

2021

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Plan d'action 2021 - 2024 de l'Université
de Corse



DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

Università di Corsica Pasquale Paoli
Bâtiment Desanti, BP 52 – 20250 Corte

WWW.UNIVERSITA.CORSICA



Sommaire

I.	Champ d'application.....	3
II.	Axe 1 : Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois.....	4
	A. État des lieux	4
	B. Actions prévues	7
	1. Favoriser un recrutement qui respecte l'égalité femmes hommes	7
	2. Favoriser les promotions égalitaires femmes hommes	9
	3. Accroître la présence des femmes aux postes de PR et aux postes de responsabilités scientifiques (direction d'unités de recherche, d'équipes, d'écoles doctorales).....	10
	4. Favoriser une culture de l'égalité entre les sexes	11
III.	Axe 2 : Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle	12
	A. État des lieux	12
	B. Actions prévues	12
	1. Permettre à chacun d'adapter son temps de travail.....	12
	2. Favoriser l'articulation des vies familiale et professionnelle	12
	3. Soutien à la parentalité	13
IV.	Axe 3 : Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunérations.....	14
	A. État des lieux	14
	B. Actions prévues	15
	1. Communiquer sur les écarts de rémunération	15
	2. Agir sur les écarts de rémunération des personnels (titulaires et non-titulaires)	15
	3. Communiquer sur l'évolution de la réglementation en matière d'absences pour raisons familiales (congé maternité, congé paternité, disponibilités de droit pour élever un enfant).....	15
V.	Axe 4 : Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations ...	16
	A. État des lieux	16
	B. Actions prévues	16
	1. Informer et former les personnels	16
	2. Évaluer le harcèlement et les discriminations	16
	3. Accompagner les victimes	17
	4. Prévenir et sanctionner le harcèlement et les discriminations.....	17



I. Champ d'application

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, dans son article 80, prévoit la mise en œuvre d'un plan d'action d'égalité professionnelle et dispositif de signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes (articles 6 *quater* et *septies* de la loi du 13 juillet 1983).

Ce plan a pour objectifs :

- d'évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération ;
- de garantir l'égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- de favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- de prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Cette ambition reprend les axes développés par l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 :

- renforcer la gouvernance des politiques d'égalité ;
- créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles ;
- supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière ;
- mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle
- renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.

L'université de Corse initie une démarche de prise en compte globale de l'égalité professionnelle dans toutes ses dimensions. La prévention et la lutte contre les comportements sexistes et les violences sexuelles à l'université constituent une priorité du MESRI. Elle s'appuie sur une approche globale tendant à renforcer la connaissance des phénomènes et violences sur des actions concrètes conduites à l'échelle des universités.

L'université souhaite offrir à sa communauté un environnement d'études, de travail et de prestation de services sécuritaire, exempt de violence notamment à caractère sexuel, y compris de harcèlement, où chaque personne a droit au respect, à la dignité et à la protection de son intégrité physique et psychologique et de son orientation sexuelle. Il est donc nécessaire d'établir et maintenir une culture du respect à l'Université, marquée par l'inclusion, l'égalité, l'équité et la sécurité. En adoptant cette politique, l'Université réitère qu'elle ne tolère aucune discrimination au sein de sa communauté et qu'elle prend les moyens nécessaires pour en prévenir et en combattre toute forme de manifestation (graffitis, réseaux sociaux, ...).

Ce plan d'actions doit pouvoir recueillir l'adhésion la plus large possible. Les objectifs choisis doivent être facilement identifiables et leur impact mesurable. Aussi, ces objectifs sont assortis d'indicateurs de suivi, quand cela est possible.



II. Axe 1 : Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois

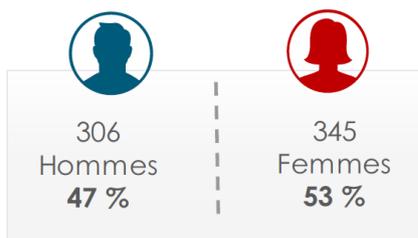
A. État des lieux

L'université de Corse doit promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. L'établissement connaît cependant des écarts qui sont explicables par sa situation (localisation, taille, population de l'établissement, son contexte, ...).

Il existe des problématiques communes (par exemple la plus forte précarité chez les femmes, qu'elles soient Enseignantes-Chercheuses ou personnels BIATSS), qui ne doivent pas masquer des disparités importantes, par exemple dans le rapport au temps de travail et au temps partiel ou encore aux perspectives de carrière. En termes d'égalité professionnelle entre les sexes, la situation n'est pas la même pour les BIATSS et pour les enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs, notamment quant à la capacité de l'un ou l'autre sexe à exercer significativement des responsabilités.

Les données chiffrées présentées sont principalement issues du Bilan de la Politique Sociale 2020 ; la date de référence est le 1^{er} février 2020.

Effectif au 1er février 2020



Les femmes à l'Université de Corse (hors contrats étudiants, apprentis et contrats autofinancés) :

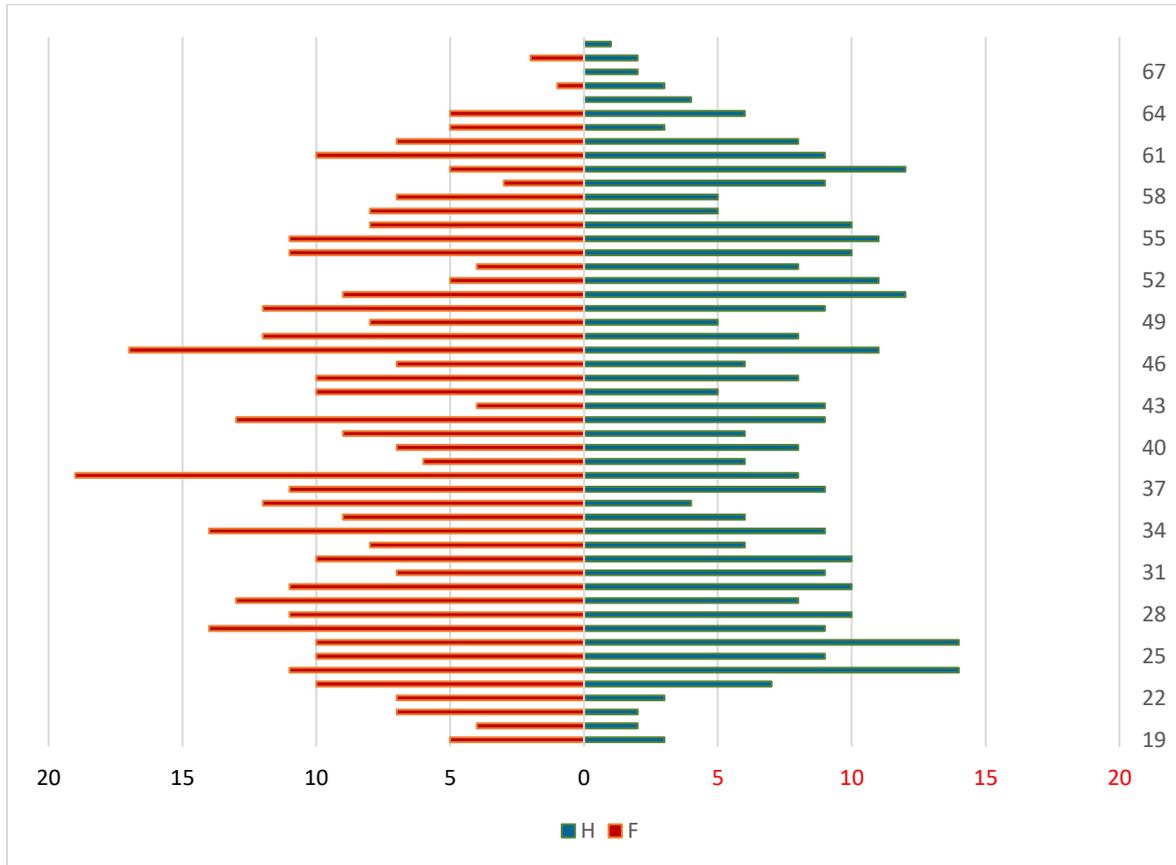
	Titulaires		Contractuelles		Total
BIATSS	126	75,45%	41	24,55%	167
Enseignantes	101	56,74%	77	43,26%	178
Total général	227	65,80%	118	34,20%	345

Les hommes à l'Université de Corse (hors contrats étudiants, apprentis et contrats autofinancés) :

	Titulaires		Contractuels		Total
BIATSS	58	69,88%	25	30,12%	83
Enseignants	125	56,05%	98	43,95%	223
Total général	183	59,80%	123	40,20%	306

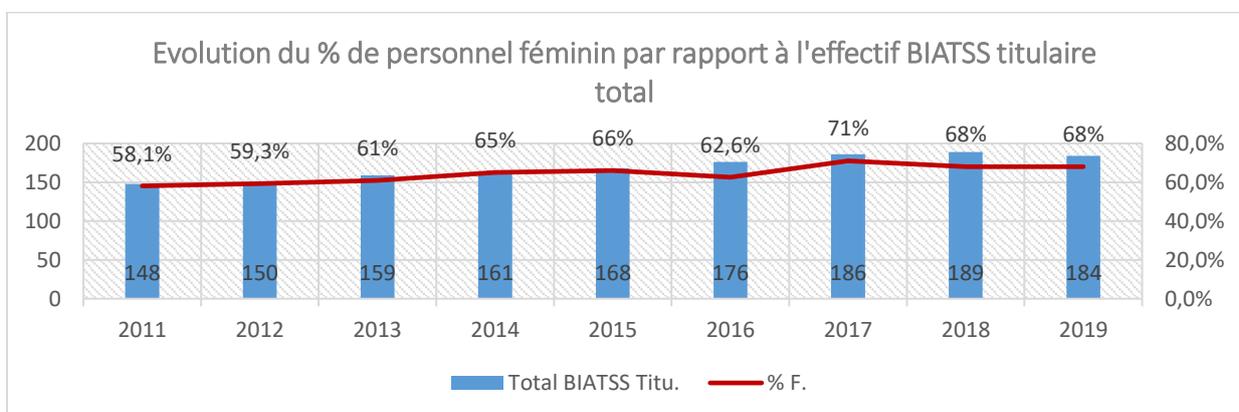


Pyramide des âges – Tous les personnels (BPS 2020) :



Effectifs titulaires BIATSS selon le sexe et la catégorie :

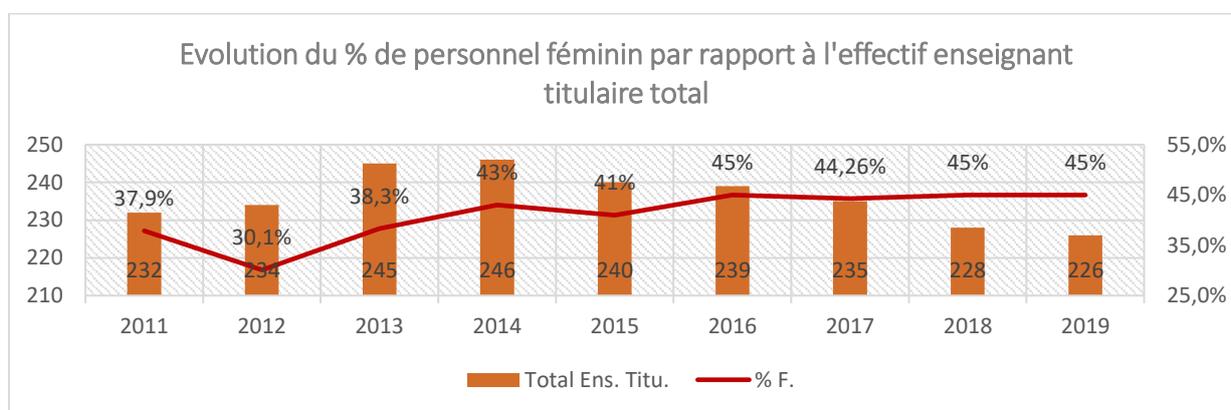
Catégorie	Femmes		Hommes		Total
A	41	61,19%	26	38,81%	67
B	47	72,31%	18	27,69%	65
C	38	73,08%	14	26,92%	52
Total général	126	68,48%	58	31,52%	184





Effectifs titulaires enseignants et enseignants-chercheurs :

	Femmes		Hommes		Total
Enseignants 2nd/1er degré	41	56,16%	32	43,84%	73
Enseignants Chercheurs	60	39,22%	93	60,78%	153
<i>dont MCF</i>	53	44,92%	65	55,08%	118
<i>dont PR</i>	7	20,00%	28	80,00%	35
Total général	101	44,69%	125	55,31%	226



Les agents contractuels :

	Femmes		Hommes		Total
BIATSS	41	62,12%	25	37,88%	66
CDD BIATSS	37	62,71%	22	37,29%	59
CDI BIATSS	4	57,14%	3	42,86%	7
Enseignants	77	44,00%	98	56,00%	175
Contractuels E-C LRU (MCF)	3	60,00%	2	40,00%	5
Contractuels 2nd degré	9	39,13%	14	60,87%	23
Enseignants associés	9	33,33%	18	66,67%	27
ATER	7	31,82%	15	68,18%	22
MAD	9	40,91%	13	59,09%	22
Doctorants	29	61,70%	18	38,30%	47
Post-doc	7	50,00%	7	50,00%	14
Invités	4	26,67%	11	73,33%	15
Total général	118	48,96%	123	51,04%	241



B. Actions prévues

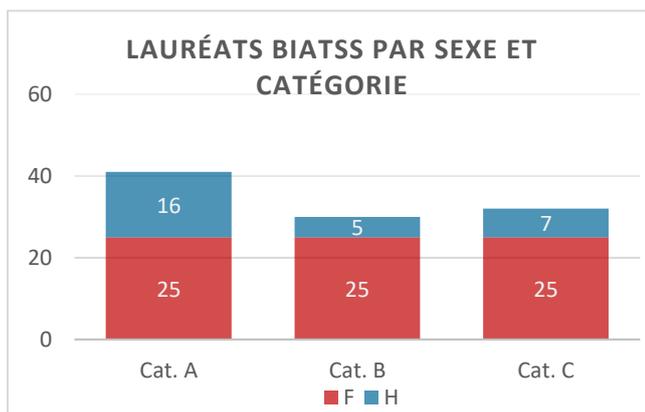
1. Favoriser un recrutement qui respecte l'égalité femmes hommes

Réussite aux concours ITRF par sexe, corps et catégorie

Mise en perspective sur 103 lauréats, entre 2012 et 2020 (campagne blanche en 2019)

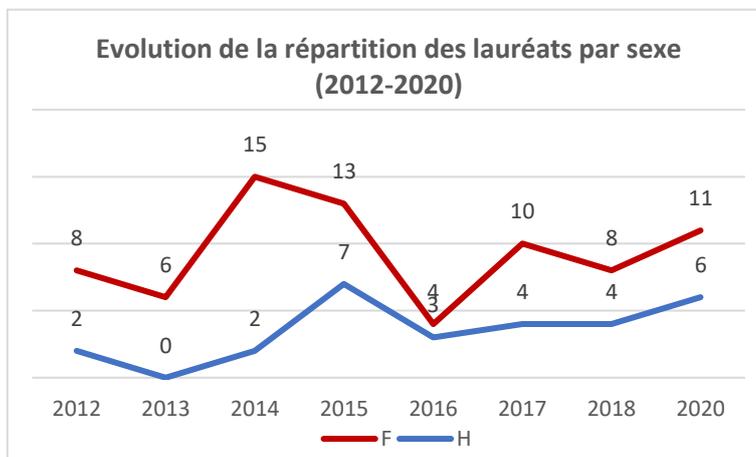
Lauréats BIATSS par sexe et catégorie :

	F	H
CAT. A	25	16
CAT. B	25	5
CAT. C	25	7



Détails des lauréats BIATSS par sexe et corps :

Corps	Nb Lauréats	%
ADT		
F	25	78 %
H	7	22 %
TCH		
F	25	83 %
H	5	17 %
ASI		
F	14	61 %
H	9	39 %
IGE		
F	11	69 %
H	5	31 %
IGR		
F	0	0
H	2	100 %
Total F	75	72,8 %
Total H	28	27,2 %



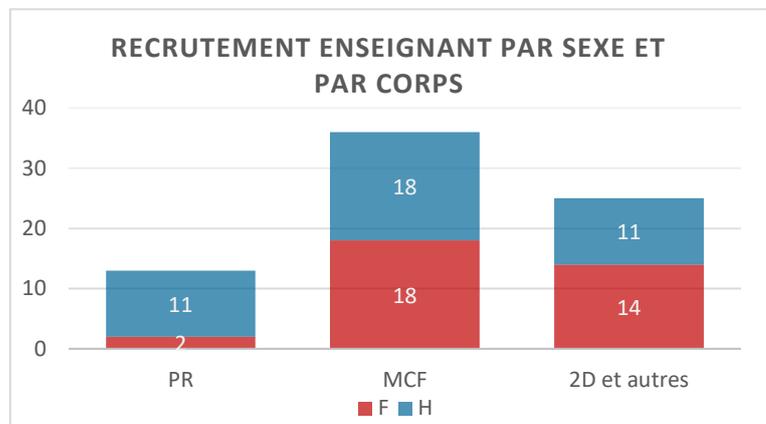
103



Recrutement des personnels enseignants par sexe corps

Mise en perspective sur 74 recrutements, entre 2012 et 2020

Corps	Nb de personnels	%
PR		
F	2	15
H	11	85
MCF		
F	18	50
H	18	50
2D et autres		
F	14	56
H	11	44
	74	



Les objectifs :

- ◆ Mettre en place un Comité de Sélection (COSE) ou de recrutement dès la parution d'un poste, comprenant 2 personnes de chaque sexe a minima, avec présidence alternée
 - Indicateur : Taux de parité des jurys de recrutement
 - Calendrier : Dès validation des instances

- ◆ Sensibiliser les jurys à l'égalité femmes/hommes par la diffusion d'information sur l'égalité femmes/hommes
 - Indicateur : Nombre d'agents informés
 - Calendrier : 2021

- ◆ Informer individuellement les agents sur leur carrière et leur possibilité d'avancement
 - Indicateur : Nombre de campagnes annuelles d'information
 - Calendrier : 2021



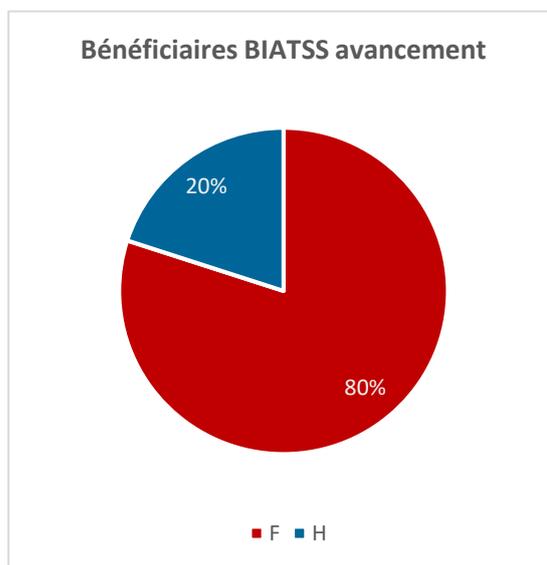
2. Favoriser les promotions égalitaires femmes hommes

Promotion des personnels BIATSS

Campagnes d'avancement 2018-2019-2020

Bénéficiaires par sexe et type d'avancement :

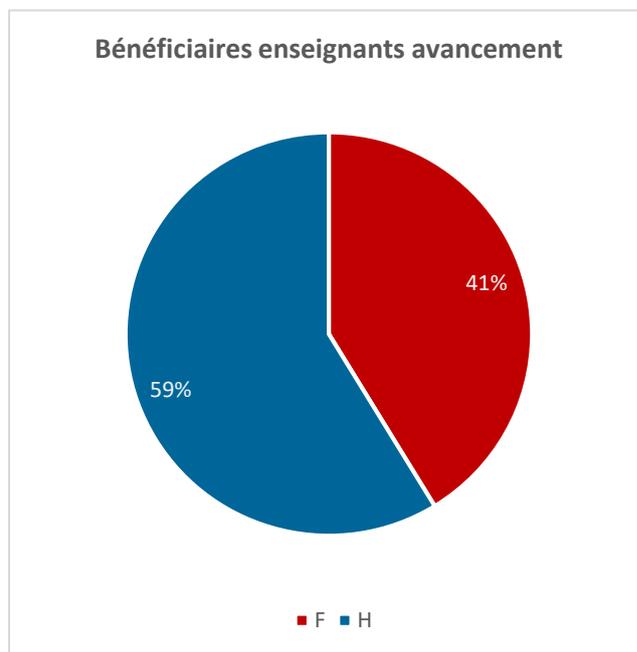
Type avancement	Nb d'agents
Examen Pro	
F	7
H	2
Tableau d'avancement	
F	5
H	2
Liste d'aptitude (changement de corps)	
F	4
H	0
	20



Promotion des personnels enseignants :

Campagnes d'avancement 2018-2019-2020

Corps	Nb d'agents	%
MCF		
F	10	43 %
H	13	57 %
PR		
F	2	13 %
H	13	87 %
PRAG		
F	5	50 %
H	5	50 %
PRCE		
F	5	45 %
H	6	55 %
Autres		
F	4	80 %
H	1	20 %
	64	





Les objectifs :

- ◆ Intégrer dans les lignes directrices de gestion « promotion et valorisation des parcours » la part des femmes et hommes dans le vivier des agents promouvables / promus
 - Indicateur : Part femmes/hommes dans le vivier promouvables / promus
 - Calendrier : 2021
- ◆ Veiller à une juste répartition entre BAP et services pour les personnels BIATSS
 - Indicateur : Part de promouvables / promus par BAP
 - Calendrier : 2021

3. Accroître la présence des femmes aux postes de PR et aux postes de responsabilités scientifiques (direction d'unités de recherche, d'équipes, d'écoles doctorales)

Effectifs titulaires enseignants et enseignants-chercheurs :

	Femmes		Hommes		Total
Enseignants 2nd/1er degré	41	56,16%	32	43,84%	73
Enseignants Chercheurs	60	39,22%	93	60,78%	153
<i>dont MCF</i>	53	44,92%	65	55,08%	118
<i>dont PR</i>	7	20,00%	28	80,00%	35
Total général	101	44,69%	125	55,31%	226

Les objectifs :

- ◆ Veiller à favoriser la parité femme/homme au sein de/des :
 - auditions pour les contrats doctoraux ;
 - sélection des contrats doctoraux ;
 - composition/désignation du jury de ces auditions ;
 - composition des Comités de Suivi ;
 - composition des jurys de thèse ;
 - prix de la journée annuelle des doctorants (prix de communications orales, posters et thèses).
 - Indicateur : Part femmes/hommes au sein des différents jurys et comités
 - Calendrier : Effet immédiat
- ◆ Proposer des aménagements de service, au retour d'un congé maternité, qui pourrait aller jusqu'à 30% de réduction du volume horaire d'enseignement, pour se consacrer à la recherche. La demande de l'agent sera accompagnée d'un projet de recherche. Après avis des directeurs des composantes pédagogique, recherche et du CAC R, l'aménagement pourra être accordé par le Président.
 - Indicateur : Nombre d'aménagements demandés
Nombre d'aménagements accordés (ou taux)
 - Calendrier : dès validation des instances



- ◆ Former / informer à la gestion de carrière (demande de CRCT, délégation CNRS, HDR, demandes de promotion, PEDR, etc.) pour les enseignants-chercheurs et particulièrement pour les femmes
 - Indicateur : Nombre d'informations générales
 - Calendrier : 2021
- ◆ Réaliser des portraits de femmes pour communiquer sur les femmes aux postes à responsabilité
 - Indicateur : Nombre de portraits réalisés
 - Calendrier : 2022
- ◆ Communiquer sur les postes féminins à responsabilités auprès des jeunes
 - Indicateur : Nombre de participations à des salons, journées d'orientation
 - Calendrier : en fonction des manifestations organisées

4. Favoriser une culture de l'égalité entre les sexes

Favoriser une culture d'égalité passe par la communication, l'information et la formation des agents aux différentes thématiques.

Les objectifs :

- ◆ Sensibiliser les agents aux notions d'égalité femmes / hommes
 - Indicateur : Nombre d'agents formés
 - Calendrier : 2021
- ◆ Former les agents à une communication non genrée, en tous cas respectueuse des deux sexes
 - Indicateur : Nombre d'agents formés
 - Calendrier : À intégrer dans le Plan de Formation
- ◆ Communiquer sur les différences sexuées
 - Indicateur : Évolution des différences sexuées dans le BPS
 - Calendrier : En cours
- ◆ Mettre à disposition des personnels des sources documentaires sur les questions d'égalité entre les femmes et les hommes
 - Indicateur : Nombre de ressources
 - Calendrier : Conditionné à la mise en ligne du nouveau portail des personnels
- ◆ Favoriser la représentation proportionnelle des femmes et des hommes dans toutes les instances, à tous les niveaux, pour toutes les catégories et tendre vers la parité
 - Indicateur : Part femmes / hommes des différentes instances
 - Calendrier : Au renouvellement des instances
- ◆ Mettre en place des référents égalité
 - Indicateur : Nombre de référents
 - Calendrier : 2022



III. Axe 2 : Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

A. État des lieux

L'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle est un enjeu majeur pour la qualité de vie au travail des personnels à laquelle l'université de Corse est particulièrement attachée. C'est à ce titre que le télétravail a été mis en place en 2020, au travers d'une charte issue de la négociation avec les représentants du personnel. L'université de Corse permet aux agents BIATSS, au travers de la note annuelle sur le temps de travail, d'aménager et de répartir leurs horaires hebdomadaires. Les agents peuvent ainsi, s'ils le souhaitent, regrouper leurs obligations sur 4,5 jours.

B. Actions prévues

1. Permettre à chacun d'adapter son temps de travail

Les objectifs :

- ◆ Maintenir la possibilité d'aménager son temps de travail
 - Indicateur : Nombre d'aménagements sur 4,5 jours
Nombre de femmes/hommes en temps partiel sur autorisation
 - Calendrier : En cours

- ◆ Poursuivre le travail engagé sur le télétravail
 - Indicateur : Nombre de demande de télétravail
Nombre d'agents bénéficiant du télétravail
 - Calendrier : 2021

2. Favoriser l'articulation des vies familiale et professionnelle

Les objectifs :

- ◆ Prévoir qu'aucune réunion ne se tienne après 18h, quels que soient le service et les responsabilités
 - Calendrier : effet immédiat

- ◆ Informer les agents sur le droit à la déconnexion par la parution d'une charte du droit à la déconnexion
 - Indicateur : Nombre de communication
 - Calendrier : 2021

- ◆ Proposer la mise en place d'une charte vie professionnelle / vie personnelle
 - Indicateur : Nombre d'aménagements sur 4,5 jours
 - Calendrier : 2022



3. Soutien à la parentalité

Les objectifs :

- ◆ Informer sur les congés liés à l'arrivée d'un enfant (congé de naissance, congé de paternité et l'accueil de l'enfant, congé d'adoption, congé parental, ...)
 - Indicateur : Nombre de communication (dont ajout dans le livret d'accueil)
 - Calendrier : 2021

- ◆ Faciliter la prise des congés familiaux et la reprise à l'issue :
 - Indicateur : Nombre de congés familiaux accordés (paternité, maternité, temps partiel de droit)
 - Calendrier : 2021

- ◆ Informer sur les offres de l'action sociale en faveur des familles (CESU garde d'enfants, ...)
 - Indicateur : Nombre de communication
 - Calendrier : 2021



IV. Axe 3 : Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunérations

A. État des lieux

Le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) des personnels BIATSS a été voté en conseil d'administration le 25 octobre 2018.

Le régime indemnitaire des personnels enseignants et enseignants chercheurs est, quant à lui, encadré par les textes. Il est fixé selon le grade et le niveau de responsabilité exercé par l'enseignant.

Enfin, l'Université de Corse a choisi d'encadrer le recrutement des agents non titulaires au travers d'une charte de gestion, rédigée en 2019. Cette charte prévoit notamment une grille de rémunération, basée sur celle des agents titulaires.

Les écarts de rémunération pour les personnels BIATSS sont quasi exclusivement créés par le recours au temps partiel, majoritairement féminin, qui a un impact significatif sur les revenus. Concernant les enseignants, les écarts de rémunération sont dus à la plus forte proportion d'hommes dans les professeurs d'universités et la plus forte présence des femmes dans les corps enseignants des 2nd degré.

Rémunération brute mensuelle des agents titulaires, répartie par catégorie statutaire et ventilée par sexe : (La rémunération principale intègre la NBI et les heures complémentaires)

	BIATSS								
	CAT. A			CAT. B			CAT. C		
	Hommes	Femmes	Moyen	Hommes	Femmes	Moyen	Hommes	Femmes	Moyen
Rémunération principale	2 723 €	2 626 €	2 665 €	2 121 €	1 891 €	1 954 €	1 724 €	1 637 €	1 660 €
Primes et indemnités	843 €	729 €	775 €	620 €	513 €	542 €	451 €	424 €	431 €
Total	3 566 €	3 355 €	3 440 €	2 741 €	2 404 €	2 496 €	2 176 €	2 061 €	2 091 €

	Enseignants-Chercheurs								
	MCF			PR			PRAG & PRCE		
	Hommes	Femmes	Moyen	Hommes	Femmes	Moyen	Hommes	Femmes	Moyen
Rémunération principale	3 932 €	3 710 €	3 832 €	5 652 €	5 769 €	5 603 €	3 275 €	3 386 €	3 335 €
Primes et indemnités	375 €	382 €	378 €	652 €	870 €	696 €	235 €	291 €	266 €
Total	4 308 €	4 092 €	4 210 €	6 214 €	6 639 €	6 299 €	3 510 €	3 677 €	3 601 €



B. Actions prévues

1. Communiquer sur les écarts de rémunération

Les objectifs :

- ◆ Intégrer les données sur les écarts de rémunération dans le bilan de la politique sociale
 - Indicateur : Évolution de l'écart par catégorie et par sexe
 - Calendrier : prochain BPS - 2022

2. Agir sur les écarts de rémunération des personnels (titulaires et non-titulaires)

Les objectifs :

- ◆ Poursuivre les travaux de réflexion sur le « RIFSEEP » pour établir un bilan de la politique actuelle et proposer des évolutions du dispositif
 - Indicateur : Évolution de l'écart par catégorie et par sexe
 - Calendrier : 2021
- ◆ Réviser la charte de gestion des agents non titulaires pour se rapprocher de l'évolution des grilles de rémunération des agents titulaires
 - Indicateur : Taux d'écart des salaires par catégorie
 - Calendrier : 2022

3. Communiquer sur l'évolution de la réglementation en matière d'absences pour raisons familiales (congé maternité, congé paternité, disponibilités de droit pour élever un enfant)

Les objectifs :

- ◆ Communiquer sur la suppression du jour de carence pendant la maternité
 - Indicateur : Nombre de communication
 - Calendrier : 2021
- ◆ Informer les agents sur la préservation des droits à avancement pendant les congés parentaux et les disponibilités pour élever un enfant, dans la limite de cinq ans au cours de la carrière (dont ajout dans le livret d'accueil)
 - Indicateur : Nombre de congés parentaux
Nombre de disponibilité pour élever un enfant
 - Calendrier : 2021



V. Axe 4 : Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

A. État des lieux

Si les thématiques précédentes concernent principalement les personnels, la lutte contre les violences et les discriminations regroupe toutes les personnes présentes sur le campus. C'est une priorité de l'université de Corse.

Le Président de l'Université a nommé un Chargé de mission laïcité, égalité, lutte contre les violences et discriminations. L'établissement s'est doté également d'un comité de pilotage qui réunit les personnels et les usagers. Il définit une stratégie afin de lutter contre toutes les formes de discrimination.

La cellule de pilotage, plus restreinte, a pour mission la mise en place des campagnes d'informations et de prévention, l'identification de méthodes de prises en charge : interne, externe, mixte (externalisation vers des associations ou des avocats), le choix des actions à mettre en œuvre. Le comité de pilotage établit un bilan des actions menées.

B. Actions prévues

1. Informer et former les personnels

Les objectifs :

- ◆ Communiquer sur la mise en place d'évènements et sur les actions du comité de pilotage
 - Indicateur : Nombre de communication par an
 - Calendrier : Dès action du comité de pilotage

- ◆ Mettre en place des formations à destination des personnels et des cadres sur les violences sexuelles et sexistes (VSS)
 - Indicateur : Nombre de formations et d'agents formés
 - Calendrier : À intégrer dans le plan de formation

- ◆ Être le relais des campagnes nationales
 - Indicateur : Nombre de réunions organisées
 - Calendrier : 2022

2. Évaluer le harcèlement et les discriminations

Les objectifs :

- ◆ Réflexion sur la pertinence d'une enquête sur les VSS et les discriminations au sein des personnels, afin d'avoir une vision plus claire de la situation
 - Calendrier : 2021



3. Accompagner les victimes

Les objectifs :

- ◆ Mettre en place une cellule d'écoute à destination des personnels par le biais de signalement écrit à l'adresse signalement-personnel@univ-corse.fr
 - Indicateur : Nombre de signalements reçus
 - Calendrier : 2021

4. Prévenir et sanctionner le harcèlement et les discriminations

Les objectifs :

- ◆ Donner une suite à tous les signalements reçus, dans un respect de confidentialité, neutralité, impartialité et indépendance
 - Indicateur : Nombre de signalements reçus
 - Calendrier : 2021
- ◆ Mener une enquête ou transmettre les informations aux services compétents
 - Indicateur : Nombre d'enquêtes menées en interne / nombre de transmissions de données
 - Calendrier : 2021
- ◆ Sanctionner les cas avérés de harcèlement ou discrimination
 - Indicateur : Nombre de sanctions
 - Calendrier : 2021