

Vu l'avis du comité technique du 12 janvier 2021

Plan d'actions

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Prévues initialement par l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont été rendues obligatoires par la loi de transformation **de la fonction publique du 6 août 2019 (article 80)**.

Cette obligation figure désormais à l'article **6 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires**.

Cet article prévoit dorénavant que le plan d'action comporte au moins des mesures visant à :

1. évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes;
2. garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la Fonction Publique,
3. favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
4. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

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

Article 1 : Sensibiliser aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Dans le cadre d'une politique de prévention, d'évaluation et de traitement des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, quel que soit leur statut, UBFC s'engage à garantir l'égalité des droits entre les hommes et les femmes dans le déroulement de carrière ainsi que l'égalité salariale.

UBFC affirme que les salaires d'embauche à niveau de classification équivalent, doivent être strictement égaux entre les hommes et les femmes, en se référant à la grille indiciaire par catégorie d'emplois. L'administration veillera à ce que des écarts de rémunération ne se créent pas dans le temps en raison d'évènements ou de circonstances personnels.

UBFC s'engage à réaliser le diagnostic sur les écarts de rémunération de ses effectifs du siège, des doctorants et des CDD recherche. Ce diagnostic fera l'objet d'une présentation en comité technique, lequel sera amené à faire des propositions pour réduire les écarts constatés.

Calendrier de réalisation : 2021-2022

Article 2 : Accompagner les femmes sur des postes à responsabilité

À la suite du diagnostic réalisé, il ressort que les postes à responsabilité sont le plus souvent occupés par des hommes. UBFC s'engage à inciter et encourager les femmes à s'engager dans des parcours de formation et de préparation des concours leur permettant d'accéder à des postes à responsabilité, y compris en leur proposant des accompagnements individualisés.

Calendrier de réalisation : 2021-2022

Article 3 : Garantir l'équité de versement des primes entre les femmes et les hommes

Les primes versées en fin d'année visent à reconnaître l'engagement et les contributions exceptionnelles des personnels d'UBFC au bon fonctionnement de l'établissement.

UBFC veillera particulièrement à ce que les femmes et les hommes bénéficient de la même possibilité de reconnaissance quelle que soit la quotité de travail, à temps plein ou à temps partiel.

INDICATEURS D'ÉVALUATION DE L'AXE 1

- Production d'un diagnostic et d'une analyse des écarts de rémunération
- Nombre de personnes formées

Titre 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la Fonction Publique

Article 1 : Renforcer la mixité lors du recrutement

Pour réaliser la mixité dans l'emploi et lutter contre les discriminations afin que les femmes et les hommes aient accès à tous les métiers en regard de leurs compétences, une attention particulière sera être portée aux publications et descriptions d'emploi.

Les offres d'emploi s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes. Les offres d'emploi sont rédigées de telle manière que les offres soient également accessibles et attractives pour les femmes et pour les hommes.

Ainsi les personnes en charge du recrutement veilleront à favoriser les intitulés ne faisant pas référence à un genre spécifique et à systématiquement inclure la mention « (F/H) ».

Calendrier de réalisation : 2021

Article 2 : Assurer une répartition équilibrée des femmes et des hommes dans l'encadrement et au sein des services

La diversité suppose que les femmes et les hommes soient en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilités.

Le rapport de situation (données février 2021) fait apparaître pour l'ensemble des personnels une surreprésentation de la population masculine (57%). Cependant il convient de noter que pour les agents siège dont UBFC a en charge le recrutement direct, c'est l'inverse : les femmes sont surreprésentées avec un taux de 76%.

Dans ce plan d'action, UBFC se donne pour objectif de :

- rééquilibrer la parité au sein de ses effectifs du siège;
- informer les autres acteurs en charge du recrutement des personnels contractuels sur projets de recherche (doctorants, CDD recherche) de la surreprésentation des hommes, et de les inciter à mettre en place des actions pour arriver à la parité au sein de cette population.

L'établissement s'engage aussi à mettre en place des campagnes de communication visant à déconstruire les stéréotypes de genre dans la représentation de certains métiers.

Calendrier de réalisation : 2022

Article 3 : Assurer l'égalité d'accès à la promotion professionnelle, en particulier d'avancement au choix

UBFC s'engage à garantir l'accès des femmes et des hommes aux avancements et promotions de grade.

UBFC s'engage à mettre en place des actions de communication pour inciter les promouvables à faire acte de candidature, notamment en direction du sexe le moins représenté, et veiller à arrêter un classement cohérent avec la part respective des femmes et des hommes à compétences égales parmi les promouvables.

Calendrier de réalisation : 2021-2022

Article 4 : Rééquilibrer l'accès des femmes et des hommes à la formation

L'accès des agents à la formation professionnelle est un élément déterminant pour leur assurer une égalité de traitement dans l'évolution de leur qualification et le déroulement de leur carrière. UBFC s'attachera à identifier les freins à l'accès aux formations et à créer les conditions pour que les agents puissent accéder plus facilement aux formations.

Les éléments statistiques montrent que les femmes au niveau du siège d'UBFC sont plus nombreuses à avoir été formées que les hommes. Par conséquent, des actions de communication seront renforcées à l'intention des hommes afin d'augmenter leur participation aux actions de formation.

En conséquence, il est fixé un objectif de progression : veiller à ce que le pourcentage des hommes ayant accès à la formation au niveau du siège soit identique à celui des femmes, proportionnellement aux effectifs

Calendrier de réalisation : 2022

INDICATEURS ÉVALUATION AXE 2

- Proportion de femmes et hommes parmi les salariés ayant bénéficié d'une formation
- Nombre de femmes et d'hommes promues

Article 5 : Actions de formation et de sensibilisation

UBFC s'engage à proposer aux agents des actions de formation et de sensibilisation sur l'égalité professionnelle et sur la lutte contre les stéréotypes de genre.

Cette formation sera réalisée par l'association FETE-Egalité (<https://www.fete-egalite.org/>). Ainsi cette formation permettra aux agents de prendre conscience des mécanismes qui conduisent, par le jeu des promotions, des primes, de la mobilité, et plus globalement des freins psychologiques et sociaux, à l'accroissement des inégalités entre les femmes et les hommes, malgré la présence de grilles indiciaires et du cadre réglementaire qui s'applique à tous.

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

Faciliter l'équilibre vie professionnelle - vie privée des femmes et des hommes, concilier les impératifs et les besoins collectifs d'UBFC avec les contraintes et les aspirations individuelles des agents sont des préoccupations de l'administration. Plusieurs dispositifs contribuent à réaliser ces objectifs :

Article 1 : Mesures spécifiques en matière de télétravail

Le président d'UBFC peut autoriser des agents à télétravailler plus de jours que ne le prévoit le régime commun et ce, pour une durée limitée. L'article 11.2 de la charte du télétravail mentionne que cette autorisation concerne la maternité et la paternité ; à partir du 3ème mois de grossesse pour la mère, et pendant les 3 mois qui suivent l'accouchement, pour le père et la mère.

Calendrier de réalisation : 2021

Article 2 : Accompagnement à la parentalité

1. Un entretien « parentalité » obligatoire dans le mois qui suit le retour de congé du nouveau parent, sera réalisé avec la ou le supérieur(e) hiérarchique afin de faire un point sur sa reprise d'activité, notamment sur les différentes évolutions intervenues au cours de la période de congé : informations au sein d'UBFC, changements intervenus ou en cours, etc. Cet entretien a pour objectif de préparer la reprise d'activité et de faciliter le retour à l'emploi.

2. Le service des ressources humaines à l'issue d'un congé de maternité, parental ou d'adoption, informe les agents de leurs droits.
3. UBFC encouragera et facilitera la mise en œuvre du dispositif de don de jours de congés pour venir en aide aux agents, parents d'un enfant gravement malade, ainsi qu'aux proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap.

Calendrier de réalisation : 2021-2022

Article 3 : Flexibilité et individualisation des horaires de travail

L'organisation du travail est un facteur clé de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Ainsi, des horaires de travail flexibles et individualisés à destination des parents de jeunes enfants non scolarisés ou d'enfants présentant un handicap peuvent être mis en place, tout en tenant compte des nécessités de service.

UBFC affirme sa volonté d'accompagner les demandes des agents, hommes et femmes, souhaitant bénéficier de ce type de mesure.

Notamment, lors du passage à temps partiel, l'agent concerné sera reçu en entretien par son responsable hiérarchique de façon que les missions et les objectifs puissent être adaptés à son nouveau temps de travail.

Pour favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, UBFC souhaite faire bénéficier d'un aménagement d'horaires individualisés aux aidants familiaux.

UBFC préconise aussi d'éviter, chaque fois que cela est possible, la tenue de réunions le mercredi et après 17h.

Calendrier de réalisation : 2021

INDICATEURS ÉVALUATION AXE 3

- Pourcentage des agents en télétravail et formule retenue
- Nombre d'entretiens « parentalité » réalisés relativement au nombre de congés parentaux
- Nombre de demandes et d'acceptations de passage de temps plein à temps partiel de plein droit et sur autorisation du Président.
- Nombre de personnes ayant participé aux formations FETE - égalité

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

Article 1 : Dispositif de signalement

Afin d'assurer un traitement égal de l'ensemble des agents publics, l'article 80 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit la mise en place obligatoire d'un dispositif de signalement.

Il s'agit de mettre en place un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

UBFC s'engage à prendre les mesures nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement et de violence au travail.

L'action existante au sein d'UBFC est la cellule d'écoute via le réseau PAS proposée par la MGEN.

Les mesures suivantes seront mises en œuvre :

- mise en place d'une cellule de veille et d'accompagnement, qui sera constituée par une personne de l'encadrement et par un agent membre du comité technique. Cette cellule pourra être saisie par tout agent d'UBFC confronté à une situation qui entre dans le champ de compétences de cette cellule (discrimination, acte de violence, harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes) ;
- rédaction d'une charte en concertation avec le CT et le CHSCT qui précisera les procédures à suivre lorsqu'un cas survient ;
- communication et formation à la prévention des discriminations, des violences sexuelles et sexistes et des harcèlements.

Calendrier de réalisation : 2022

INDICATEURS ÉVALUATION AXE 4

- Nombre de signalements pour stéréotypes, violences sexistes, sexuelles et harcèlements effectués par les agents.
- Nombre d'actions mises en œuvre pour donner suite aux signalements des agents.

Titre 5 : Dispositions finales

Article 1 : Durée du plan d'action

Conformément au décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 mentionné à l'article 2, le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes précise la période sur laquelle il porte, dans la limite de la durée de trois ans prévue par l'article 6 septies de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.

Le présent plan d'action est applicable pour une durée déterminée de 3 ans. Il entrera en vigueur le 12 janvier 2021 et cessera, par conséquent, de s'appliquer le 11 janvier 2024.

Article 2 : Formalités de dépôt

Conformément au décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de

mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique (article 3), le plan d'action d'UBFC est transmis au ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

Il est rendu accessible aux agents par voie numérique via l'intranet et diffusé par voie électronique à tous les agents.

Article 3 : Suivi et révision

Conformément au décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 mentionné à l'article 1, ce plan d'action peut faire l'objet d'une procédure de révision de mise en œuvre dans les mêmes conditions que le plan initial.

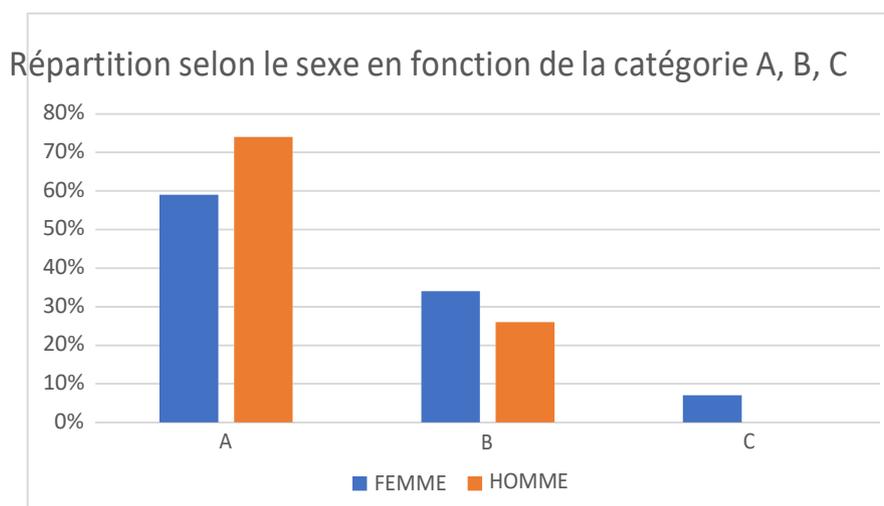
Un suivi de la mise en œuvre de ce plan d'action sera présenté annuellement au comité technique d'UBFC.

Fait à Besançon, le 01/07/2021

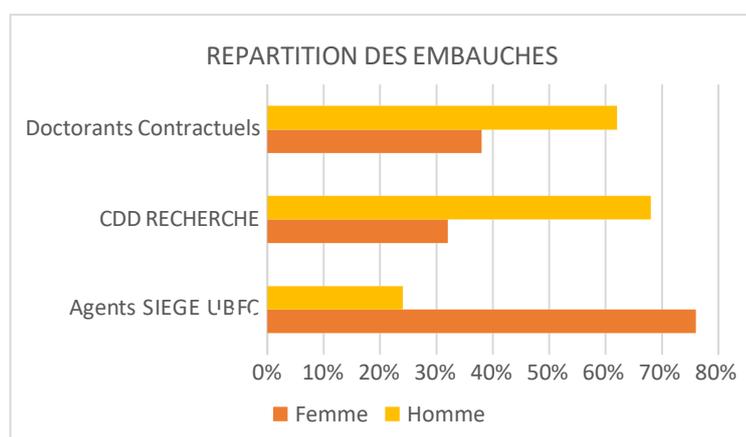
ANNEXE :

1. REPARTITION SELON LE SEXE EN FONCTION DE LA CATEGORIE A, B, C

Catégorie	A	B	C	Total général
Femmes	59%	34%	7%	100%
Hommes	74%	26%	0%	100%
% total	62%	33%	5%	100%



Ce graphique témoigne des inégalités professionnelles selon les catégories. En effet, nous notons que 74% des personnels de catégorie A sont des hommes et, dans la catégorie C, il n’y a que des femmes. Autrement dit, les hommes occupent en majorité les postes à responsabilités.



2. REPARTITION DES EFFECTIFS (11/02/2021)

Globalement, le nombre d’hommes est supérieur (57%) au nombre de femmes (43%). En revanche, au niveau du siège, la tendance est fortement inversée.



Agents SIEGE UBFC	75%	25%	100%
CDD RECHERCHE	32%	68%	100%
Doctorants Contractuels	38%	62%	100%
agents embauchés	43%	57%	100%
Type	Femme	Homme	Total général
Agents SIEGE UBFC	2	17	69
CDD RECHERCHE	37	80	117
Doctorants Contractuels	0	128	208
agents embauchés	169	225	394

3. FORMATION 2019-2020 SIEGE

Les femmes sont plus nombreuses à avoir été formées que les hommes.

Sexe	Nbre de personnes	pourcentage
Femme	42	91%
Homme	4	9%
Total général	46	100%

4. RÉPARTITION DES PROMOTIONS 2019

Une promotion de grade IGE HC pour une femme.

Sexe	Nombre de personnes
Femme	1
Homme	0
Total général	1

5. AGENTS DU SIEGE A TEMPS PARTIELS (11/02/2021)

	Contrat à 80%	Contrat à 50%	Effectif total
Femmes	7	1	8
Hommes	1	0	1

Contrat à temps partiel			Temps partiel -de droit	Temps partiel sur autorisation	Effectif total
Femmes	15%	Femmes	4	3	8
Hommes	5%	Hommes	1		1

6. POSTES D'ENCADREMENT : AGENTS DU SIEGE (11/02/2021)

Sexe	Nombre de personnes
Femme	5
Homme	2
Total général	7

7. REPARTITION DES EFFECTIFS SELON LES SERVICES (11/02/2021)

	Femmes	Hommes	Total
FINANCES	8	3	11
NUMERIQUE	0	5	5
RESSOURCES HUMAINES	5	0	5
FORMATION & INSERTION PROFESSIONNELLE	14	2	16
PROJETS STRUCTURANTS & RECHERCHE	13	5	18
JURIDIQUE & ADMINISTRATION GENERALE	2	1	3
COMMUNICATION	3	0	3
DGS	1	0	1
AGENCE COMPTABLE	2	0	2
RI	4	1	5
TOTAL	52	17	69

