

Rapport n°3 :**Bilan égalité**

Rapporteur (s) :	Didier CHAMAGNE – président du Conseil Académique
Service – personnel référent	Solène LE CAPITAINE – Chargée de coordination vie étudiante / référente égalité – Service FIP
Séance du Conseil académique	10/04/2024

Pour délibération	<input type="checkbox"/>
Pour échange/débat, orientations, avis	<input type="checkbox"/>
Pour information	<input checked="" type="checkbox"/>
Autre	<input type="checkbox"/>

Bilan**1. Contexte**

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. L'article 6 septies de la loi du 13 juillet 1983 tel qu'introduit par la loi de transformation de la fonction publique prévoit que le plan d'action comporte obligatoirement des mesures sur les quatre axes suivants :

- 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 et emplois
- 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.

UBFC a mis en place un plan d'action égalité validé le 12 janvier 2021.



2. Bilan 2023 - début 2024

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

- Article 1 : Réajuster la politique salariale pour résorber les inégalités salariales

Revalorisation du Régime Indemnitare tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel pour les fonctionnaires : un travail a été mené en 2023 pour corriger la cartographie des fonctions à UBFC pour que les indemnités attribuées à des postes de mêmes fonctions mais de statuts (ITRF et AENES) ou de corps (IGR, IGE, Attaché etc.) différents soient équivalentes.

La régularisation salariale a été faite rétroactivement à compter du 1er janvier 2023.

Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps et emplois

- Article 1 : Renforcer la mixité lors du recrutement

UBFC souhaite privilégier les compétences des candidates et candidats lors des recrutements. La mention H/F apparaît dans l'intitulé de l'ensemble des annonces de postes afin que les offres d'emplois s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes.

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

La répartition équilibrée entre femmes et hommes dans l'encadrement et au sein des services n'est pas atteinte, une réflexion sur ce sujet doit être menée.

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


- Article 1 : Mise en place du télétravail

La réflexion sur le télétravail a débuté en janvier 2020 et celui-ci a été mis en place rapidement en mars 2020 au début de l'épidémie de COVID 19.

Le télétravail est possible pour l'ensemble du personnel (titulaires et contractuels) d'UBFC à partir de 3 mois d'ancienneté et revêt un caractère volontaire. Le télétravail peut s'effectuer dans la limite hebdomadaire de 2 jours pour une personne travaillant à 100 %, 1 jour pour un temps partiel supérieur ou égal à 80 % et 1 jour pour les chefs et cheffes de service.

L'agent ou l'agente effectue sa demande auprès de son autorité hiérarchique en complétant un formulaire spécifique, une convention de télétravail est ensuite signée par l'ensemble des parties (agent/agente, hiérarchie, direction de l'établissement) pour la mise en œuvre de ce télétravail.

Le télétravail peut être mis en place, sur une durée plus longue, à l'occasion d'évènements particuliers et exceptionnels sur accord de la direction des ressources humaines. L'autorisation est nécessairement due à des circonstances exceptionnelles pouvant être :



- collectives : conditions météorologiques difficiles, pandémie etc.

- individuelles : en fonction de la situation individuelle des agents après avis du médecin de prévention (maternité, paternité au 3^e mois de grossesse pour la mère et pendant les 3 mois qui suivent l'accouchement pour le père et la mère ; prescription médicale permettant de répondre à une contrainte physique individuelle temporaire)

- Article 3 : Flexibilité et individualisation des horaires de travail

Le règlement du temps de travail permet aux agents/agentes de choisir entre 3 formules horaires : 35h, 37h30 et 38h30.

La possibilité de travailler selon un horaire variable est organisée sous réserve des nécessités de service. Cette organisation définit une période de référence à partir de plages horaires fixes et variables. Les plages horaires fixes (périodes pendant lesquelles la présence de tous les agents/agentes est obligatoire) sont réparties entre le matin et l'après-midi :

- 9h15 - 11h30

- 14h - 16h

Les plages horaires variables (périodes pendant lesquelles l'agent/agente choisit ses horaires sous réserve des nécessités d'organisation collective du travail) correspondent aux horaires de prise et de fin de poste :

- Prise de poste entre 8h et 9h15
- Pause méridienne entre 11h30 et 14h
- Fin de poste entre 16h et 19h30

L'application du temps partiel régit par le décret 82-624 du 20 juillet 1982 qu'il soit sur autorisation ou de droit s'effectue de manière indifférenciée pour les agentes et les agents.

Quotité de travail siège et laboratoires :

50 % : 1 homme -> poste à 50% ≠ temps partiel

60 % : 2 femmes

80% : 4 femmes

90 % : 2 femmes

100 % : 191 femmes et 214 hommes

Dont 6 personnes en temps partiel de droit



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

- Juin 2023 : Nomination de la référente égalité
- Juillet 2023 : Création d'un groupe de travail égalité constitué de personnels volontaires (8 membres) pour la mise en place d'actions de sensibilisation, formation etc.
- Septembre 2023 : Première réunion du groupe de travail pour la mise en œuvre d'actions

- Article 1 : Dispositif de signalement

Les personnels UBFC (siège et laboratoires) ont la possibilité de solliciter :

- Le réseau PAS MGEN - dispositif national d'écoute et de soutien psychologiques – 0 805 500 005 (Service et appel gratuits).
- La plateforme SOS de l'UFC -> redescende des informations via une fiche de liaison
- Le dispositif Amacod de la ville de Dijon

Un travail a été engagé en janvier 2024 afin de développer un **dispositif de signalement/veille** pour l'année 2024. Cette démarche se présente sous forme d'une cellule de veille composée de :

- La référente égalité Femme-Homme d'UBFC qui sera la responsable de la Cellule de veille ;
- La directrice des Ressources humaines d'UBFC ;
- La responsable des affaires juridiques d'UBFC.

La cellule de veille peut intervenir dans les situations suivantes :

- Harcèlement sexiste, sexuel, moral, numérique ;
- Actes humiliants ou dégradants pouvant être assimilés à du bizutage ;
- Violences sexistes et/ou sexuelles ;
- Toutes les formes de discrimination.

Cette cellule s'adresse aux **personnels UBFC et aux étudiantes/étudiants inscrits directement à UBFC**. Une communication sera faite auprès des personnes pouvant être concernées par cette cellule de veille.

La mise en œuvre de cette cellule débutera en avril 2024 et toutes les informations seront accessibles sur le site internet UBFC onglets « UBFC » et « vie universitaire ».

L'ensemble des éléments de cette cellule – charte de fonctionnement, formulaire de signalement, formulaire de liaison avec les établissements membres, adresse générique – ont été validé lors du **CSA du 12 mars 2024**.



Actions mises en place – automne 2023 :

- Installation de l'**exposition** « ensemble contre les violences faites aux femmes »
http://expos.double-helice.com/viol_plan.html
 - 6 au 10 novembre au Pavillon Bouchard de Dijon
 - 13 au 17 novembre au siège et à la présidence UBFC (panneaux intervertis en milieu de semaine)
 - Prêt gratuit du Crous BFC

- Organisation de **temps de formation** « Sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles dans l'Enseignement supérieur et la recherche »
 - **7 décembre Besançon :**
 - Pour les encadrantes/encadrants
 - 11 participantes/participants
 - Journée complète
 - **23 novembre Dijon :**
 - Pour les non- encadrantes/non-encadrants
 - 12 participantes/participants
 - Demi-journée
 - **8 décembre Besançon :**
 - Pour les non- encadrantes/non-encadrants
 - 17 participantes/participants
 - Demi-journée
 - Organisme de Formation : **VSS Formation** - réseau de formation composé de l'Association nationale des études Féministes (ANEF) et de la Conférence Permanente des chargé·es de mission Égalité-Diversité de l'enseignement supérieur et de la recherche (CPED) qui fournissent les formatrices et les formateurs - VSS formation est **partenaire du MESR**
 - **Coût total : 4 400€ TTC**

Ces temps de formation ont été en priorité ouverts aux inscriptions des personnels UBFC, puis l'information a été transmise aux référents et référentes égalité des établissements membres et du Crous BFC afin de permettre la participation de leurs personnels.

DÉLIBÉRATION

Il est demandé au Conseil académique de bien vouloir prendre connaissance du bilan égalité 2023 – début 2024.