

PLAN EGALITE 2025-2028



L'égalité hommes-femmes est un sujet sur lequel l'UTT s'est mobilisée depuis longtemps via un plan d'égalité professionnelle hommes-femmes validé par les instances en 2020 pour 4 ans, plan comportant 7 actions.

Un plan EDI (Egalité, Diversité, Inclusivité) qui couvre un champ plus large que l'égalité hommes-femmes, a également été mis en place depuis 2023 pour 4 ans, plan qui fait l'objet de points d'avancée réguliers en instances dans le cadre du dialogue social et en conseil d'administration.

Si des avancées significatives ont pu être constatées, des marges de progrès existent.

Point positif, **la population salariée de l'université** est numériquement équilibrée entre les femmes et les hommes, avec un léger avantage pour les hommes (218 femmes : 46%, 254 hommes : 54%). Parmi les personnels de l'université, 35% sont enseignants-chercheurs, chercheurs ou enseignants (enseignants-chercheurs, enseignants ou chercheurs), 44% sont des personnels BIATSS et 20% sont des personnels recherche (doctorants, post-doc et personnels rémunérés sur contrat de recherche).

En revanche, au sein de ces catégories de personnels, le rapport numérique entre les femmes et les hommes est inversé : 3/4 des enseignants-chercheurs sont des hommes, 1/3 des personnels BIATSS sont des hommes. Parmi les personnels enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs, 25% sont des femmes alors qu'elles représentent 64% de la population BIATSS.

La population des hommes salariés est particulièrement déséquilibrée au profit des hommes enseignants-chercheurs. Près de 49% des hommes salariés de l'UTT sont enseignants-chercheurs, enseignants ou chercheurs, un peu moins de 30% des hommes salariés relèvent de la catégorie BIATSS.

A l'inverse, la population des femmes salariée est déséquilibrée au profit des personnels BIATSS. Plus de 61% des femmes en activité relèvent de la catégorie BIATSS, contre moins de 39% qui travaillent dans la recherche et/ou l'enseignement (même si des personnels BIATSS travaillent aussi dans la recherche et la formation).

Autre élément positif, l'évolution de **la population étudiante** sur les 3 dernières années illustre l'amorce d'un rééquilibrage progressif :

Années universitaires	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Pourcentage hommes	76%	75%	73%
Pourcentage femmes	24%	25%	27%

L'UTT souhaite en effet concilier sélectivité sur le mérite et action positive envers les filles et veille dans ses actions au respect de ces deux valeurs. L'action « cordées de la réussite » permet également de les accompagner en amont. Elle permet en effet de faire de l'accompagnement à l'orientation un levier d'égalité des chances.

Enfin, **l'UTT doit systématiser des tableaux de bord et ou diffuser des états des lieux sur les nombreuses données RH dont dispose l'établissement afin de permettre une analyse plus fine de l'égalité professionnelle H/F du personnel.** En effet, si ces données sont pour la plupart restituées au moment de la diffusion du RSU, il a été décidé de les suivre régulièrement tout au long de l'année ce qui permettra une collecte de données qui abonderont de façon plus précise, le rapport social unique.

Au niveau étudiant, ce suivi est déjà assuré par la responsable de l'Observatoire des formations et de l'insertion professionnelle.

Un groupe de travail s'est donc réuni les 3 décembre, 24 janvier et 29 janvier, groupe de travail associant représentants du personnel (F3SCT), experts RH/prévention et chargée de mission RSE/référente VSS.

L'objectif a été de dresser un état des lieux des 2 plans existants et de déterminer les actions à retenir.

Il a été également proposé un **nouveau plan d'action « égalité » fusionnant le plan égalité professionnelle et le plan EDI, afin de pouvoir agir sur l'égalité au sens large** mais aussi sur la diversité et le respect des différences.

AXE 1 : Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes

ACTIONS	PERSONNE EN CHARGE	CALENDRIER	INDICATEURS SEXUES
Réaliser un comparatif de 2025 à 2029 du recours au temps partiel	DRH	Annuellement	% temps partiel par statut
Ajouter de nouveaux indicateurs au RSU (rapport social unique)	DRH	2025	% par statut (RSU) Ecart rémunération (RSU) Temps d'accès HDR (état des lieux puis action à faire) Temps d'accès PU (état des lieux puis action à faire) Effet démographique sexué (RSU) Effet prime à corps-grade- statut-échelon identiques (état des lieux sur C3 et prime de fin d'année BIATSS) - analyse croisée entre %H-F et % primes
Réaliser un comparatif sexué 2020/2024 au niveau des nouveaux étudiants	DFP	Chaque année	Comparatif ratio filles/garçons (suivi par UTT, à comparer avec les statistiques nationales) : formations, salaires à la sortie de l'UTT, CDD/CDI à la sortie d'école

AXE 2 : garantir l'égal accès des femmes et les hommes aux corps, grades et emplois

ACTIONS	PERSONNE EN CHARGE	CALENDRIER	INDICATEURS
Assurer un suivi sur le nombre de femmes (candidates et retenues) aux promotions (BIATSS + enseignants-chercheurs)	DRH	1 ^{ER} Semestre 2025	Tableau indicateurs n°1 (statistiques CNU H/F à analyser en complément)
Tester des profils de poste EC sans stéréotypes en féminisant les intitulés puis analyser l'impact sur les candidatures	DRH	1 ^{er} semestre 2025	1 ^{er} semestre 2025
Assurer un suivi des candidatures féminines dans l'ensemble des recrutements	DRH	1 ^{er} semestre 2025	Tableau indicateurs n°2
Continuer la sensibilisation aux stéréotypes de genre lors des recrutements	DRH	Durée du plan	Topo sur les biais à remettre aux recruteurs (pour enseignants et BIATSS)
Communiquer un tableau de suivi des candidatures pour tous les recrutements (doctorants, EC, BIATSS)	SRH + école doctorale	A partir du 2 ^{ème} semestre 2025 puis durée du plan	Tableaux de suivi
Travailler dans le cadre du GT carrières sur l'évolution de carrière EC puis présenter les résultats en visioconférence	DRH	2025	Tenue d'une visioconférence
Organiser chaque année un évènement le 8 mars	Communication en lien avec la référente mission égalité	Annuel	Communication faite (site, actions)
Etablir un comparatif sexué des abandons en cours de thèse	Ecole doctorale	A partir du 1 ^{er} semestre 2025 puis durée du plan	Etat des lieux à faire sur plusieurs années pour en tirer un éventuel constat
Continuer à informer chaque année le personnel sur les campagnes de promotion, les critères, la rédaction du dossier et communiquer sur le nombre de promus	DRH	Durée du plan	Messages d'information RH à valoriser en communication interne
Continuer le programme « Elles bougent »	DFP	Durée du plan	Nbre d'élèves concernés Nbre d'évènements
Continuer le programme « Egalité des chances »	DFP	Durée du plan	Nbre d'élèves concernés Nbre d'évènements
Continuer le programme « Cordées de la réussite » (tout en assurant une veille sur la diminution du bénévolat)	DFP	Durée du plan	Nbre d'élèves concernés Nbre d'évènements accompagner (moins de bénévoles)

Tableau indicateurs n°1	Tableau indicateurs n°2	Tableau indicateurs n°3
% F/H candidats promos BIATSS par catégorie % F/H retenus promos BIATSS par catégorie % F/H candidats promos EC % F/H retenus promos EC	% F/H postes BIATSS (candidats et retenus) % F/H postes EC (candidats et retenus) % F/H postes doctorants (candidats et retenus)	% F/H BIATSS (avec catégories) % F/H EC % F/H doctorants % F/H CA – CODIR

AXE 3 : favoriser l’articulation vie personnelle et vie professionnelle

ACTIONS	PERSONNE EN CHARGE	CALENDRIER	INDICATEURS
Réaliser un guide de la parentalité	SRH + Référénte égalité	1 ^{er} semestre 2025	Réalisation du guide et diffusion en juin 2025
Continuer la mise en œuvre du télétravail	SRH	Durée du plan	Tableau de suivi du nombre de demandes à pérenniser
Communiquer sur le droit à la déconnexion	DNUM	Durée du plan	Communiquer sur la charte informatique - volet utilisation des mails responsables et la diffuser à chaque rentrée universitaire et réfléchir à une modernisation du circuit de diffusion
Rappeler la nécessité de la réalisation d’un entretien avant chaque départ en congé maternité/maladie (supérieur ou égal à 1 mois) et à chaque reprise et prévoir systématiquement un point à 3 et 6 mois après le retour	N+1/DRH	Durée du plan	Communication aux encadrants et responsables équipes
Aménager un (ou des) espaces pour les mères allaitantes souhaitant tirer leur lait	Référénte égalité + patrimoine	2025	Communication dès concrétisation du projet
Etudier l’intérêt d’un congé pour règles douloureuses sur initiative de l’établissement pour étudiants et personnels	Pôle santé		Sujet à clarifier sur le volet fonction publique et étudiants – cadrage clair à prévoir
Pérenniser la politique d’information sur la prise de congés paternité et/ou enfants malades pour les hommes (rappel de la circulaire de rentrée)	DRH	Durée du plan	Point RSU intégrant ce sujet

AXE 4 : lutter contre les violences sexuelles et sexistes, le harcèlement et toute forme de violence et de discrimination

Concernant les violences sexuelles et sexistes, une référente « VSS » a été nommée en avril 2021. En parallèle, une plateforme d'écoute et de signalement a été mise en place (utt.signalement.net).

Une quarantaine d'agent(tes) a été formée à l'écoute et à l'orientation des victimes de VSS.

5 agents sont dédiés à la gestion des alertes sur la plateforme. Un protocole de prise en charge des situations existe, à la fois pour les étudiants et le personnel. Parallèlement, à chaque rentrée, tous les nouveaux étudiants reçoivent une sensibilisation aux VSS qui est obligatoire et sanctionnée par une évaluation octroyant des crédits. Environ 350 étudiants(es) sont ainsi sensibilisés(es) chaque année depuis septembre 2021. Les campagnes nationales sont systématiquement relayées et des événements sont organisés aux dates clés.

Concernant le handicap, un schéma directeur existe ainsi que 3 référentes. Un groupe de travail dédié a mis à jour le nouveau schéma directeur présenté en instances lors du 1^{er} trimestre 2025.

Des référents discriminations, laïcité sont également nommés et des articles relatifs à toutes les formes de violences et de discriminations ont été ajoutés à tous les documents règlementaires (règlement intérieur, charte du numérique, règlement des études).

L'objectif central de cet axe est donc de poursuivre la prévention et le traitement de toutes les situations de violences sexistes, sexuelles, harcèlement et toutes les formes de discrimination avec des actions d'amélioration continue des dispositifs existants et d'engagement de l'établissement sur les questions de la diversité.

ACTIONS	PERSONNE EN CHARGE	CALENDRIER	INDICATEURS
Continuer à communiquer sur la plateforme d'écoute et de signalement	Ecoutants plateforme	Durée du plan	Nombre de signalements déposés
Faire un bilan annuel des signalements (F3SCT, CA)	Référente VSS	Durée du plan	Tableaux de suivi
Poursuivre le traitement de toutes les situations de violences	Référente VSS	Durée du plan	Tableau récapitulatif des traitements apportés
Former des agents à la fresque de la diversité	DRH + Référente égalité	2025	Nombre de personnes formées
Organiser au moins un événement par année universitaire sur le handicap, les VSS, l'égalité	Référents égalité, VSS, discriminations	Chaque année	Nombre d'événements organisés
Renouveler le schéma directeur diversité (étudiants)	DFP	Durée du plan	Schéma directeur
Mettre en œuvre le nouveau schéma directeur handicap	Référents handicap	A compter de 2025	Schéma directeur
Continuer les sensibilisations/formations des nouveaux étudiants	Référente VSS	Tous les ans	Nombre d'étudiants ayant suivi la formation
Continuer à travailler avec les associations étudiantes sur la prévention des VSS	Référente VSS + assos étudiantes + resp. vie étudiante	Avant l'intégration et tous les événements festifs	Nbre de réunions
Continuer l'accueil et l'accompagnement des personnes en situation de handicap	Référentes handicap, pôle santé, SRH	Au fil de l'eau	Nombre de déclarations et d'aménagements réalisés
Continuer à travailler sur l'accessibilité des locaux	DGS + Patrimoine	Au fil de l'eau	Tableau de bord des travaux réalisés

AXE 5 : favoriser le bien-être au travail et dans les études (transversal)

ACTIONS	PERSONNE EN CHARGE	CALENDRIER	INDICATEURS
Réaliser des podcasts de sensibilisation au DRS	Ingé DRS	1 ^{ER} semestre 2025	Nombre de podcasts
Mieux faire connaître l'offre sociale et secours exceptionnels	Commission action sociale	1 ^{ER} semestre 2025	Réfléchir à un mode de communication qui toucherait le plus grand nombre
Formaliser la politique de santé/prévention	Direction + pôle santé + Ingénieur prévention	2 ^{ème} semestre 2025	Document stratégie prévention/santé »
Définir des indicateurs de mesure RPS	GT QVCT	1 ^{er} semestre 2025	Au moins 5 indicateurs
Réaliser un outil « tableau suivi RPS »	DRH en lien avec Ingénieur prévention + Pôle santé	1 ^{er} semestre 2025	Tableau de bord
Présenter un bilan QVCT 2 fois par an en F3SCT	DRH	Annuel	Bilan
Créer et diffuser un baromètre « QVCT »	DGS	Chaque année	Nbre réponses
Diffuser les résultats du sondage	Référente égalité	Chaque année	Statistiques et présentation en F3SCT et CA
Rédiger un plan QVCT	GT QVCT		Suivi du plan d'action
Proposer des fresques de la diversité après constitution d'un vivier d'animateurs	Animateurs fresque	2 fois par an	Nbre de participants
Proposer des fresques du climat après renforcement du vivier d'animateurs	Animateurs fresque	2 fois par an	Nbre de participants
Créer une entité « expérience étudiante »	Référente égalité + Responsable vie étudiante	2 ^{ème} semestre 2025	Mettre en place une entité « expérience étudiante » pour plus de visibilité des acteurs
Développer des partenariats locaux, notamment avec les associations	Associations étudiantes	Durée du plan	
Militer en faveur d'une alimentation responsable	CROUS + Ingé DRS	Durée du plan	

En fonction des constats opérés, une politique de correction des inégalités sera définie et mise en œuvre.