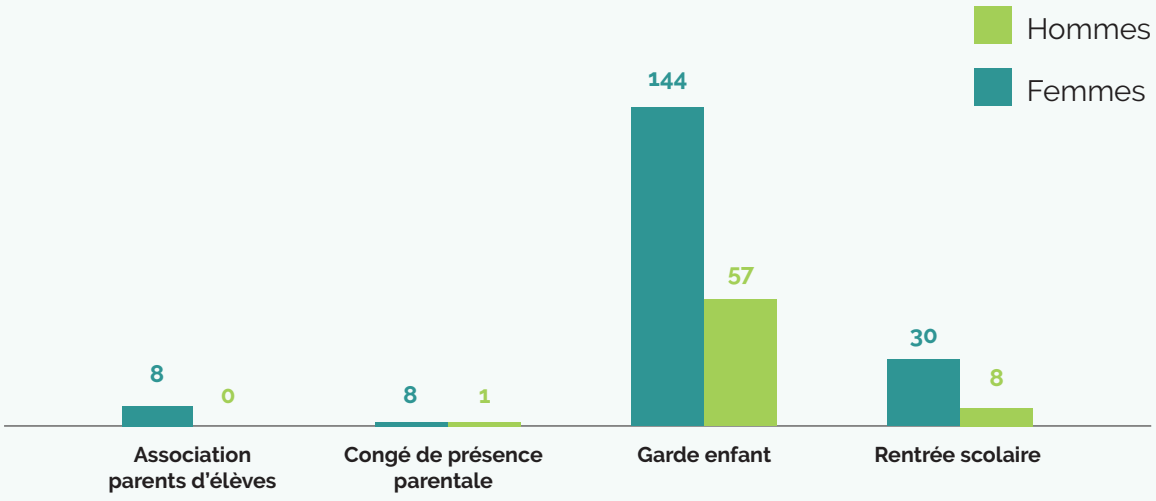
Concernant les personnels BIATSS, nous observons une gestion différenciée du temps de travail et de l'utilisation des congés entre hommes et femmes dans le Rapport Social Unique 2022.[6]

La répartition entre les scénarios par genre demande une observation plus fine puisqu'elle peut être motivée par les obligations de service.

Scénarios du temps de travail hebdomadaires (BIATSS)



Jours de congés pour motifs parentaux (BIATSS)

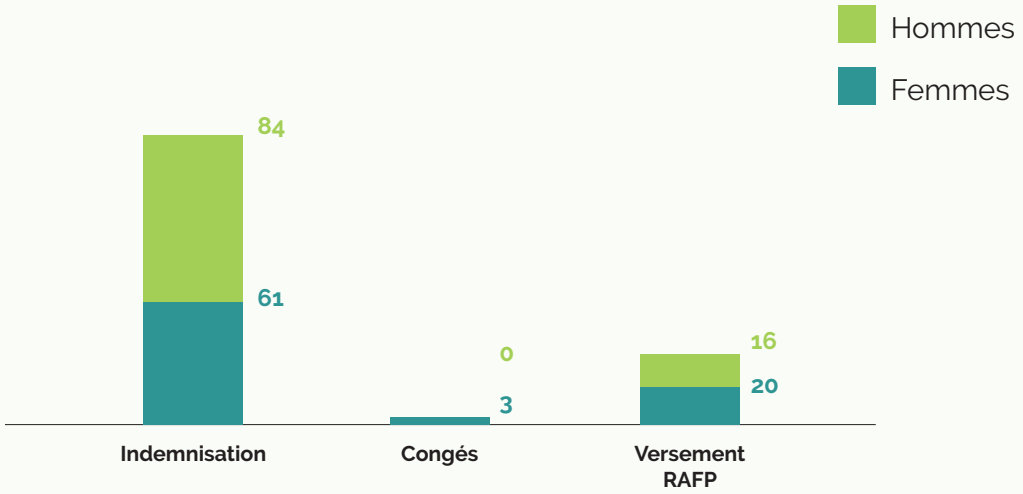


[6] Le RSU se base sur l'application de gestion des congés et absences HAMAC. Une personne correspond à un utilisateur, c'est-à-dire un agent qui a saisi au moins un congé annuel dans l'application. Les données représentent l'ensemble des utilisateurs et non l'ensemble des agents BIATSS.

Concernant les congés, les femmes prennent davantage de jours de congés avec des motifs parentaux : 183 jours sont posés au total avec ces motifs, contre 66 par des hommes.

Enfin, le compte épargne-temps peut être un indicateur d'écart de rémunération comme celui d'une organisation du temps de travail différenciée selon le genre. En effet, on constate que les hommes se font davantage indemniser que les femmes sur leur compte épargne-temps.

Compte épargne-temps (BIATSS)



L'écart est davantage visible chez les personnels BIATSS de catégorie A : sur 68 agents concernés, 46 hommes choisissent d'être indemnisés, contre 22 femmes.

Nous manquons à ce jour d'indicateurs concernant les personnels enseignants, enseignantes, enseignants-chercheurs, enseignantes-chercheuses. Cependant, ces agents de l'université sont tout autant concernés par l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale.

Les actions proposées sont en accord avec les engagements liés au label HRS4R (charte européenne du chercheur) de l'université de Poitiers qui concerne essentiellement les chercheurs et chercheuses. Le groupe de travail, mixte, s'est efforcé de décliner ses réflexions à la fois pour les personnels BIATSS et les personnels enseignants, enseignantes, enseignants-chercheurs, enseignantes-chercheuses. Certaines actions concernent ainsi toutes les catégories d'agents, d'autres ne concernent que l'une des catégories.

Cet axe s'oriente vers des actions favorisant la gestion du temps de travail, le droit à la déconnexion, l'accompagnement à la parentalité pour toutes et tous, ainsi que le droit à des congés menstruels.

Stopper la messagerie électronique sur une plage horaire

> Équilibrer l'accès à la déconnexion pour les hommes et les femmes
> Rééquilibrer la représentativité des femmes dans des postes à responsabilités
> Faire naître un dialogue et une prise de conscience autour du droit à la déconnexion et de la surcharge
> Actionner le droit à la déconnexion par une action concrète de l'établissement

- Décliner cette action sur les BIATSS, les enseignants et enseignantes, enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses :
  - Cas des enseignantes et enseignants référents : communiquer des contacts d'urgence pour les étudiantes et étudiants hors temps de travail
  - Cas des personnes en déplacement à l'international
  - Cas de la plateforme de signalement : signalements possibles sans réception de mail d'alerte

→ **2024**

Instaurer une ou deux demi-journées par semaine sans réunion

> Faciliter la gestion du temps de travail
> Limiter les dépassements hors temps de travail

- Décliner cette action sur les BIATSS, les enseignants et enseignantes, enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses

→ **2024 - 2025**

Proscrire les réunions après 17h

> Prévenir l'autolimitation des femmes à siéger dans des comités pour cette raison
> Limiter la contrainte horaire de fin de journée pour tous les personnels
> Limiter la fatigue de fin de la journée

→ **2024 - 2025**

Agir sur la santé menstruelle

> Sensibiliser l'ensemble de la communauté universitaire à la santé menstruelle
> Améliorer la qualité de vie et les conditions de travail des personnes menstruées en aménageant les locaux de l'université
> Permettre aux personnes menstruées souffrant de dysménorrhée incapacitante de travailler sans perte financière

- Développer la communication auprès de tous les personnels sur la santé menstruelle (et sexuelle) par l'accès à des conférences et ateliers
- Aménager les locaux : poubelles, distributeurs de protections hygiéniques et toilettes fermés dans tous les bâtiments
- Supprimer le délai de carence dans le cadre du congé menstruel

→ **2024 - 2025**

Créer une crèche à l'université ou à proximité avec des places réservées au personnel

> Faciliter l'articulation entre le temps de travail et la parentalité
> Faciliter les gardes d'enfants par des places réservées aux agents et aux étudiants et étudiantes de l'université

→ 2024 - 2026

Mettre en place un cycle d'ateliers autour de la parentalité accessible avant, pendant et après un congé parental

> Faciliter l'accès à l'information autour de la parentalité
> Améliorer les conditions de départ et de retour de congé parental

→ 2024 - 2026

Mettre à disposition une plateforme de covoiturage logement-école

> Faciliter l'organisation des trajets logement-école
> Favoriser l'entraide entre les agents

→ 2024 - 2025

Mettre à disposition une plateforme de mise en relation d'étudiants et étudiantes, et personnels pour l'aide aux devoirs à domicile

> Faciliter la recherche d'aide aux devoirs pour les enfants des agents
> Favoriser les emplois étudiants de proximité

→ 2024 - 2025

Expérimenter la semaine de quatre jours pour les personnels BIATSS

> Limiter le recours au temps partiel des femmes
> Répondre à un besoin d'individualisation du temps de chacun et chacune
> Avoir plus de temps disponible et faciliter l'organisation personnelle
> Faciliter le recrutement et conserver les agents pour limiter le turn-over
> Limiter les transports

→ 2026

Favoriser la flexibilité du temps de travail afin de laisser aux personnels le soin d'assurer une bonne gestion du temps professionnel et personnel

> Faciliter l'articulation du temps professionnel avec le temps personnel en laissant le soin à l'agent d'adapter ses horaires
> Garantir plus d'autonomie aux agents sur l'organisation hebdomadaire de leurs horaires, en particulier sur les horaires d'arrivée et de départ

→ 2025 - 2026

Axe 4

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

Bien que consciente de la nécessité à agir contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations, l'université de Poitiers ne disposait pas encore d'un dispositif de signalement au début de son précédent plan d'action (2021-2023). La nomination d'une chargée de mission égalité femmes-hommes en septembre 2021 a permis la mise en place en juillet 2022 d'une plateforme de signalement en ligne (https://signalement.univ-poitiers.fr/), confidentielle et sécurisée, dédiée aux signalements de faits de VSSD mais aussi de situations individuelles de travail dégradé, entrée unique pour deux grands types de signalements qui donnent lieu ensuite à des traitements distincts. Cette plateforme est accessible à toute la communauté, que l'on soit victime ou témoin.

La création de ce dispositif est le fruit d'un travail collaboratif au sein d'un groupe de travail constitué de membres volontaires de l'université. La création de la plateforme s'est accompagnée de la mise en place d'une cellule de recueil et d'orientation dédiée à la première écoute des personnes ayant fait un signalement relatif à des faits de VSSD.

Ces créations ont nécessité la mise en place de formations spécifiques dédiées aux différents acteurs et actrices du dispositif, depuis les membres de la cellule d'écoute jusqu'aux membres des sections disciplinaires de l'université.

De même le réseau des référents et référentes égalité-diversité en composantes et dans les services, réseau constitué en octobre 2021, a bénéficié de formations, parfois communes à celles proposées aux membres de la cellule de recueil et d'orientation.

Ont été notamment sollicités pour ces formations : VSS-Formations de la CPED, Stop Fisha (cyberharcèlement), le CRIAVS de la Vienne (associé au montage du dispositif), le réseau JURISUP, la mission permanente des IGESR, le commissariat de Poitiers.

Au-delà, des actions de sensibilisation et de prévention ont été proposées régulièrement à l'ensemble du personnel : ateliers d'auto-défense émotionnelle, verbale, intellectuelle et physique, théâtre forum, projections-débats, tables rondes, …

L'efficacité du dispositif repose sur deux conditions : sa bonne identification par l'ensemble de la communauté et la confiance dans son fonctionnement. La communication est donc un enjeu essentiel dans le travail de prévention mais aussi de sanction des VSSD. Pour ce faire, des actions de communication sont régulièrement menées : stands dans les composantes, distributions de violentomètres à la pause méridienne à des dates symboliques (par exemple 25 novembre), diffusion massive de petites cartes portant l'adresse de la plateforme, campagne de présentation de la plateforme et de son bilan auprès des personnels BIATSS dans toutes les composantes et sur tous les sites de l'université, etc.

Des collaborations ont été nouées avec des partenaires locaux : CIDFF 86, CIDFF 16, Ville de Poitiers et Grand Poitiers, Ligue de l'enseignement, Délégation aux Droits des femmes et de la famille (86, 16, 79), Centre Henri Laborit de Psycho-traumatologie, Croix-Rouge (pour l'hébergement d'urgence de victimes de violences intraconjugales). Grâce à ces liens, l'université a participé à la création d'un collectif « Poitiers se mobilise » contre les VSSD, collectif qui depuis deux ans propose un ensemble riche d'actions de préventions et de sensibilisation sur le territoire de la Vienne pendant le mois de novembre et le mois de mars. La communauté universitaire et le public bénéficient de ce programme.

Une convention avec le Parquet est en cours de finalisation : cette convention, outre l'amélioration qu'elle doit apporter au suivi des procédures entre l'université et le Parquet, doit également avoir une valeur de prévention et de dissuasion auprès des auteurs potentiels.

La communication nécessite un travail systématique et régulier, afin d'améliorer à la fois la connaissance du dispositif mais aussi le degré de sensibilisation de la communauté à ces questions. Il s'agira d'un enjeu important du nouveau plan, de même que l'appui apporté à ce dispositif et aux membres de la cellule.

Améliorer le dispositif de signalement

> Améliorer la connaissance du dispositif de signalement auprès de la communauté universitaire
> Faciliter l'accès à la plateforme de signalement

- Publier un bilan annuel du dispositif et des mesures disciplinaires
- Améliorer la communication sur les relais humains externes à la plateforme de signalement
- Faciliter l'accès aux informations sur la mission égalité

→ **2024 - 2026**

Renforcer la cellule de recueil et d'orientation du dispositif de signalement

> Assurer le renouvellement des membres de la cellule pour permettre un fonctionnement efficace sur la durée
> Valoriser l'engagement des membres de la cellule

- Augmenter le nombre de membres formés à l'écoute tout en assurant une formation continue aux membres déjà formés
- Réaliser une supervision et un bilan collectif annuel
- Obtenir une reconnaissance professionnelle de l'engagement des membres de la cellule dans l'EPI
- Rédiger ou mettre à disposition une trame d'écoute
- Rendre possibles des écoutes en langues étrangères et langue des signes

→ **2024 - 2026**

Supprimer la civilité dans les documents des personnels quand elle n'est pas nécessaire

> Veiller au respect de l'identité des personnes transgenres et non-binaires dans la fonction publique, en particulier au bénéfice de ses agents
> Respecter la circulaire du 20 juin 2023 relative à la prise en compte de la diversité des familles et au respect de l'identité des personnes transgenres dans la fonction publique d'état

→ **2024 - 2026**

Pérenniser une formation continue des personnels

> Élargir le nombre de personnes formées
> Sensibiliser les personnes en charge des recrutements et des évaluations aux biais des stéréotypes de genre
> Donner accès à des outils pour limiter les effets des stéréotypes et des violences sexistes et sexuelles dans le cadre du travail

- Continuer les formations déjà proposées
- Rendre obligatoires aux N+1 les formations/séminaires pour les membres de jury et de recrutement

→ **2024 - 2026**

Assurer une sensibilisation auprès de tous les personnels

> Informer les nouveaux personnels de l'existence du dispositif de signalement et de son fonctionnement interne
> Outiller les agents contre les agissements sexistes et discriminants
> Prévenir des situations et faire naître un dialogue par la prévention

- Maintenir une sensibilisation continue via le réseau des référentes et référents égalité-diversité
- Nommer des référentes et référents égalité-diversité dans les services communs et centraux
- Intégrer la sensibilisation aux événements existants
- Élargir aux personnels les actions de prévention étudiante Premiers Secours en Santé Mentale
- Réaliser des actions de prévention permettant de sensibiliser, au-delà des seules victimes, des auteurs potentiels

→ **2024 - 2026**

Veiller à l'installation de toilettes handicapées mixtes

> Assurer un accueil, quel que soit le genre, des personnes en situation de handicap

- Faire un état des lieux des installations
- Prévoir, en tenant compte des contraintes bâtimentaires, un aménagement des espaces

→ **2024 - 2026**

Créer et distribuer des badges et goodies égalité-diversité dans le respect de la politique DDRS

> Diffuser les valeurs en termes d'égalité et diversité portées par l'université de Poitiers
> Susciter l'adhésion aux valeurs d'égalité et diversité de la communauté universitaire

→ **2024 - 2026**

Rédiger une charte d'accueil pour les intervenantes et intervenants extérieurs

> Créer un cadre sécurisant pour tous et toutes
> Responsabiliser les intervenants et intervenantes
> Veiller au respect des valeurs portées par l'université

→ **2024 - 2026**

Renforcer le lien avec la F3SCT par le référent et la référente égalité de la formation spécialisée

> Clarifier les missions du référent et de la référente égalité de la formation spécialisée
> Intégrer le référent et la référente au réseau égalité de l'établissement

- Participation aux réunions de la mission égalité
- Participation aux actions de la mission égalité

→ **2024 - 2026**