

Service porteur : DRHRS  
Vice-président : Sébastien Laforge

## DÉLIBÉRATION n° CA-16-05-2025-12 Du Conseil d'Administration

Séance du 16 mai 2025

Bilan intermédiaire du plan d'action 2024-2026 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes  
et la lutte contre les discriminations

### Conseil d'Administration

#### Visas :

- Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 712-1, L. 712-3 et L. 712-2 ;
- Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
- Vu le code général de la fonction publique, notamment ses articles L. 132-1 à L. 132-11 et R. 132-1 à R. 132-12 ;
- Vu le code de la recherche, notamment ses articles L. 114-3-1 à L. 114-3-6 ;
- Vu les statuts de l'université de Poitiers, notamment leur article 36 ;
- Vu le règlement intérieur de l'université de Poitiers, notamment son article 22-5 ;
- Vu le document adressé au Conseil d'administration ;
- Vu la proposition présentée en Conseil d'administration ;

#### Contexte :

Le plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations a été renouvelé et voté au CA du 22 décembre 2023.

Ainsi un rapport d'exécution, qui prend ici la forme d'un bilan intermédiaire à mi-parcours de la réalisation de ce plan d'action, doit être présenté au Conseil d'Administration et voté. Il sera ensuite transmis au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, en charge de le communiquer au Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES).

#### Dispositif ou objet de la décision : (ce sur quoi va porter la décision)

Bilan des actions réalisées de janvier 2024 à mars 2025 dans le cadre du plan d'action, auprès des personnels de l'université de Poitiers.

#### Nature de la décision :

Pour décision

#### Vote :

Soumis à la majorité simple

Après en avoir délibéré,

**ADOPTE**

La présente délibération et son annexe sont adoptées à l'unanimité.

Fait à Poitiers, le 16 mai 2025  
La vice-présidente du Conseil d'administration,

Noëlle BONNET



Transmis à Monsieur le Recteur de la région académique Nouvelle-Aquitaine, Recteur de l'Académie de Bordeaux, Chancelier des Universités, le 28/05/2025

Entrée en vigueur le jour de sa publication au *Recueil des actes administratifs* de l'université de Poitiers.

**Relevé de conclusions du Comité Social d'Administration  
du vendredi 18 avril 2025**

**1. Compte rendu du CSA du 31 janvier 2025 (pour avis) ;**

Vote à main levée – 10 votants

Pour : 9 (FSU, CFDT, UNSA Éducation, CGT-Ferc-Sup, FOESR)

Contre : 0

Abstention : 1 (Sud Éducation et Recherche 86)

**2. Bilan égalité Femmes-Hommes (pour avis) ;**

Vote à main levée – 10 votants

Pour : 9 (FSU, CFDT, UNSA Éducation, CGT-Ferc-Sup, Sud Éducation et Recherche 86)

Contre : 1 (FOESR)

Abstention : 0

**3. Lignes directrices de gestion poursuite d'activité après limite d'âge (pour avis) ;**

Vote à main levée – 10 votants

Pour : 7 (CFDT, UNSA Éducation, CGT-Ferc-Sup, Sud Éducation et Recherche 86, FOESR)

Contre : 0

Abstention : 3 (FSU)

**L'avis sera transmis au Conseil d'Administration.**

# Plan d'action

**Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et lutte contre les discriminations**

2024 - 2026

**Bilan intermédiaire  
Mars 2025**



# Axe transversal

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

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

La présidence de l'université incarne les politiques de Qualité de vie et des conditions de travail et d'Égalité et diversité au sein d'un pôle Responsabilité sociale et ressources humaines avec un vice-président QVCT et une vice-présidente Université inclusive, égalité et diversité.

#### Principales actions

- **Mise en commun des travaux et des réflexions** menées dans le cadre de chaque plan d'action sur l'axe équilibre vie professionnelle et vie personnelle (avril 2024)
- Publication de l'article « **Ménopause au travail : toutes et tous concernés ! Comprendre et bien vivre la ménopause** » dans les actualités QVCT de l'intranet des personnels (octobre 2024)

### Développer la communication

#### Principales actions

- Publication d'**articles d'actualités « A savoir »** et **programmation des événements dans l'Agenda « En ce moment »** sur l'espace des personnels sur les dates clés et aux différentes manifestations organisées à l'université ou avec des partenaires (en continu)



- Envois réguliers et/ou à des dates clés (8 mars, 25 novembre, ...) de **messages de sensibilisation par le réseau des référents et référentes égalité-diversité** au sein de leur composante (en continu)

# Axe 1

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

### Rendre visibles les écarts de rémunération

#### Principales actions

- Présentation des données relatives aux écarts de rémunération lors des **rencontres RH**, sur tous les sites de l'université
- Alimentation et mise à jour annuelle **d'une page web de la Mission égalité-diversité** dédiée au plan d'action égalité professionnelle **avec l'index égalité au regard d'un état des lieux qui témoigne des inégalités structurelles qui expliquent les écarts de rémunération**

<https://www.univ-poitiers.fr/choisir-luniversite/nos-engagements/mission-egalite-diversite/plan-egalite-femmes-hommes-et-de-lutte-contre-toutes-les-discriminations/>

## Axe 2

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

## Former et sensibiliser les membres des jurys et comités de recrutement

### Principales actions

- Production et communication aux jurys et au Conseil d'Administration des **éléments genrés sur la campagne 2024 de recrutement des enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses** : concours MCF, concours PR
- Focus sur **les bonnes pratiques en termes de non-discrimination** à la réunion d'information et d'échanges avec les président·e·s et vice-président·e·s des comités de sélection constitués lors de la campagne de recrutement des enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses

## Encourager les femmes à candidater aux primes et promotions

### Principales actions

- **Critère de la présence de femmes parmi le vivier MCF HDR** dans le choix des sections ouvertes au repyramidage à l'université de Poitiers

## Rendre visible des parcours de femmes de l'université de Poitiers

Cette action est menée sur des parcours de femmes à l'université de Poitiers et au-delà.

### Principales actions

- **Conférence « Invisibilisation des femmes, hasard ou nécessité ? »** (mars 2024)  
Avec Bénédicte Robert, Rectrice de l'académie de Poitiers, Virginie Laval, Présidente de l'université de Poitiers, Leila Selimbegovic, PR de psychologie à l'université de Poitiers, Bénédicte Normand, Directrice du CREPS de Poitiers, Raphaëlle Girard, Directrice du TAP de Poitiers et Marine Horckmans, Cheffe d'équipe à la centrale de Civaux
- **L'essentielle parité en Mathématiques** (mars 2024)  
Demi-journée de rencontres et d'échanges autour des questions de la parité en Mathématiques
- **Exposition « Les Sciences'Elles »** (mars à avril 2024)  
Site de Poitiers, Bibliothèque de mathématiques, LMA  
Exposition de portraits de chercheuses en sciences

- Campagne de communication « **Parcours de femmes à l'université de Poitiers** » (mars 2025)  
Publication quotidienne de courtes vidéos sur les récits de parcours de femmes occupant différents postes à l'université de Poitiers : jardinière, doyenne, doctorante et chirurgienne



[Vidéo] Charlotte Multeau, jardinière au service des espaces verts : « C'est un métier passion »

4 mars 2025



[Vidéo] Marianne Faure-Abbad, doyenne de la faculté de Droit et sciences sociales : « Un échec un jour est une...

5 mars 2025



[Vidéo] Oumayma Saadani, doctorante en mathématiques au Lias : « J'encourage toutes les filles à faire des maths »

6 mars 2025



[Vidéo] Géraldine Allain, chirurgienne cardio-thoracique : « Il ne faut pas se mettre de frein »

7 mars 2025



## Axe 4

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

## Améliorer le dispositif de signalement

### Principales actions

- Signature de la **convention tripartite de lutte contre les VSS entre l'université de Poitiers, le rectorat de la région Nouvelle Aquitaine et le Parquet de Poitiers** (avril 2024)
- Présentation dans les instances (CA, CSA, F3SCT) du **bilan 2023-2024 du dispositif de signalement des faits de violences sexistes, sexuelles et de discriminations** :
  - ⇒ Nombre de signalements **par type de signalement (VSS, discriminations, harcèlement) et statut des victimes et auteur-ice-s (étudiant-e, BIATSS, E/EC)**
  - ⇒ Suites données **aux signalements**
- **Présentation annuelle du dispositif de signalement à l'ensemble des doctorant-e-s** à l'occasion de la rentrée des écoles doctorales (janvier 2024, janvier 2025)
- **Formation obligatoire des membres des deux sections disciplinaires** à l'université de Poitiers (mars 2025) sur deux jours : « Appréhender les VSS dans l'ESR » et « Traitement disciplinaire des situations de VSS »

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

### Principales actions

- **Renouvellement** et augmentation du nombre des membres de la cellule d'écoute après deux ans : arrivées/départs et poursuites d'engagement
- **Formation « Adapter sa posture face aux victimes de VSS »** par deux psychologues du Centre de psycho-traumatologie Henri Labori, CHU de Poitiers (septembre 2024)

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

Cette action a été rédigée et conçue en lien avec la circulaire de juin 2023 relative au respect de l'identité des personnes transgenres. Bien que cette action reste un objectif sur ce plan d'action, la priorité a été réorientée vers la mise en place d'une procédure de recours au prénom d'usage suite à des demandes reçues.

### Principales actions

- Procédure interne de recours au prénom et genre d'usage pour les personnels

## Pérenniser une formation continue des personnels

### Principales actions

#### • Formations proposées dans le catalogue des formations de l'université :

Formation intitulé	Organismes / formateurs internes	Stagiaires formés	Format	Evaluations
• LGBTIphobies au travail : introduction à l'e-learning "Reconnaître les LGBTIphobies au travail et agir"	Mission égalité-diversité	22	Présentiel	9,2/10
• Reconnaître les LGBTIphobies au travail et agir	Mentor	20	Autoformation	--
• Atelier de sensibilisation sur les questions LGBT+	SOS Homophobie	18	Présentiel	8,8/10
• Adapter sa posture face aux victimes de VSS	Centre de psychotraumatologie – CH Henri Laborit	11	Présentiel	9,8/10
• Atelier Premiers secours psychologiques	Cie Sans Titre	6	Présentiel	--
• Sensibilisation à la lutte contre les VSS dans l'ESR - Projection-débat du documentaire "Etudiantes en terrain miné" avec la réalisatrice	10.7 PRODUCTIONS Présidence section disciplinaire CRIAIVS	13*	Présentiel	10/10
• Compétences psycho-sociales et harcèlement entre étudiant.es à l'Université : comprendre pour agir	Ligue de l'enseignement Imagine la Paix	30	Présentiel	9,2/10

Sessions réservées à un public particulier.

\* Nombre de personnels inscrits, l'événement était ouvert à toute la communauté universitaire.

#### • Formations à distance du MESR diffusées auprès de la communauté des personnels

Dans le cadre du plan national de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'ESR du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et de l'IGESR, des formations ont été proposées aux établissements en partenariat avec d'autres structures formatrices. Elles ont été diffusées, selon le public cible, aux personnels de l'université.

**Formations VSS formation, CPED et ANEF** à destination de toutes les personnes impliquées dans les dispositifs de signalement et de traitement des actes de violences, de harcèlement, d'agissements sexistes et de discriminations des établissements d'enseignement supérieur et recherche :

- Appréhender les VSS dans l'ESR : approches sociologiques et cadre juridique
- Écouter et accompagner les victimes de VSS dans l'ESR

**Webinaires EGA ESR** pour comprendre les enjeux et œuvrer à l'égalité professionnelle femmes-hommes dans l'ESR :

- Discriminations identités de genre et orientations sexuelles
- Recruter sans biais ni discriminations sexistes
- Comprendre et lutter contre les LGBT+phobies

**Webinaires OUTrans à destination de tous les personnels** des établissements d'enseignement supérieur et recherche

- Webinaire de sensibilisation sur les transidentités à destination des personnels des établissements d'ESR

**Webinaires de la mission permanente sur les VSS de l'Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGESR) :**

- Les enquêtes administratives internes
- Le rôle des gouvernances d'établissements
- Module pas à pas à destination des personnes impliquées dans les enquêtes administratives internes

## Assurer une sensibilisation auprès de tous les personnels

### Principales actions

- **Atelier de la mission égalité à la journée des nouveaux personnels** inscrit dans le circuit de découverte de l'université : distribution des cartes de visite de la plateforme de signalement et animation d'un jeu autour des LGBT+phobies au travail
- **Intervention de la mission égalité à la formation des nouveaux maîtres de conférences et nouvelles maîtresses de conférences** : sensibilisation aux violences sexistes, sexuelles et aux discriminations dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche et découverte de la plateforme de signalement et de son fonctionnement
- **Spectacles et expositions**

#### **Cyber en scène** (mars 2024)

Site de Poitiers, Lettres et langues

Conférence théâtralisée et participative sur la prévention des violences numériques et physiques par la Cie Sans titre.

#### **Exposition "L'histoire peut-elle participer à éduquer les élèves à l'égalité de genre ?"**

Site de Poitiers, INSPE (mars à juin 2024)

Site de Niort, Bibliothèque universitaire (février à mars 2025)

#### **Conférence-débat « Femmes et numérique »** (mars 2024)

Site de Poitiers, IAE

Professionnelles issues de cursus en sciences humaines et sociales, travaillant aujourd'hui dans les domaines du jeu vidéo, du podcast, de la conception d'applications, des open badges...

#### **La revanche de Godzilla** (novembre 2024)

Site de Poitiers, Maison des étudiant·e·s

Seule en scène théâtral par la compagnie Barbara Reyes.

La revanche de Godzilla, c'est quand le monstre décide de reprendre le pouvoir sur son image, et surtout sur sa propre perception de lui-même, en retraçant un parcours à la fois personnel et sociétal.

#### **Gisèle Halimi, défendre !** (mars 2025)

Site de Poitiers, Maison des étudiant·e·s

Seule en scène théâtral par le Théâtre de l'Ouvrage.

Sans reconstitution, la comédienne Marie Ragu incarne cette « avocate irrespectueuse » perpétuant sa fougue, son entêtement, sa défense farouche des libertés.

#### **Beauté fatale** (mars 2025)

Site de Poitiers, Maison des étudiant·e·s

La Compagnie Fictive

Inspiré par l'essai homonyme de Mona Chollet, *Beauté Fatale* raconte avec humour et poésie les injonctions à la beauté faites aux femmes.

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

### Principales actions

- **Lettre des référent.es VDHAS publiée en avril 2024**

<https://www.univ-poitiers.fr/newsletters/f3sct-lettre-dinformation/>