Plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

2025-2027

Université des Antilles

Septembre 2025_VFinale

Table des matières

LISTE DES FIGURES **2**

LISTE DES TABLEAUX **3**

1. PREAMBULE **4**

2. GOUVERNANCE ET DIAGNOSTIC DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES **5**

2.1. UN PORTAGE POLITIQUE DE LA GOUVERNANCE DEPUIS 2017 5

2.1.1 « Réinventons l'UA » *6*

2.1.2. Enquête nationale sur les discriminations et les traitements inégalitaires : ACADISCRI *6*

2.2 ETAT DES LIEUX AU 31 DECEMBRE 2024 7

2.2.1. Les personnels de l'UA *7*

2.2.2. Focus sur la population enseignante *8*

2.2.3. Focus sur la population BIATSS *9*

2.2.4. Focus sur les responsabilités de direction de laboratoire *9*

2.2.5. Focus sur les fonctions de direction *9*

2.2.6. Focus sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes *10*

2.2.7. Focus sur les promotions des enseignants-chercheurs *12*

2.3. POSITION DE L'UNIVERSITE DES ANTILLES AU REGARD DES RESULTATS GLOBAUX DES UNIVERSITES 13

3. PLAN D'ACTION DE L'UNIVERSITE DES ANTILLES **14**

3.1. AXE 1 : GARANTIR LA COORDINATION DE LA DEMARCHE 14

3.2. AXE 2 : ÉVALUER, PREVENIR ET TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 15

3.3. AXE 3 : GARANTIR L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS, ET UNE REPRESENTATION EQUITABLE 16

3.4. AXE 4 : FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE 17

3.5. AXE 5 : PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS ET LES ACTES DE VIOLENCE SEXISTES ET SEXUELLES 18

4. SYNTHESE DES ACTIONS 2025-2027 ..... **20**

5. ANNEXES **21**

5.1. SYNTHESE DE L'EXECUTION DU PLAN D'ACTION POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES 2021-2023 22

5.2. INTEGRATION DU BILAN DU PLAN 2021-23 DANS LE PLAN 2025-27 23

Liste des figures

Figure 1. Répartition globale femmes/hommes 7
Figure 2. Répartition femmes/hommes par population 7
Figure 3. Proportion des femmes par population 8
Figure 4. Répartition et proportion des femmes par catégorie d'emploi 8
Figure 5. Rémunération mensuelle moyenne par catégorie 11

Liste des tableaux

Tableau 1. Effectifs de l'UA en ETP 7
Tableau 2. Répartition femmes/hommes des responsables de laboratoire 9
Tableau 3. Répartition femmes/hommes des fonctions de direction 9
Tableau 4. Rémunérations mensuelles moyennes brutes 10
Tableau 5. Décomposition des écarts de rémunérations mensuelles bruts..... 11
Tableau 6. Répartition des promotions chez les MCF par sexe..... 12
Tableau 7. Répartition des promotions PR CL EX1 par sexe 12
Tableau 8. Tableau 8. Répartition des promotions PR CL EX2 par sexe 12
Tableau 9. Comparatif avec les établissements d'enseignement supérieur en France hexagonale 13

1. Préambule

Engagée en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'université des Antilles s'inscrit dans une démarche volontariste pour instaurer une culture de l'égalité au sein de la communauté universitaire et mener une politique de réduction des inégalités.

L'université des Antilles est pleinement consciente des défis spécifiques liés à l'environnement géographique, démographique, sociologique et anthropologique de ses territoires d'implantation que sont la Martinique et la Guadeloupe. Les inégalités entre les femmes et les hommes s'y manifestent à tout âge de la vie et touchent l'éducation, l'insertion professionnelle, l'emploi et les conditions de vie. De fortes disparités s'observent par exemple sur le marché du travail avec un taux d'emploi des femmes inférieur à celui des hommes et une confrontation plus importante pour les femmes au temps partiel subi et au sous-emploi (source : Insee, « Egalité femmes-hommes : chiffres clés de la Guadeloupe | Martinique », 2024). Pourtant démographiquement, les femmes y sont plus nombreuses que les hommes. Au 1er janvier 2020, la Guadeloupe et la Martinique comptaient chacune 54,1% de femmes et 45,9% d'hommes sur un total respectivement de 383 600 habitants et de 361 200 habitants (source : Insee, « L'essentiel sur… la Guadeloupe | la Martinique », 2024).

La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et plus largement contre toutes discriminations sont des enjeux majeurs. Ces dernières années, les pouvoirs publics ont été incités à s'engager plus activement sur les inégalités touchant au déroulement de carrière et à l'accès à l'emploi, à la difficulté de concilier vie professionnelle et vie personnelle, et à porter une attention croissante aux problèmes de harcèlement et à la montée des violences sexistes et sexuelles.

L'université des Antilles, forte d'une communauté de 14 000 étudiants et de plus de 900 personnels, s'empare de ces problématiques et met en place des actions pour offrir et garantir un cadre travail équilibré, respectueux et sécurisé.

Un socle est posé en 2017 avec la mise en place d'une mission *égalité/diversité*. Chargée des questions de harcèlement et de conflits au travail, la mission offre aux agents une écoute hors de leur contexte immédiat de travail et contribue à la résiliation des tensions. Elle impulse, en 2018, une campagne de communication sur le harcèlement, s'adressant aussi bien aux étudiants qu'aux personnels, visant à sensibiliser sur la marche à suivre en cas de harcèlement et sur les comportements constitutifs de harcèlement. Un nouveau cap est franchi en 2024 avec la mise en place d'un dispositif de lutte contre les VSS voté en CA.

La loi du 6 août 2019, dite de transformation de la fonction publique, prévoit, dans son article 80, l'obligation d'adopter un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour une durée de 3 ans, dans le prolongement de l'accord du 30 novembre 2018 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Cette obligation réglementaire est l'opportunité pour l'Université des Antilles, dans la continuité de la dynamique engagée, de renforcer sa stratégie et ses actions de l'université en faveur de l'égalité au travail et de la lutte contre les discriminations.

2. Gouvernance et diagnostic de l'égalité entre les femmes et les hommes

Sur la base de principes directeurs construits dans le dialogue avec les différents acteurs, puis débattus en instances, l'université des Antilles s'engage résolument dans un processus d'égalité professionnelle des femmes et des hommes :

a. en s'appuyant sur les données issues du Rapport Social Unique de 2024
b. en développant sur les deux pôles de l'université des partenariats permettant de disposer d'un appui méthodologique au pilotage des actions, notamment de sensibilisation et de formation en matière de VSS
c. en formalisant des recommandations de manière à intégrer la dimension d'égalité aux projets de l'établissement à tous les niveaux
d. en garantissant une représentation équitable au sein des jurys. Cette obligation, souvent prévue par les textes législatifs ou règlementaires, sera encouragée pour les jurys où aucune disposition n'y oblige
e. en structurant le déploiement de la mission *égalité/diversité* à travers un réseau de référents identifiés sur les deux pôles de l'université, appelé à travailler en étroite relation avec la vice-présidence chargée de ces questions
f. en articulant ses actions avec celles des partenaires locaux et nationaux, notamment pour le diagnostic et la prévention.

2.1. Un portage politique de la gouvernance depuis 2017

Le portage de la politique d'égalité par la gouvernance de l'établissement vise à sensibiliser à la prévention contre les discriminations et à assurer la promotion de l'égalité au niveau de tous les organes décisionnaires et consultatifs de l'établissement (centrale, pôles universitaires, composantes…).

La notion de mixité professionnelle est omniprésente, depuis les débuts de l'actuelle mandature, dans les campagnes de recrutement des cadres politiques et administratifs. L'équipe de gouvernance reflète d'ailleurs, par sa composition, cette ambition, avec une proportion significative de postes clés occupés par des femmes : vice-présidente du Conseil d'Administration, membres du cabinet, chargées de communication, ainsi que certaines vice-présidences élues et vice-présidences déléguées.

Au niveau de l'administration générale, la Directrice Générale des Services est une femme et 8 des 11 directions et services sont dirigés par des femmes : Ressources humaines, Affaires juridiques, Relations internationales, Budget, Direction de la Recherche et de la Valorisation, Direction des études et de la vie étudiante, Formation continue et alternance, Agence comptable.

En ce qui concerne les pôles universitaires, le pôle Martinique est dirigé par un Vice-président et le pôle Guadeloupe par une Vice-présidente, tandis que 12 des 16 responsables administratifs de composantes sont des femmes.

2.1.1 « Réinventons l'UA »

En janvier 2020, l'université des Antilles a lancé un processus de réflexion collective, intitulé « Réinventons l'UA » visant à créer une vision commune et partagée du développement de l'établissement. Ce temps de consultation, ouvert aux 13 000 membres de la communauté universitaire, et d'échange participatif, ayant réuni près de 200 participants en ateliers, a permis de recenser des axes de travail, de générer plus de 1 000 idées et d'identifier une série de 200 actions concrètes à mener à court ou long terme.

35% des actions identifiées relèvent des thématiques « Améliorer l'accompagnement social » et « Améliorer la qualité de vie, de travail et d'étude » ; 14% d'entre elles concernent des actions en faveur de l'égalité femmes-hommes.

La consultation débouche sur l'organisation, en juin 2021, d'une journée dédiée à la sensibilisation, à l'information et à la lutte contre le harcèlement sexuel. Cette manifestation, à laquelle sont associés les recteurs d'académie, les acteurs socio-professionnels (psychologues, juges, médecins, etc.) et des associations est le point de départ d'une grande campagne de communication.

2.1.2. Enquête nationale sur les discriminations et les traitements inégalitaires : ACADISCRI

En mai 2021, l'université signe une convention avec l'université Paris Nanterre (établissement porteur), l'université Côte d'Azur, le CNRS et l'IRD pour participer à l'enquête nationale ACADISCRI portant sur les discriminations et les traitements inégalitaires. Réalisée dans une trentaine d'établissements de France hexagonale et des territoires insulaires, cette enquête à caractère national est un projet d'envergure, comparable aux grandes enquêtes conduites par l'INED et l'INSEE (cf. TeO1[1] et TeO2[2] ; Virage[3]) ou par l'OVE (cf. Conditions de vie des étudiants 2020[4]).

L'objectif de l'enquête est de mieux connaître les conditions de travail et d'étude des étudiants et des personnels et d'appréhender les inégalités de traitement, les discriminations et violences auxquelles ces derniers peuvent se trouver confrontés. L'enquête repose sur l'hypothèse que l'expérience des discriminations varie selon la discipline académique, le statut et le degré de précarité des personnes, le niveau d'étude, les rapports hiérarchiques ou encore la dynamique des établissements (climats de travail, politiques, organisations…). Il examine les principaux rapports sociaux au fondement des discriminations (classisme, sexisme, racisme, LGBT-phobies, validisme) et leurs imbrications éventuelles.

Le projet consiste en la réalisation d'une enquête quantitative réalisée via un questionnaire en ligne diffusé à l'ensemble des étudiants et des personnels (premier volet) puis d'une enquête qualitative réalisée au moyen d'une série d'entretiens auprès de volontaires (second volet).

La finalité est double :

- disposer, au niveau national, de connaissances scientifiques sur les phénomènes de discriminations et d'inégalités dans le monde académique
- disposer, pour l'établissement participant, de données lui permettant d'améliorer les dispositifs de lutte contre les discriminations existantes.

Le projet permettra à l'Université des Antilles de s'appuyer sur un diagnostic et des données concrètes pour améliorer son plan d'action en matière de lutte contre les inégalités et discriminations.

[1] https://teo1.site.ined.fr/
[2] https://teo.site.ined.fr/
[3] https://virage.site.ined.fr/
[4] https://www.ove-national.education.fr/enquete/enquete-conditions-de-vie/

2.2 Etat des lieux au 31 décembre 2024

- Les chiffres présentés ci-après se fondent sur un décompte en Equivalent Temps Plein (ETP).
- La population des « enseignants » regroupe à la fois les enseignants du second degré et les enseignants-chercheurs.

2.2.1. Les personnels de l'UA

Vue d'ensemble

Au 31 décembre 2024, l'effectif global des personnels (administratifs et enseignants) de l'établissement est de 965 ETP. Les femmes sont majoritaires : elles représentent 56% de ces ETP (545 ETP) et les hommes 44% (420 ETP).

Tableau 1. Effectifs de l'UA en ETP

	Femme	Homme	Total général
NON TITULAIRE BIATSS	46	24	70
NON TITULAIRE ENSEIGNANT	73	60	133
TITULAIRE BIATSS	241	114	355
TITULAIRE ENSEIGNANT	185	222	407
Total général	545	420	965

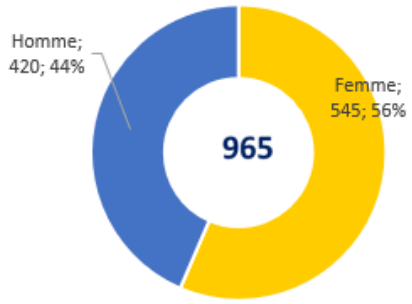


Figure 1. Répartition globale femmes/hommes

Les enseignants représentent 540 ETP, les BIATSS 425 ETP. Les hommes sont légèrement plus représentés chez les enseignants (282 ETP sur 540, soit 52%), alors que chez les BIATTS, ce sont les femmes (287 ETP sur 425 ; 68%).

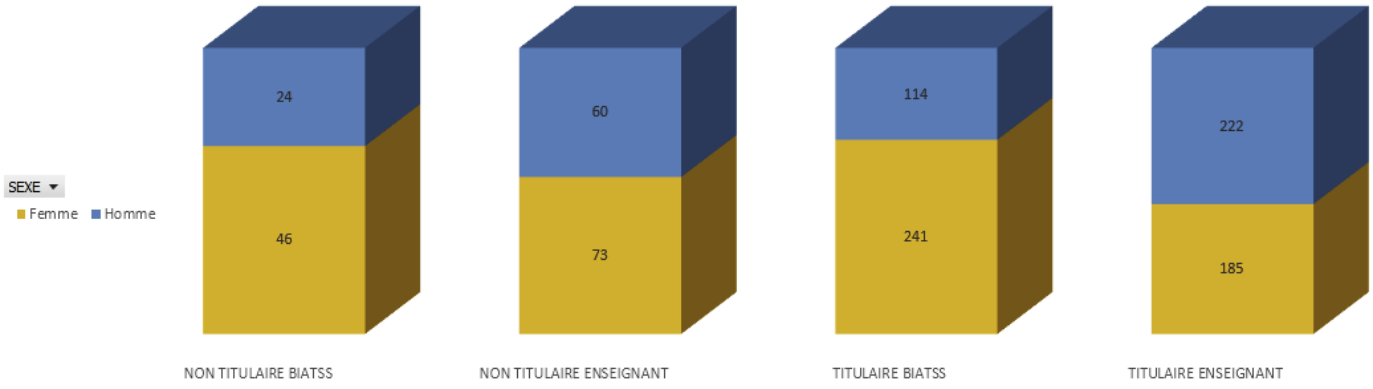


Figure 2. Répartition femmes/hommes par population

Zoom sur les femmes

Au sein de l'effectif des femmes, les titulaires représentent 78% des ETP. Cette proportion s'élève à 84% chez les femmes BIATSS et à 71% chez les femmes enseignantes.

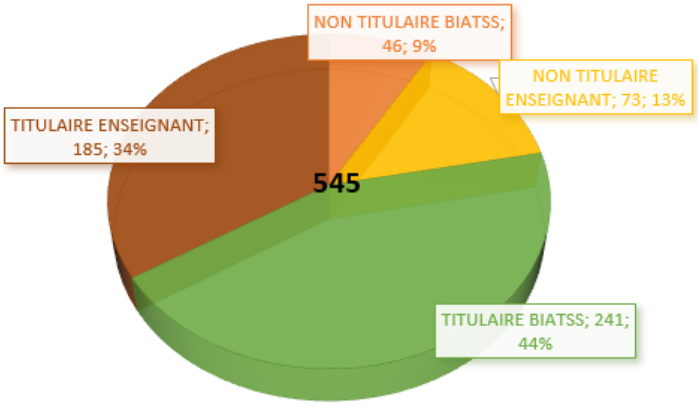


Figure 3. Proportion des femmes par population

Toutes populations confondues, on relève sur l'ensemble des effectifs féminins une proportion notable de catégories A (61%), les catégories B et C représentant respectivement 22% et 17%.

Répartition par catégorie

	Femme	Homme	Total général
A	334	332	666
B	118,5	42	160,5
C	92,5	46	138,5
Total général	545	420	965

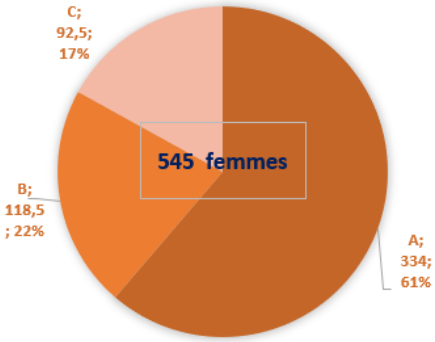


Figure 4. Répartition et proportion des femmes par catégorie d'emploi

2.2.2. Focus sur la population enseignante

Vue d'ensemble

La population des enseignants correspond à un total de 540 ETP. La proportion d'hommes y est légèrement supérieure (282 ETP, 52%) à celle des femmes (258 ETP, 48%).

Les enseignants titulaires

Les enseignants titulaires représentent un total de 407 ETP, parmi lesquels on note une majorité d'hommes (222 ETP, 55%).

Les enseignants non titulaires

A l'inverse, chez les enseignants non titulaires qui totalisent 133 ETP, ce sont les femmes qui sont majoritaires (73 ETP, 55%).

2.2.3. Focus sur la population BIATSS

Vue d'ensemble

La population des BIATSS correspond à un total de 425 ETP. On y note une importante féminisation puisque les femmes représentent 68% (287 ETP sur 425).

Les titulaires BIATSS

Les personnels BIATSS titulaires représentent un total de 355 ETP, parmi lesquels on note une majorité de femmes (241 ETP, 68%).

Les BIATSS non titulaires

Les femmes sont aussi majoritaires (46 ETP, 66%) chez les BIATSS non titulaires qui totalisent 70 ETP.

2.2.4. Focus sur les responsabilités de direction de laboratoire

Les responsabilités de direction de laboratoire sont majoritairement occupées par des hommes.

Tableau 2. Répartition femmes/hommes des responsables de laboratoire

	Responsable de laboratoire			
Fonctions	**Femme**	**Homme**	**Total**	**Proportion de femme**
Unité de recherche (16 UR)	4	12	16	25,00%
Unité mixte de recherche (7 UMR)	3	4	7	42,86%
TOTAL	**7**	**16**	**23**	**30,43%**

2.2.5. Focus sur les fonctions de direction

Si les femmes représentent 25 % sur les fonctions stratégiques en 2024, elles sont en revanche majoritaires (70 %) à la tête des directions administratives.

Tableau 3. Répartition femmes/hommes des fonctions de direction

Année 2024				
Fonctions	**Femme**	**Homme**	**Total**	**Proportion de femme**
Vice-présidents élus	5	4	9	55,56%
Vice-présidents délégués	2	8	10	20,00%
Chargés de mission	3	9	12	25,00%
Doyens	5	8	13	38,46%
TOTAL	**15**	**29**	**44**	**34,09%**
Directions				
DGS/DGSA/DGSAF	2	3	5	40,00%
DAJI/DRH/AC/RI/DPI/DSIN/Budget/DAF/DOSIP DIREV/DEVE/FCA/DOSP/PUA/SCD/SUAPS/ED	11	6	17	64,47%
RAF des composantes	10	2	12	83,33%
TOTAL	**23**	**11**	**33**	**69,69%**

2.2.6. Focus sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Les causes des écarts de rémunération sont multiples et doivent être clairement identifiées et analysées :

- Écarts liés à la quotité de temps de travail
- Écarts liés à la différence de représentation des sexes dans les corps
- Écarts liés à la différence de structure démographique au sein de chaque corps (par grade, échelon)
- Écarts liés à la composante indemnitaire, dont écarts liés aux heures supplémentaires ou complémentaires, rachats de jours de compte épargne-temps et sur-rémunération temps partiels (80% et 90%)
- Écarts de rémunération entre les personnels contractuels

Les rémunérations mensuelles moyennes brutes et leurs écarts

Les rémunérations mensuelles moyennes brutes par fiche de paie sont de 5 873 € pour les hommes et de 4 777 € pour les femmes soit un écart de – 1 096€ constaté. En ETP, 5 900 € pour les hommes et 4 809 € pour les femmes. L'écart de rémunération brut est là aussi en défaveur des femmes avec – 1 091 € pour les temps partiels.

Tableau 4. Rémunérations mensuelles moyennes brutes

Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans l							
	€/mois		€/mois		€/mois	% (F-H)/H	
Hommes	5 873 €	Femmes	4 777 €	écart	-1 096 €	-18,7%	
Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein							
Hommes	5 900 €	Femmes	4 809 €	écart	-1 091 €	-18,5%	

La décomposition des écarts de rémunération mensuelle bruts entre femmes et hommes par corps

Les indicateurs qualité qui permettent de voir si les résultats d'un corps sont pertinents sont les suivants :

- l'indicateur mixité salaire calcule le ratio entre le total des rémunérations des corps/grade/échelon/indice où il y a des personnes des deux sexes et le total des rémunérations de l'employeur ;
- l'indicateur mixité emploi se calcule de la même manière mais en utilisant les ETP ;
- l'indicateur qualité TIB correspond à l'écart résiduel en euros expliqué précédemment, mais en valeur absolue. Il est donc supérieur à l'écart résiduel réel où les écarts positifs et négatifs se compensent partiellement.

Les indicateurs de mixité assez proches de la valeur 1 (en jaune) montrent la présence de la mixité.

Tableau 5. Décomposition des écarts de rémunérations mensuelles bruts

Statut	liste des corps	Catégorie	rémunération mensuelle moyenne (par EQTP)		Indicateur mixité salaire	Indicateur mixité emploi	Indicateur qualité TIB
			mensuelle moyenne (par	mensuelle moyenne (par			
Enseignant	0525 - Maîtres de conférences	A	6 268 €	6 076 €	0,99	0,99	0,14
BIATSS	1658 - Technicien de recherche et de formation de l'éducation nationale	B	3 643 €	3 507 €	0,74	0,76	0,10
BIATSS	1615 - Adjoint technique de recherche de l'éducation nationale	C	3 100 €	3 096 €	0,89	0,88	0,10
Enseignant	0520 - Professeurs des universités	A	8 298 €	8 019 €	0,59	0,63	0,00
BIATSS	0513 - Ingénieurs d'études de l'éducation nationale	A	5 321 €	5 056 €	0,73	0,71	0,09
Enseignant	0557 - Professeurs certifiés et assimilés	A	5 527 €	5 034 €	0,81	0,79	0,06
Enseignant	0519 - Professeurs des universités praticiens hospitaliers	A	7 380 €	7 376 €	0,76	0,77	0,00
Enseignant	0059 - Professeurs agrégés de l'enseignement du second degré	A	6 054 €	5 850 €	0,61	0,61	0,28
BIATSS	0514 - Assistants ingénieurs du ministère de l'éducation nationale	A	4 301 €	4 197 €	0,70	0,72	0,00
BIATSS	1637 - Adjoints administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement sup	C	3 207 €	3 147 €	0,28	0,28	0,00
BIATSS	1583 - Attache d'administration de l'État	A	5 577 €	5 088 €	0,23	0,23	0,00
BIATSS	1661 - Bibliothécaires assistants spécialisés	A		4 049 €	0,00	0,00	0,00
BIATSS	1636 - Secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement s	B	3 730 €	3 651 €	0,22	0,22	0,00
Enseignant	1032 - Professeurs d'éducation physique et sportive	A	5 364 €	4 590 €	0,46	0,46	0,00
BIATSS	1829 - INGÉNIEUR RECHERCHE	A	7 275 €	7 161 €	0,33	0,34	0,00
Enseignant	0524 - Maître de conférences des universités-praticien hospitalier de médecine,	A	4 125 €	4 416 €	0,41	0,47	0,00
BIATSS	0608 - Magasiniers des bibliothèques	C	3 337 €	3 177 €	0,33	0,32	0,25
BIATSS	1095 - Conservateurs des bibliothèques	A	5 579 €	6 169 €	0,67	0,67	2,10
Enseignant	1035 - Professeurs des écoles	A		6 092 €	0,00	0,00	0,00
BIATSS	1058 - Attachés temporaires d'enseignement et de recherche dans les établisser	A		3 356 €	0,00	0,00	0,00
BIATSS	0000 - Emplois fonctionnels	A	7 351 €	9 599 €	0,00	0,00	0,00
BIATSS	1096 - Bibliothécaires	A		4 958 €	0,00	0,00	0,00
BIATSS	1672 - Infirmier(e)s de l'Education Nationale	A		4 765 €	0,00	0,00	0,00
Enseignant	1518 - Professeur de lycée professionnel	A		4 456 €	0,00	0,00	0,00
Enseignant	0015 - Maîtres de conférences associés des universités disciplines littéraires, sci	A	5 045 €	5 045 €	1,00	1,00	0,00
Enseignant	0564 - Conseillers principaux d'éducation	A		6 028 €	0,00	0,00	0,00
BIATSS	1094 - Conservateurs généraux des bibliothèques	A	9 512 €		0,00	0,00	0,00
Enseignant	1706 - Psychologue de l'éducation nationale	A		5 802 €	0,00	0,00	0,00
Enseignant	1708 - Professeur d'université de médecine générale Éducation nationale	A		7 642 €	0,00	0,00	0,00
Enseignant	0652 - Professeurs associés des universités	A	5 541 €	5 620 €	1,00	1,00	0,00
BIATSS	0862 - Ingénieurs de recherche du ministère de l'éducation nationale	A		7 628 €	0,00	0,00	0,00

Pour l'UA, les corps ci-dessus ont donc des indicateurs de qualité avec de plutôt bons résultats. L'effet ségrégation de certains corps en défaveur des femmes s'explique par une sous-représentation des femmes dans les corps les mieux rémunérés.

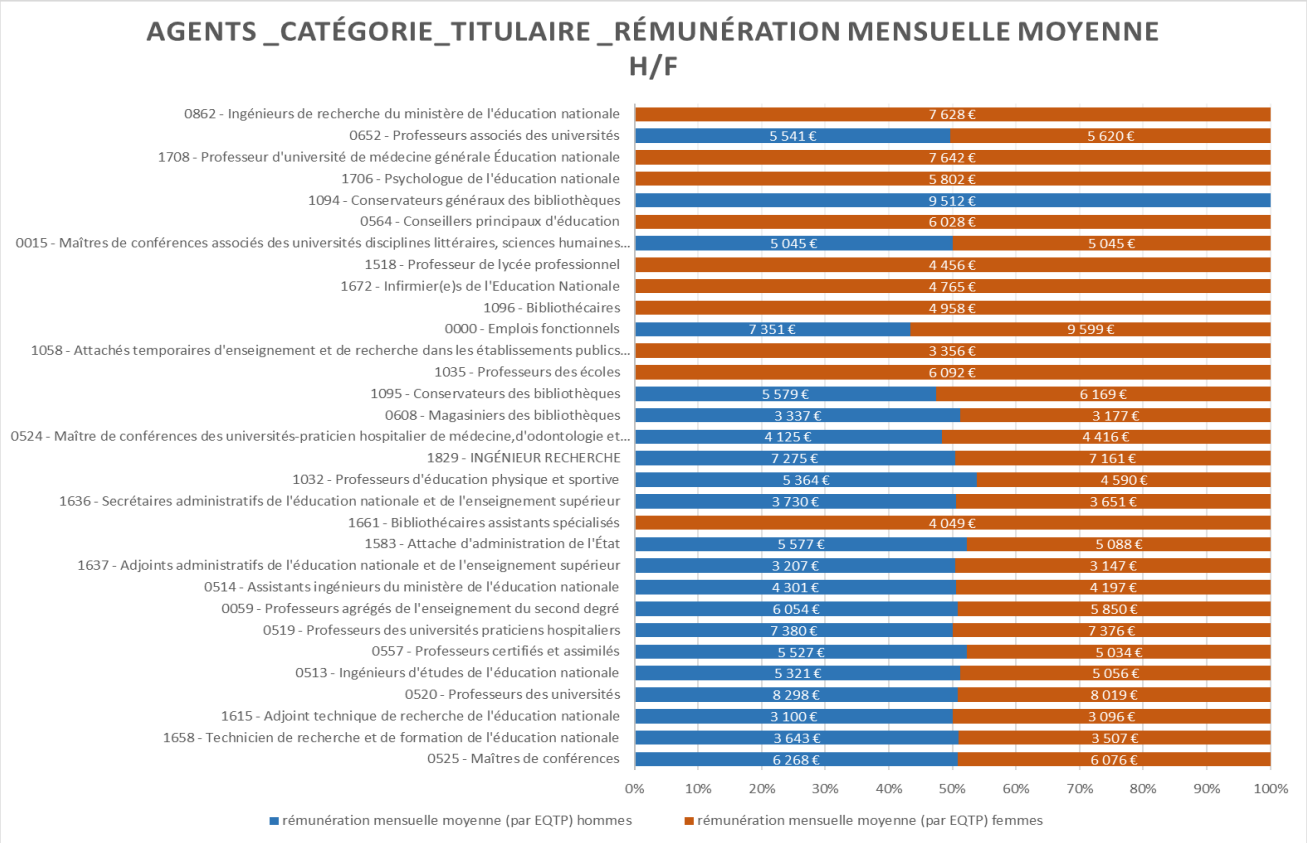


Figure 5. Rémunération mensuelle moyenne par catégorie

2.2.7. Focus sur les promotions des enseignants-chercheurs

Promotions des Maitres de conférences (MCF)

Sur la période 2021 à 2024, 26 candidats ont été promouvables dont 16 hommes (soit 61,54%) et 10 femmes (38,46%).

22 candidatures ont été réceptionnées : 13 d'hommes et 9 de femmes. Sur ces quatre années, les candidatures des hommes sont majoritaires et représentent 59,09%, contre 40,90% pour les femmes. Cependant, la part des femmes promues représente 45,45%.

Tableau 6. Répartition des promotions chez les MCF par sexe

Nombre de promotions par genre (2021-2024)				
	Homme	Femme	Total	% part des Femmes
TOTAL	6	5	11	45,45%

Promotions des Professeurs (PR) aux classes exceptionnelles

Sur la période 2021 à 2024 :

- 70 candidats ont été promouvables à la classe PR EX1 : dont 51 hommes (soit 72,86%) et 19 femmes (soit 27,14 %)
- 34 candidats ont été promouvables à la classe PR EX 2 : dont 33 hommes (soit 97,06%) et 1 femme (soit 2,94%)

Sur la période 2021-2024, 70 enseignants-chercheurs ont été déclarés promouvables à la classe PR EX1. Parmi les cinq personnes effectivement promues, deux sont des femmes, soit 40 % des promus. Ce chiffre montre une représentation féminine dans les promotions supérieure à leur part dans la population des promouvables.

Tableau 7. Répartition des promotions PR CL EX1 par sexe

Nombre de promotions PR CL EX 1 par genre (2021-2024)				
	Homme	Femme	Total	% part des Femmes
TOTAL	3	2	5	40%

Pour la même période, 34 enseignants-chercheurs ont été identifiés comme promouvables à la classe PR EX2, dont une seule femme. Les six promotions prononcées ont concerné exclusivement des hommes.

Tableau 8. Tableau 8. Répartition des promotions PR CL EX2 par sexe

Nombre de promotions PR CL EX 2 par genre (2021-2024)				
	Homme	Femme	Total	% part des Femmes
TOTAL	6	0	6	0,00%

2.3. Position de l'université des Antilles au regard des résultats globaux des universités

L'université des Antilles connaît une situation légèrement plus favorable de la part des femmes dans ses effectifs, que la moyenne des résultats nationaux pour les établissements d'enseignement supérieur en France hexagonale (chiffres de 2022).
En effet 56,47% de femmes dans les effectifs de l'UA, contre 54,79% pour les établissements d'enseignement supérieur en 2022.

Tableau 9. Comparatif avec les établissements d'enseignement supérieur en France hexagonale

	(National) Hommes	UA Hommes	*(National)* Femmes	UA Femmes	*(National)* Total	UA Total	*(National)* Part des femmes (%)	UA Part des femmes (%)
Effectifs annuels	82 585	420	100 092	545	182 677	965	54,79%	56,47%

Source : Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (Edition 2024).
L'état de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France, en 2022

À l'échelle nationale, on compte 182 677 agents dont 100 092 femmes et 82 585 hommes. À l'université des Antilles, on dénombre, sur un total de 965 agents, 545 femmes et 420 hommes. On constate ainsi que, tant au niveau national qu'à l'UA, les femmes sont majoritaires parmi les personnels. La part des femmes est même légèrement plus élevée à l'UA (+1,68 point), ce qui témoigne d'une tendance comparable, avec une légère accentuation locale de la féminisation des effectifs.

Ce comparatif n'offre qu'une photographie globale et doit être consolidé par une analyse à périmètre identique des populations et sur des années de référence communes pour connaître de la situation réelle de l'université des Antilles au regard des résultats globaux des universités françaises. Elle démontre à tout le moins la nécessité de prendre toute sa place dans la mission « égalité professionnelle des femmes et des hommes » et l'exigence de répondre aux attentes formalisées à travers le Référentiel des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche.

De cette obligation découle les actions politiques déjà mises en œuvre et la formalisation du présent plan d'action à court et moyen terme. A travers des mesures concrètes et adaptées aux spécificités de ses territoires d'implantation (Guadeloupe et Martinique), l'université des Antilles se dote d'un plan d'action lisible et cohérent. Les moyens mobilisés et les indicateurs associés engagent l'établissement dans une politique efficiente de lutte pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

3. Plan d'action de l'université des Antilles

3.1. Axe 1 : Garantir la coordination de la démarche

État des lieux

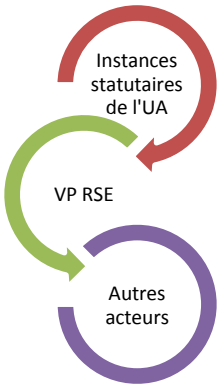
Depuis 2017, l'université des Antilles s'est engagée dans une politique volontariste en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, soutenue par une gouvernance structurée avec la création d'une vice-présidence Responsabilité Sociétale et Environnementale (RSE). Des progrès significatifs ont été réalisés, notamment dans la sensibilisation et la mise en place d'actions concrètes.

Cependant, l'université souhaite renforcer le suivi et la coordination des mesures adoptées, en s'appuyant sur une représentation plus équilibrée dans les instances décisionnelles et une communication renforcée pour mieux valoriser les résultats obtenus. L'objectif est d'ancrer durablement la culture de l'égalité dans l'ensemble des projets et des pratiques de l'établissement.

Les mesures auxquelles s'engage l'établissement : les objectifs à atteindre

La présidence et les instances statutaires de l'université des Antilles s'appuient sur le VP RSE pour piloter la stratégie en matière d'égalité professionnelle. Celui-ci travaille en coordination étroite avec plusieurs acteurs internes : la Direction Générale des Services (DGS), la Direction des Ressources Humaines (DRH), la conseillère de prévention le référent Violence, Discrimination, Harcèlement et Agissements Sexistes (VDHAS), le Service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé (SUMPPS), le chargé de mission égalité ainsi qu'un représentant étudiant.

- VP RSE
- DGS
- DRH
- Conseillère de prévention
- Référent VDHAS
- SUMPPS
- Chargé de mission égalité
- Représentant des étudiants



Ensemble, ces acteurs contribuent à mener à bien les objectifs stratégiques, à mettre en œuvre et à suivre les actions programmées. Le VP RSE assure le suivi des indicateurs clés, évalue l'impact des actions mises en place et propose les ajustements nécessaires. Il veille également à la sensibilisation des personnels, à la communication interne et externe, ainsi qu'au respect des obligations réglementaires.

Ce fonctionnement collectif favorise une culture inclusive et durable, garantissant l'intégration des principes d'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les aspects de l'université.

Des réunions de travail régulières permettent d'établir des bilans transmis aux instances statutaires de l'établissement. Le VP RSE peut également solliciter des partenaires externes afin d'éclairer certains enjeux sociétaux et de co-construire des réponses adaptées aux réalités locales.

3.2. Axe 2 : Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

État des lieux

L'université des Antilles s'engage à garantir une égalité de traitement entre les femmes et les hommes, en particulier sur le plan de la rémunération. Des analyses ont permis d'identifier certains écarts liés à la quotité de temps de travail, à la répartition par grade et à la composante indemnitaire.

Les causes des écarts de rémunération sont multiples et doivent être clairement identifiées et analysées. L'université souhaite approfondir ce travail en renforçant la collecte et l'analyse des données, en dialoguant avec les représentants du personnel et en proposant des mesures correctives adaptées.

Les mesures auxquelles s'engage l'établissement : les objectifs à atteindre

L'outil fourni par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) pour le calcul des rémunérations permet de réaliser une première cartographie. Il s'agit d'une étape importante dans l'évaluation des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de l'établissement.

Le suivi et la collecte des données relatives à l'égalité des femmes et des hommes, débutés en 2021, doivent être poursuivis et s'ancrer désormais dans les pratiques professionnelles du pilotage de la masse salariale et de l'analyse des composants de rémunération des personnels de l'établissement.

Dans un second temps, les écarts observés devront faire l'objet d'analyses comparatives entre les femmes et les hommes, notamment en matière de rémunération et d'actes de gestion de carrière. Ces analyses permettront de mieux caractériser les disparités existantes et de construire des scenarii de mesures correctrices, accompagnés d'études prospectives visant à anticiper et cibler les effets attendus :

- Écarts liés à la quotité de temps de travail ;
- Écarts liés à la différence de représentation des sexes dans les corps ou cadres d'emploi ;
- Écarts liés à la différence de la structure démographique au sein de chaque corps et cadres d'emploi ;
- Écarts subsistant à l'harmonisation des primes par corps, fonctions et responsabilités ;
- Écarts de ratio d'avancement de grade pour les corps et cadres d'emploi ;
- Évaluer les écarts de rémunération sans primes et avec primes (population – personnels contractuels).

Enfin dans un troisième temps, l'université des Antilles doit à moyen terme alimenter le dialogue social et travailler en concertation avec les services RH pour partager ces analyses, comprendre les effets des différents écarts et formaliser les mesures correctrices de gestion adaptées.

La mise en œuvre des mesures nouvelles destinées à traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes alimentent, dès à présent, les bilans du pilotage de la masse salariale, le bilan social de l'établissement et le suivi de la mission égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

3.3. Axe 3 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois, et une représentation équitable

État des lieux

La répartition femmes/hommes à l'Université des Antilles est la suivante : 48% du personnel enseignant est composé de femmes, 68% du personnel BIATSS.

L'objectif de cet axe est de garantir à l'ensemble des personnels de l'UA des droits égaux dans les évolutions de carrière au sein de la structure.

Les mesures auxquelles s'engage l'établissement : les objectifs à atteindre

Le premier volet de cet axe envisage (i) une sensibilisation des différents acteurs au moment de la constitution et du traitement des dossiers de gestion et (ii) une formation des agents sur les impératifs liés à la poursuite de l'ensemble des carrières présentes à l'université.

Cela devrait permettre, à plus ou moins court terme, de faciliter la prise de congé paternité, le retour de congé maternité et d'informer les pères sur le congé parental d'éducation. Cela devrait également permettre de veiller à ne pas pénaliser la carrière d'un agent en cas de congé maternité ou paternité. C'est un sujet à mettre particulièrement en avant dans la carrière des enseignants- chercheurs, pour lesquels ce type de congé peut avoir un impact sur les activités de recherche et donc le droit à l'avancement. Cela permettra aussi de mieux appréhender les situations familiales contraignantes (monoparentalité, contraintes liées aux organismes d'accueil des enfants…), l'ensemble de ces actions offrant l'assurance d'une égalité de traitement lors des promotions.

L'autre volet est axé sur une information et une formation des personnels, enseignants et administratifs, sur l'égalité et la lutte contre les discriminations, tout au long de leur carrière. Ces actions sont organisées par les acteurs de l'université eux-mêmes ou via le concours d'organismes extérieurs.

L'établissement organise des campagnes de communication visant à déconstruire les stéréotypes de genre dans la représentation de certains métiers. Cette sensibilisation est destinée aux encadrants et plus largement à l'ensemble des agents. La communauté sera sollicitée, et les femmes à forte responsabilité continueront à être mises en valeur.

Le respect du principe d'égalité professionnelle est intégré à la formation des membres des jurys et des comités de sélection constitués pour le recrutement ou la promotion des personnels, notamment à travers la mise à disposition d'outils et de kits de lutte contre les discriminations. En effet, même lorsqu'il n'y a pas de quotas obligatoires en vertu d'une disposition légale ou réglementaire, il sera porté attention à tous les niveaux de nomination à l'équilibre de la représentation de chaque sexe.

3.4. Axe 4 : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et personnelle

État des lieux

La démarche de renforcement du pilotage et de restructuration des données des emplois, des effectifs et des compétences permet aujourd'hui à l'établissement de se consacrer à des réflexions stratégiques de politique des ressources humaines. L'université des Antilles engage un diagnostic de toutes les inégalités entre femmes et hommes, en portant une attention particulière à l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle considéré comme un enjeu essentiel pour ses agents et son organisation.

Les résultats de ce diagnostic permettront d'ajuster les différents leviers en faveur de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes sur le long terme.

Les mesures auxquelles s'engage l'établissement : les objectifs à atteindre

Fort de l'expérience tirée de la crise sanitaire liée à la pandémie Covid-19, des avancées fondamentales acquises en matière de communication et de systèmes d'information, l'établissement porte une attention particulière aux mutations sociétales, induites notamment par le développement des nouvelles technologies et l'émergence de nouvelles organisations du travail, le but étant de permettre aux agents de concilier efficacement vie personnelle et vie professionnelle.

L'université des Antilles souhaite capitaliser sur cette gestion de crise pour engager des aménagements spécifiques en matière d'organisation du travail ouvrant à la flexibilité et l'individualisation des aménagements. À ce titre, la mise en place du télétravail durant l'état d'urgence sanitaire a constitué un levier important, et le télétravail ponctuel, lorsqu'il est possible, doit être poursuivi et s'inscrire dans une démarche structurée et volontariste.

Consciente des enjeux sociétaux propres à ses territoires, l'université des Antilles porte l'ambition de développer des mesures concrètes de soutien à la famille. La correction de certains effets liés au congé maternité (situation ante et post congé), le renforcement du dispositif de congé paternité (soutenir la coparentalité, équilibre des temps de vie) ou le soutien direct à la vie familiale (écoute, accompagnement, santé) à travers une action sociale ciblée, sont autant de leviers à examiner pour impulser de nouvelles dynamiques managériales.

Le vieillissement démographique rapide constitue une caractéristique majeure des territoires antillais, qui doit être mieux prise en compte pour corriger durablement les inégalités entre les femmes et les hommes. En effet, la part des 60 ans et plus est estimée à 33 % au 1er janvier 2025 en Guadeloupe[5], ce qui place le territoire en deuxième position après la Martinique[6] où cette proportion atteint 35 %. D'ici 2030, ces parts devraient s'élever à 36 % en Guadeloupe et 40 % en Martinique selon les projections de l'Insee. Sous l'effet de ce vieillissement, la population dépendante continuera de croître, touchant davantage les femmes en raison de leur espérance de vie plus longue. La prise en charge financière, sociale et médicale de cette dépendance représente un enjeu majeur pour la région. L'établissement en perçoit déjà les premiers effets à travers l'augmentation des demandes ponctuelles de congés pour raisons familiales émanant des agents.
Des initiatives concrètes doivent émerger pour mesurer les besoins, liés par exemple aux situations d'aidant familial, afin de mieux adapter les dispositifs existants d'accompagnement social.

[5] INSEE : La natalité baisse tandis que la part des seniors augmente - Bilan démographique 2024 en Guadeloupe, 2025
[6] INSEE : La baisse des naissances est la plus forte des régions françaises - Bilan démographique 2024 en Martinique, 2025

3.5. Axe 5 : Prévenir et traiter les discriminations et les actes de violence sexistes et sexuelles

État des lieux

La circulaire 2015-193 du 25 novembre 2015 rappelle que la lutte contre le harcèlement sexuel, et par extension les violences sexistes et sexuelles, au sein des établissements d'enseignement supérieur et de recherche s'appuie sur une politique de prévention volontaire. Cette politique s'inscrit dans un cadre global. Elle précise les principes en matière d'accompagnement des personnes victimes et de procédures disciplinaires des personnes auteures.

En 2018, Frédérique Vidal, ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, insiste sur la nécessité de mettre en place un dispositif de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au sein des établissements d'enseignement supérieur.

Les mesures auxquelles s'engage l'établissement : les objectifs à atteindre

L'université des Antilles s'engage activement dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) en mettant en place un dispositif structuré visant à prévenir ces situations, à offrir un cadre de signalement efficace et à garantir un accompagnement adapté aux victimes.

Dans une démarche de prévention et de sensibilisation, l'université propose des formations à destination des étudiants, des doctorants et du personnel, afin de leur permettre d'identifier et de prévenir les comportements inappropriés. Chaque année, elle organise des conférences et des séminaires ouverts à tous, réunissant des experts issus de différents domaines, tels que des psychologues, des représentants des forces de l'ordre, des juristes ou encore des spécialistes en self-défense. En parallèle, des campagnes de communication sont régulièrement déployées sur les campus et les réseaux sociaux pour informer la communauté universitaire des dispositifs existants, des sanctions encourues et des démarches à suivre en cas de VSS.

Plusieurs actions sont ainsi prévues :

- Formations obligatoires : formations spécifiques pour les doctorants, personnels de direction, agents et membres des cellules d'écoute et de traitement du dispositif VSS
- Séminaires et conférences : organisation annuelle d'événements rassemblant experts, psychologues, forces de l'ordre, juristes, etc.
- Campagnes de communication : campagnes d'affichage, publications sur les réseaux sociaux, rappel du dispositif lors des journées d'accueil, etc.
- Communication autour des initiatives communautaires : événements tels que des cafés-débats, séminaires ou ateliers mis en place par la communauté.

Afin de permettre un signalement des violences sexistes et sexuelles, l'université des Antilles a mis en place, au sein de la plateforme MyUA[7], une section qui centralise les déclarations des victimes et/ou des témoins. Cette plateforme garantit la confidentialité des données et permet aux personnes concernées d'effectuer un signalement, qu'il soit anonyme ou non. Dès qu'un fait est signalé, une procédure spécifique est enclenchée, impliquant l'activation des cellules d'écoute et de traitement, qui assurent un suivi adapté aux besoins de la victime.

[7] https://myua.univ-antilles.fr/v3/page/vss.html

La plateforme MyUA centralise ainsi les signalements et permet :

- Le signalement anonyme ou identifié : toute personne témoin ou victime peut déclarer un fait.
- La prise en charge immédiate : activation des cellules d'écoute et de traitement.
- La confidentialité garantie : traitement sécurisé des données personnelles.

Pour accompagner les personnes concernées, une cellule d'écoute a été créée afin d'offrir un espace de libération de la parole et d'accompagnement. Elle accueille les victimes et les témoins, leur apporte du soutien et les informe sur leurs droits ainsi que sur les démarches possibles. Selon la situation, cette cellule peut également orienter les personnes vers des services spécialisés, qu'ils soient juridiques, médicaux ou psychologiques. Lorsque les faits signalés nécessitent une prise en charge approfondie, la cellule d'écoute transmet les dossiers à la cellule de traitement, chargée d'examiner chaque situation avec rigueur et impartialité.

Les missions de la cellule d'écoute sont :

- accompagnement bienveillant : accueil sans jugement et orientation vers des ressources adaptées (juridiques, médicales, psychologiques).
- médiation et conseils : aide dans les démarches et informations sur les droits des victimes.
- coordination avec la cellule de traitement : transmission des signalements en fonction de leur gravité.

La cellule de traitement joue un rôle clé dans le traitement des signalements. Elle analyse les faits rapportés, évalue les suites à donner et peut saisir le président de l'université lorsque la gravité des actes le justifie. Dans certains cas, des procédures disciplinaires ou des signalements auprès du procureur peuvent être engagés. La cellule de traitement assure également un suivi régulier des actions mises en place et produit chaque année un bilan des signalements et des mesures adoptées, dans un souci d'amélioration continue du dispositif.

Les missions de la cellule de traitement sont :

- analyse et suivi des signalements : évaluation des faits et recommandations d'actions.
- saisine du président de l'université : en cas de nécessité, pour déclencher des procédures disciplinaires ou judiciaires.
- statistiques et bilan annuel : suivi des signalements et amélioration continue des actions mises en place.

Enfin, l'université met un point d'honneur à impliquer activement sa communauté dans la lutte contre les VSS. Elle encourage et soutient les initiatives, en facilitant la mise en place de projets de sensibilisation et d'événements sur la question. Les membres de la communauté universitaire peuvent proposer des idées, telles que l'intégration de nouveaux modules de formation ou l'organisation de manifestations dédiées. Ces suggestions sont ensuite étudiées et prises en compte par la cellule de traitement, qui veille à accompagner et adapter les actions en fonction des besoins du terrain.

4. Synthèse des actions 2025-2027

		Actions	CALENDRIER		
			2025	2026	2027
Axe 1					
	1.1.	Intégrer l'égalité dans les projets stratégiques	X	X	X
	1.2.	Définir les lignes directrices de communication inclusive	X		
	1.3.	Formaliser les axes directeurs de la politique de promotion	X		
	1.4.	Répertorier les textes applicables à l'Université	X	X	X
	1.5.	Page internet dédiée à la mission égalité	X		
	1.6.	Évaluation de résultats	X	X	X
	1.7.	Présenter un bilan et les recommandations de la politique d'égalité	X	X	X
	1.8.	Transmettre aux différents acteurs les mesures correctrices de gestion	X	X	X
Axe 2					
	2.1.	Collecter et analyser les données de gestion via le SIRH et poursuivre la cartographie sur les rémunérations	X	X	X
	2.2.	Intégrer les résultats au bilan social	X	X	X
	2.3.	Mise en œuvre d'une comptabilité analytique sur l'égalité F/H, pour piloter la masse salariale	X	X	X
	2.4.	Mesurer, analyser et rapporter sur les écarts de rémunération selon différents axes - Quotité de travail - Représentation des sexes - Démographie - Écarts contractuels (avec/sans primes) - Avancement de grades, corps, etc.	X	X	X
	2.5.	Dialoguer avec les représentants des personnels pour proposer des correctifs	X	X	X
Axe 3					
	3.1.	Favoriser une représentation équitable au sein des jurys, des VPD, des CM ;	X	X	X
	3.2.	Favoriser juste représentation des femmes/hommes dans l'évolution de carrière et l'attribution des primes	X	X	X
	3.3.	Formuler les offres d'emploi de manière asexuée	X	X	X
	3.5.	Réaliser et diffuser des portraits de femmes à forte responsabilité au sein de l'UA		X	
	3.6.	Lutter contre les stéréotypes de genre dans certains domaines via des campagnes de communication		X	X
	3.7.	Garantir des processus de recrutements non discriminants (questions posées, candidats reçus, etc.)	X	X	X
Axe 4					
	4.1.	Analyser et corriger les règles de gestion des retours de congés familiaux	X		
	4.2.	Recenser les besoins pour les personnes en situation d'aidant familiaux		X	X
	4.3.	Former les personnels tout au long de leur carrière aux évolutions sociétales	X	X	X
	4.4.	Communiquer sur les dispositifs existants : - congés paternité - guide sur dispositif de souplesse - dispositif d'écoute et d'accompagnement	X	X	X
	4.5.	Enquête auprès du personnel de l'UA sur la qualité de vie au travail		X	
	4.6.	Poursuivre la mise en place du télétravail ponctuel	X	X	X
Axe 5					
	5.1.	Formation-accompagnement du personnel de direction	X		X
	5.2	Formation-accompagnement à la mise en œuvre pratique du dispositif	X		X
	5.3.	Formation-sensibilisation et de prévention à différents publics	X	X	X
	5.4	Traiter les situations de violences sexuelles et sexistes	X	X	X
	5.5.	Accompagner les victimes de violences sexuelles et sexistes	X	X	X
	5.6	Réaliser des bilans soumis aux instances	X	X	X
	5.7.	Communication autour du dispositif	X	X	X
	5.8	Manifestations à l'occasion des journées : - De lutte pour le droit des femmes - De lutte contre les violences faites aux femmes - Du handicap	X	X	X

5. ANNEXES

5.1. Synthèse de l'exécution du plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes 2021-2023

Actions	Etat
M1 Encrer statutairement le déploiement de la mission égalité/diversité et créer une vice-présidence dédiée	
1 Nommer une vice-présidence déléguée à la RSE	Fait
2 Mettre en place un comité de pilotage RSE	Non
3 Création du BIMI	Non
4 Modifier les statuts de l'Établissement pour encrer la mission	Fait
5 Garantir une représentation équitable au sein des jurys, des VPD, des CM;	Fait
M2 Établir annuellement un bilan et des recommandations et les transmettre aux différents acteurs	
1 Présenter un bilan et les recommandations de la politique d'égalité	Fait
2 Transmettre aux différents acteurs les mesures correctrices de gestion	Non
M3 Intégrer la dimension d'égalité aux projets stratégiques d'établissement et au contrat de site 2022-2026 ;	
1 Modifier les projets stratégiques de pôles pour y intégrer l'égalité F/H	Fait
2 Modifier le contrat d'établissement et de site pour y intégrer l'égalité F/H	Fait
M4 Structurer les outils de gestion sur le thème pour faciliter l'aide à la décision	
1 Conforter le Bilan social sur la thématique	Fait
2 Développer les extractions de données de gestion	Fait
3 Mettre en œuvre d'une comptabilité analytique sur l'égalité F/H	Non
M5 Formations – accompagnement de la gouvernance	
1 Formation-accompagnement du personnel de direction	Fait
2 Formation-accompagnement à la mise en œuvre pratique	Fait
3 Formation-sensibilisation	Fait
M6 Évaluer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes – SI DGFIP	
1 Appropriation de l'outil de calcul fourni par la DGFIP (rémunérations)	Fait
2 Suivi et collecte des données à compter de 2021	Fait
M7 Mesurer et analyser l'écart et sa progression des effets – SIRH SIHAM	
1 Écarts liés à la quotité de temps de travail	Fait
2 Écarts liés à la différence de représentation des sexes	Fait
3 Écarts liés à la différence de la structure démographique	Fait
4 Écarts subsistant à l'harmonisation des primes	Fait
5 Écarts de ratio d'avancement de grade pour les corps et cadres d'emploi	Fait
6 Évaluer les écarts de rémunération sans primes et avec primes	Fait
M8 Dialoguer avec les représentants des personnels pour analyser la justification des écarts et proposer des correctifs	
1 Établir une cartographie de la cotation de postes	Fait
2 Analyser et renforcer les modalités d'attribution des primes	Non
3 Formaliser les axes directeurs de la politique de promotion	Fait
4 Analyser et corriger les règles de gestion des retours de congés familiaux	Fait

Actions	Etat
M9 Encourager la communauté universitaire à participer à des actions de sensibilisation ou de formation à l'égalité et à la lutte contre les discriminations	
1 Page intranet et internet dédiée à la mission Égalité	Fait
2 Réaliser et diffuser des portraits de femmes qui font carrière à l'UA	Fait
3 Conférence de sensibilisation à la politique d'Égalité	Fait
4 Organisation de la journée de lutte pour les droits des femmes	Fait
5 Journée internationale de lutte contre l'homophobie	Fait
6 Organisation de la JI de lutte contre les violences faites aux femmes.	Fait
7 Manifestation à l'occasion de la journée du handicap	Fait
8 Réaliser des séminaires de sensibilisation à différents publics :	Fait
M10 Former les personnels, tout au long de leurs carrières et les usagers aux évolutions de la société et à leurs conséquences sur le principe d'égalité	
1 Module e-learning scénarisé avec cas pratiques et évaluation finale (…)	Fait
M11 Assurer une égalité de traitement dans la communication institutionnelle	
1 Définir les lignes directrices de communication inclusive (…)	Fait
2 Formuler les offres d'emploi de manière asexuée (…) … depuis 1er semestre 2018	Fait
3 Favoriser la communication des femmes scientifiques dans les lycées	Non
M12 Renforcer le dispositif de nominations équilibrées	
1 Représentation paritaire F/H dans les organes de gouvernance	Fait
M13 Mieux appréhender les situations de vie personnelle et familiale contraignantes	
1 Enquête auprès du personnel de l'UA sur la qualité de vie au travail (…)	Non
M14 Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail	
1 Guide sur les dispositifs de souplesse - organisation du temps de travail	Fait
2 Mettre en place le télétravail régulier et ponctuel	Fait
M15 État des lieux	
1 Répertorier les textes applicables à l'Université	Fait
2 Identifier les réalités liées aux violences sexistes et sexuelles (M14-1)	Fait
M16 Définition d'un plan d'action	
1 Prévenir les violences sexuelles et sexistes	Fait
2 Traiter les situations de violences sexuelles et sexistes	Fait
3 Sanctionner et accompagner les auteur-e-s de violences sexuelles et sexistes	Fait
M17 Communication sur le dispositif	
1 Rendre le dispositif public et accessible à toutes et tous	Fait
2 Intégrer les VSS dans la communication interne	Fait
M18 Suivi et évaluation du projet	
1 Évaluation de résultats	Fait
2 Évaluation de processus	Fait

5.2. Intégration du bilan du plan 2021-23 dans le plan 2025-27

Axes / Thématiques	Bilan 2021-2023 (constats)	Plan 2025-2027 (réponses apportées)
Gouvernance et structuration	Absence du BIMI, pas de comité de pilotage RSE	Renforcement de la gouvernance autour du VP RSE et d'acteurs forts. Structuration autour de cellules de terrain. Bilans réguliers aux instances
Écarts de rémunération et dialogue social	Outils de mesure mis en place mais dialogue social à consolider sur primes et promotions	Poursuivre analyse fine des écarts de rémunération et intégration au dialogue social
Accès aux grades, emplois et valorisation	Absence d'action de promotions fortes vers les lycéennes et valorisation femmes scientifiques à poursuivre	Mener des campagnes contre stéréotypes, valorisation femmes à responsabilité, campagnes de valorisation des parcours
Conciliation vie pro/vie perso	Télétravail et souplesse amorcés, mais aller plus loin dans la prise en compte de situations endémiques	Poursuivre diagnostic global, réflexion à mener sur des situations de monoparentalité et d'aidant familiaux pour introduire davantage de flexibilité.
Prévention et traitement des VSS	Diagnostic et dispositifs amorcés, pour l'heure absence de chiffres.	Renforcement dispositifs VSS, réalisation de rapports annuels