

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 24 mai 2024

V. Approbation du rapport d'exécution du plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

VU l'article L712-2 - alinéa 10 du code de l'éducation,

VU le décret n°2020-528 du 4 mai 2020,

Conformément au code de l'éducation, un rapport sur l'exécution du plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est présenté au Conseil d'Administration et transmis après approbation par ce dernier, aux Ministres chargés de l'enseignement supérieur et de la recherche et au Haut Conseil de l'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur.

La présentation du rapport d'exécution pluriannuel 2021-2024 vise notamment à apporter des informations générales de mise en œuvre effective des mesures prévues par le plan d'action de l'établissement, approuvé en juin 2021, au vu des indicateurs initialement fixés. Ce rapport comporte des données quantitatives et qualitatives. Il sert également de base de travail pour l'élaboration du prochain plan d'action.

Le Conseil d'administration approuve le rapport d'exécution du plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Effectif Statutaire :	36
Membres en exercice :	36

Quorum :	atteint
Membres présents :	20
Membres représentés :	3
Total :	23

Décompte des votes :

Abstentions :	4
Votants :	19
Blancs ou nuls :	-

Suffrages exprimés :	19
Pour :	19
Contre :	-

La délibération est adoptée.

Fait à Orléans, le 28/05/2024

Le Président de l'Université



Éric BLOND

DÉLAI DE RECOURS :

En application des articles R.421-1 et suivants du code de justice administrative, la présente délibération pourra faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa notification et/ou de sa publication, d'un recours gracieux auprès du Président de l'Université d'Orléans (Château de la Source – 45100 Orléans) et/ou d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif d'Orléans.

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

2021 – 2024

Rapport d'exécution du plan pluriannuel

Suivi par :

Didier Chavrier :

Vice-président délégué à l'égalité, la diversité, l'inclusion et la qualité de vie au travail
vp.eqvt@univ-orleans.fr

Maude Gonzalez :

Responsable de la mission égalité, diversité, inclusion
resp.mission.egalite@univ-orleans.fr

Sommaire

1	Mise en œuvre du plan d'actions égalité professionnelle	4
1.1	Modalités d'adoption du plan d'action	4
1.2	Modalités de suivi du plan d'action.....	4
1.3	Modalités d'information des personnels sur le plan d'action	5
1.4	Rappel de la déclinaison du plan d'action et indicateurs de suivi	5
1.5	Synthèse des actions prévisionnelles 2021-2023.....	6
2	Rapport d'exécution du plan d'action égalité 2021-2023	8
2.1	Contexte.....	8
2.2	Niveau de réalisation	8
2.3	Index égalité professionnelle	9
2.4	Analyse synthétique de la mise en œuvre des actions par domaine	9
2.4.1	Domaine 1 : Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	10
2.4.2	Domaine 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique	13
2.4.3	Domaine 3 : Favoriser l'articulation activité professionnelle et vie personnelle et familiale	20
2.4.4	Domaine 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	23
3	Calendrier de présentation du rapport d'exécution	27
4	Modalités d'élaboration du prochain plan d'action	27
5	Annexe – Évolution des indicateurs de suivi	29
5.1	Écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	29
5.1.1	Indicateurs globaux au niveau de l'employeur.....	29
5.1.2	Indicateurs avec résultats détaillés par corps	30
5.2	Accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois	32
5.2.1	Effectifs globaux	32
5.2.2	Gouvernance et commissions consultatives.....	34
5.2.3	Répartition des E et EC	36
5.2.4	Dynamique de carrière des EC.....	37
5.2.5	Taux de féminisation des comités de sélection	37
5.2.6	Taux de féminisation des PEDR	38
5.2.7	Répartition des BIATSS.....	38
5.2.8	Dynamique de carrière des BIATSS	40
5.2.9	Répartition EC et E par domaine disciplinaire.....	40
5.2.10	Répartition des Enseignants titulaires du 2nd degré par domaines selon le genre.....	42
5.2.11	Formation continue	42
5.2.12	Travail à temps partiel.....	43

5.3	Articulation vie professionnelle et vie personnelle et familiale	46
5.3.1	Demande de télétravail suivant les sexes	46
5.3.2	Demande de télétravail suivant les sexes et catégories	46
5.3.3	Taux de féminisation des CRCT	47
5.3.4	Garde d'enfant malade par sexe	47
5.3.5	Congés parentalité	47
5.4	Lutte contre les discriminations, violences, harcèlements et agissements sexistes	48
5.4.1	Nombre d'actions d'information et de sensibilisation réalisées	48
5.4.2	Nombre de signalements traités	48

1 Mise en œuvre du plan d'actions égalité professionnelle

1.1 Modalités d'adoption du plan d'action

Pour permettre l'établissement du plan d'actions à l'égalité professionnelle, un comité de pilotage a été créé afin d'identifier les actions à mettre en place dans le plan d'action Égalité pluriannuel 2021-2023. Ce comité a intégré des membres de l'équipe de gouvernance, des responsables encadrants (RE) ainsi que des responsables des services administratifs (RSA), la DGS, la DRH, une directrice de laboratoire et des représentants des personnels.

Les modalités d'adoption du plan Égalité ont été les suivantes :

- Présentation et vote au Comité Technique du 15/06/2021
- Présentation et vote au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail le 22/06/2021
- Présentation en Conseil Académique en juin 2021
- Présentation en Conseil d'Administration le 09/07/2021

Les organisations syndicales siègent dans l'ensemble de ces instances.

Conformément aux orientations ministérielles, le plan d'action de l'Université d'Orléans a été mis en place pour une durée maximale de trois ans et expire en juillet 2024.

1.2 Modalités de suivi du plan d'action

L'objectif initial fixé dans le plan égalité était de réunir quatre fois par an le comité de pilotage afin d'effectuer un suivi des actions déployées et de réaliser un bilan annuel relatif aux avancées du plan égalité. L'objectif des quatre réunions n'a pas pu être mis en œuvre de façon optimale du fait notamment des vacances successives du poste de DRH. Cependant, depuis sa mise en place, le comité a pu réaliser un bilan intermédiaire le 15 juin 2022 et le Rapport Social Unique (RSU) 2021 intègre des données sur les questions de parité, puis en 2022 des données supplémentaires dont celles liées à la cellule de lutte contre les violences.

1.3 Modalités d'information des personnels sur le plan d'action

Le plan égalité a été porté à la connaissance de l'ensemble de la communauté universitaire dès son adoption en Conseil d'Administration le 9 juillet 2021. Il a été présenté à l'équipe présidentielle le 6 septembre 2021, aux directeurs de composante le 16 novembre 2021 et aux cadres de l'université (RE/RSA) le 18 novembre 2021.

Il est mis à disposition des personnels sur le site intranet de l'établissement (documents stratégiques) et de l'ensemble de la communauté universitaire sur le site internet de l'université dans la rubrique égalité-diversité (<https://www.univ-orleans.fr/fr/univ/universite/egalite-diversite>) dans laquelle sont détaillés tous les dispositifs existants et les actions mises en œuvre.

Les actions de la mission égalité et l'existence d'un plan d'action égalité sont présentées lors de la journée annuelle d'accueil des nouveaux arrivants de septembre et reprises dans le guide des personnels. Le plan est également mentionné dans la note annuelle relative au fonctionnement des comités de sélection de recrutement des enseignants-chercheurs.

1.4 Rappel de la déclinaison du plan d'action et indicateurs de suivi

Le plan d'action ambitieux a été décliné en 50 actions rattachées aux 4 domaines suivants :

- Domaine 1 : Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- Domaine 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique
- Domaine 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
- Domaine 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Certaines actions ont été identifiées sur plusieurs domaines et déclinées selon les agents visés par l'action. Lors de l'élaboration du plan d'action, il a été défini des indicateurs de suivi pour chaque action. L'évolution de ces indicateurs est reprise en annexe du présent rapport.

1.5 Synthèse des actions prévisionnelles 2021-2023

Action n°	Actions envisagées	Pilotage	Domaine
1	Sensibiliser les instances de recrutement en fournissant des données genrées locales et nationales et les former sur les biais liés aux stéréotypes de genre	VP EQVT + Pdte CAC	1 et 2
2	Sensibiliser les instances en fournissant des données genrées locales et nationales afin de se rapprocher d'une parité dans les classements de listes d'aptitude	VP EQVT + DRH	1 et 2
3	Mettre en oeuvre une plaquette d'information en direction des personnels quant aux possibilités de changement de corps par liste d'aptitude	VP EQVT + DRH	1 et 2
4	Mettre en oeuvre des parcours de formation aux concours en veillant à un équilibre de chaque genre dans l'accès aux formations	DRH	1 et 2
5	Sensibiliser les instances d'avancement afin de favoriser un égal avancement des femmes et des hommes dans chacun des corps	VP EQVT + Pdte CAC	1
6	Mettre en oeuvre une plaquette d'information en direction des personnels quant aux possibilités et raisons de prise de temps partiel	DRH	1 et 2
7	Veiller à un équilibre dans l'attribution des temps partiels sur autorisation	DRH	1 et 2
8	Veiller à une parité dans l'accès aux responsabilités ouvrant droit à des primes	DRH	1
9	Veiller à une parité dans le partage de l'ensemble des primes	DRH	1
10	Développer l'ergonomie des postes de travail de façon à éviter que certains postes de l'université puissent être considérés comme uniquement masculin ou féminin	DRH	2
11	Adapter les missions par contractualisation lors de la prise d'un temps partiel	DRH	2
12	Former les encadrant·es au spécificité des temps partiels	DRH	2
13	Veiller à la parité obligatoire des comités de sélection et instaurer un binôme femme-homme à la présidence et vice-présidence de chaque comité	VP EQVT	2
14	Mettre en oeuvre une convention avec le rectorat afin de sensibiliser les élèves dans la lutte contre les stéréotypes de genre	VP EQVT	2
15	Sensibiliser les laboratoires à accueillir des filles lors des stages de découverte au collège	VP EQVT + Pdte CAC	2
16	Créer et diffuser des tableaux biographiques de femmes de l'université dans les services et composantes	VP EQVT + Pdte CAC	2
17	Créer un dispositif de tutorat pour accompagner sur l'HDR	VP EQVT + VP CAC	2
18	Veiller à la répartition des services entre enseignement et recherche pour l'ensemble des MCF	VP EQVT	2
19	Reproposer la possibilité d'obtention d'un congé CRCT pour la préparation de l'HDR en veillant à une parité dans leur attribution	VP EQVT + VP CAC	2
20	S'engager dans la labellisation AFNOR "égalité professionnelle entre les femmes et les hommes"	VP EQVT + DRH	2
21	Inciter femmes et hommes afin de permettre un équilibre genré des places en formation. Effectuer des relances par genre	DRH	2
22	Proposer une formation pour inciter les personnels de l'université, et tout particulièrement les femmes, à se présenter à des postes d'encadrement	DRH	2
23	Enrichir l'offre du catalogue de formation de l'université sur les questions d'égalité	DRH	2
24	Réaliser une plaquette d'information quant aux dispositions liées au télétravail	DRH	3
25	Etudier les demandes de télétravail sous le prisme du genre afin de parvenir à un meilleur équilibre	DRH	3

Action n°	Actions envisagées	Pilotage	Domaine
26	Réaliser une plaquette d'information concernant l'accompagnement des congés parentalité	DRH	3
26	Réserver des places en crèche et centre aéré	VP EQVT + DRH	3
28	Mettre un oeuvre un rdv RH afin de permettre le remplacement du poste ou la réorganisation du service en amont du départ en congé maternité ou paternité	DRH	3
29	Mettre un oeuvre un rdv RH et médecine du travail suite au congé parentalité de façon à faciliter et adapter au besoin le retour sur poste	DRH	3
30	Sensibiliser les instances à prendre en compte les retours de congés maternité et paternité lors de demandes de CRCT, CPP et aménagement de service	DRH + Pdte CAC	3
31	Réaliser une plaquette d'information quant aux possibilités de garde d'enfant malade	DRH	3
32	Veiller à un équilibre dans l'attribution des gardes enfant malade	DRH	3
33	Diffuser et faire connaître la charte du bon usage numérique	DRH	3
34	Réaliser des actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques	DRH	3
35	Créer une charte des temps	DRH	3
36	Réaliser un support de présentation pour la rentrée afin d'informer les membres de la communauté universitaire sur les dispositifs de lutte contre les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral et sexuel, ainsi que sur les agissements sexistes	VP EQVT	4
37	Créer des conventions permettant d'accroître les actions de sensibilisation dans la lutte contre les violences	VP EQVT	4
38	Créer une fiche de poste ou de mission pour les correspondant·es égalité	VP EQVT	4
39	Mettre en oeuvre des formations contre les violences à destination spécifique des étudiant·es	VP EQVT + VP CFVU	4
40	Créer un prix mémoire égalité	VP EQVT + VP CFVU	4
41	Accroître le nombre de sessions de formation proposées au calendrier de formation de l'université sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles	VP EQVT	4
42	Formation à l'égalité et la lutte contre les discriminations obligatoire pour les directeurs et directrices de composante, les directeurs et directrices de laboratoire et les responsable de service	VP EQVT	4
43	Sensibilisation des nouveaux personnels lors de la journée d'accueil	VP EQVT	4
44	Sensibilisation à l'égalité au cours de la formation des enseignants chercheurs stagiaires	VP EQVT + Pdte CAC	4
45	Pour les étudiant·es, création d'une UEO Lutte contre les discriminations comprenant des formations sur les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral et sexuel ainsi que sur les agissements sexistes	VP EQVT	4
46	Création d'un MOOC permettant de sensibiliser sur les stéréotypes de genre, les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral et sexuel ainsi que sur les agissements sexistes dans les formations dispensées à l'université	VP EQVT	4
47	S'engager dans la labellisation AFNOR "Diversité"	VP EQVT + DRH	4
48	Accroître le nombre de personnes au sein du dispositif d'écoute et les former	VP EQVT	4
49	Modifier les statuts de la CLVSS de façon à accueillir officiellement les signalements de tous types de violences	VP EQVT	4
50	Prévoir a minima trois rendez-vous d'accompagnement pour chaque signalement	VP EQVT	4

2 Rapport d'exécution du plan d'action égalité 2021-2023

2.1 Contexte

Le plan égalité 2021-2023, décliné en 50 actions, est un projet ambitieux avec un spectre d'actions très large. La majeure partie des actions a été réalisée ou initiée, cependant la rupture de continuité du portage des actions au niveau DRH n'a pas permis d'engager toutes les actions initialement envisagées.

2.2 Niveau de réalisation

Afin de déterminer le degré d'exécution de l'ensemble du plan, les 50 actions ont été identifiées selon 4 niveaux de réalisation :

- Réalisé / En-cours de réalisation : l'action a été mise en place, avec dans certains cas une adaptation pour répondre à une réalité opérationnelle, ou l'action est en cours de réalisation.
- Reporté : l'action n'a pas pu être mise en œuvre ou doit être réévaluée dans le cadre du futur plan égalité,
- Annulé : il s'agit des actions liées aux labellisations AFNOR "Egalité" et "Diversité", jugées trop ambitieuses par manque de moyens humains et financiers à consacrer à ce projet sur le court et moyen termes.
- Non opérant : l'action n'est pas réalisable telle que décrite. *Par exemple, l'action n°7 « veiller à un meilleur équilibre dans l'attribution des temps partiels sur autorisation » : l'équilibre de genre n'est pas un facteur pris en compte. Quel que soit le genre, les demandes sont prises en compte sauf pour des raisons de continuité de services (organisation des services).*

Ainsi, au 31/12/2023, soit 7 mois avant le terme du plan égalité professionnelle, le niveau d'exécution, tous domaines confondus, est décomposé comme suit :

Niveau de réalisation	%
Réalisé / En-cours de réalisation	68%
Reporté	18%
Annulé	3%
Non opérant	11%
Total	100%

2.3 Index égalité professionnelle

Au niveau de l'analyse de la politique de l'établissement en faveur de l'égalité professionnelle, il peut en outre être dorénavant intégré l'index égalité professionnelle officiel du MESR. Pour information, aux décrets, 2023-1136 et 1137 du 5 décembre 2023, l'établissement a publié les résultats de l'université d'Orléans en termes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur son site Internet : [Rapport Social Unique | Université d'Orléans \(univ-orleans.fr\)](#).

Ainsi, en 2022, l'Université d'Orléans se situe au-dessus des objectifs fixés par le MESR en termes d'égalité professionnelle avec un score final qui atteint 80,25%.

2022 : Résultats – score initial et pondéré

Index du MESR : Université d'Orléans	Décret 2023-1137 Note maximale initiale	2022 Score initial de l'UO	MESR-note maximale pondérée ² pour l'UO	2022 Score pondéré de l'UO
Liste des 3 indicateurs :				
1-Egalité de rémunération pour les fonctionnaires (ETPT-T = 1 367,21)	40	40	66	66
2-Egalité de rémunération pour les non titulaires (ETPT-C = 270,47)	40	35	14	12,25
3-Dix plus hautes rémunérations	20	2	20	2
TOTAL Score	100	77 Rappel cible : > 75	100	80,25

Le score pondéré ou score final établit une pondération qui s'applique en fonction du ratio entre les fonctionnaires et les contractuels.

2.4 Analyse synthétique de la mise en œuvre des actions par domaine

Afin de répondre aux attentes du ministère, en termes de restitution du bilan sur le plan égalité, l'analyse est déclinée par domaine (actions, niveau de réalisation, cibles, freins, leviers et indicateurs).

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

2.4.1.1 Actions et indicateurs de suivi identifiés pour ce domaine

Objectifs opérationnels	N° Action	Actions envisagées	Pilotage	Détail cible	Niveau de réalisation qualitatif	Indicateurs de suivi quantitatif
Diminuer l'effet de ségrégation des corps contribuant majoritairement à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes	1	Sensibiliser les instances de recrutement en fournissant des données genrées locales et nationales et les former sur les biais liés aux stéréotypes de genre	VP EQVT + Pdte CAC	BIATSS	En-cours	Différence de rémunération entre les femmes et les hommes selon l'effet de ségrégation des corps
				EC	Réalisé	
				E	En-cours	
	2	Sensibiliser les instances en fournissant des données genrées locales et nationales afin de tendre vers une parité dans les classements de listes d'aptitude	VP EQVT + DRH		En-cours	
	3	Mettre en oeuvre une plaquette d'information en direction des personnels quant aux possibilités de changement de corps par liste d'aptitude	VP EQVT + DRH		Reporté	
4	Mettre en oeuvre des parcours de formation aux concours en veillant à un équilibre de chaque genre dans l'accès aux formations	DRH		Non opérant		
Diminuer l'effet de démographie contribuant en second lieu à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes	5	Sensibiliser les instances d'avancement afin de favoriser un égal avancement des femmes et des hommes dans chacun des corps	VP EQVT + Pdte CAC	BIATSS	En-cours	Différence de rémunération entre les femmes et les hommes selon l'effet démographique au sein des corps
				EC	Réalisé	
				E	Réalisé	
Parvenir à un équilibre entre les sexes dans la répartition des temps partiels	6	Mettre en oeuvre une plaquette d'information en direction des personnels quant aux possibilités et raisons de prise de temps partiel	DRH		Reporté	Différence de rémunération entre les femmes et les hommes selon l'effet temps partiel
	7	Veiller à un équilibre dans l'attribution des temps partiels sur autorisation	DRH		Non opérant	
Se rapprocher de la parité dans l'attribution des primes	8	Veiller à une parité dans l'accès aux responsabilités ouvrant droit à des primes	DRH		En-cours	Différence de rémunération entre les femmes et les hommes selon l'effet prime
	9	Veiller à une parité dans le partage de l'ensemble des primes	DRH		En-cours	

2.4.1.2 Analyse synthétique pour ce domaine

Au 31/12/2023, soit 7 mois avant le terme du plan égalité professionnelle, le niveau de réalisation des actions pour ce domaine est le suivant :

Niveau de réalisation - Domaine 1	%
Réalisé / En-cours de réalisation	69%
Reporté	15%
Annulé	0%
Non opérant	15%
Total	100%

Les actions identifiées pour ce domaine (actions n°1 à 9) ont pour objectif d'enrayer les écarts de rémunération dus à l'effet de ségrégation de corps et aux différences démographiques, et de parvenir à un meilleur équilibre dans la répartition des temps partiels et des primes.

Du point de vue qualitatif, les actions de sensibilisation et de formations à l'égalité professionnelle (actions n°1, 2 et 5), à destination des instances de recrutement et d'avancement, ont été réalisées ou initiées tant pour les Enseignants/Enseignants-chercheurs (E/EC) que pour les BIATSS. Il est intéressant de souligner que la sensibilisation des membres des comités experts, pour le recrutement des enseignants-chercheurs, s'avère particulièrement développée avec la mise à disposition de consignes et d'outils d'autoévaluation dédiés. De façon générale pour l'avancement, les différents comités sont sensibilisés et attentifs à la représentativité femmes/hommes.

Le cadrage des primes des E/EC et des BIATSS (actions n°8 et 9) est réalisé en tenant compte de la fonction ou des responsabilités occupées par l'agent. L'établissement a travaillé ces deux dernières années à la révision des niveaux de primes pour prendre en compte les évolutions réglementaires et/ou pour réajuster les montants. La sensibilisation des directeurs et responsables, à l'égalité professionnelle, a pour objectif de veiller, dans la mesure du possible, à un équilibre sur l'octroi des primes. Dans les lignes directrices de gestion votées en 2023 sur les avancements et sur la RIPEC pour les EC, l'engagement en termes de parité y est mentionné. Il est à noter que contrairement aux E/EC, dont certaines primes dépendent de responsabilités complémentaires prises en charge, la répartition des primes des BIATSS dépend du poste occupé.

L'action relative à la mise en œuvre des parcours de formation aux concours en veillant à un équilibre de chaque genre dans l'accès aux formations (action n°4) a dû être révisée. En effet, il n'existe pas de sélection selon les genres lors de l'inscription au concours, ainsi la formation est réalisée en fonction de ces inscriptions. De même, a été peu opérant le fait de veiller à un équilibre de genre dans l'attribution des temps partiels sur autorisation (action n°7) car le seul critère pris en compte pour le moment étant la compatibilité avec l'organisation ou la nécessité de service.

Les principaux freins identifiés, sur ce domaine, sont notamment l'absence de maîtrise sur la répartition par genre des candidatures reçues tant pour les recrutements que pour les avancements. Il pourrait être envisagé des actions complémentaires de sensibilisation auprès des directeurs et responsables de services sur le prochain plan égalité au regard des actions qui n'ont pas pu être réalisées. Il est proposé de poursuivre le travail permettant de formaliser des lignes directrices de gestion et de mettre à

disposition des données nationales et locales ciblées (ex : par discipline, par BAP) permettant d'accompagner au mieux les instances de recrutement et d'avancement.

Du point de vue quantitatif, selon l'évolution des indicateurs identifiés pour ces actions ([Indicateurs globaux au niveau de l'employeur](#), p. 29), entre 2019 et 2022, **il est à noter une réduction globale de la différence de rémunération entre les femmes et les hommes de 9,2% sur la rémunération mensuelle moyenne en euros (non redressée du temps partiel) et de 11,5 % sur la base en équivalent temps plein.**

La réduction globale de cet écart s'explique notamment par la réduction de :

- l'effet ségrégation de corps (-9%). Cet indicateur représente le critère principal de différence de rémunération.
- l'effet primes à grade-échelon identique (-108%) avec même un rééquilibrage en valeur.

L'évolution des écarts sur la rémunération F/H par corps est variable selon les corps ([Indicateurs avec résultats détaillés par corps](#) p.30). Par exemple, concernant les quatre premiers corps, en termes d'effectifs au sein de l'université, il est observé une réduction de l'écart pour les corps de professeurs d'université, et des professeurs agrégé de l'enseignement du second degré alors que l'écart augmente pour les maîtres de conférences et les adjoints techniques de recherche. Ces données complémentaires pourront être utiles afin de sensibiliser les instances de recrutement et analyser l'impact à venir des évolutions du cadrage des primes intervenues pendant la mise en œuvre du plan.

Par ailleurs, l'indicateur relatif à la composition des comités de sélection (Taux de féminisation des comités de sélection p.37) fait apparaître qu'en 2022 la composition des comités de sélection se rapproche de la parité, que ce soit pour les maîtres de conférences que pour les professeurs des universités. C'est ici un principe obligatoire auquel le CAC n'y déroge pas sauf pour les disciplines qui ont été identifiées par le ministère comme étant fortement déficitaires. Dans ce cas le CAC reste dans le cadre défini par le ministère.

2.4.2 Domaine 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

2.4.2.1 Actions et indicateurs de suivi identifiés pour ce domaine

Objectifs opérationnels	N° Action	Actions envisagées	Pilotage	Niveau de réalisation qualitatif	Indicateurs de suivi quantitatif
Se rapprocher de la parité sur les postes BIATSS	1	Sensibiliser les instances de recrutement en fournissant des données genrées locales et nationales et les former sur les biais liés aux stéréotypes de genre	VP EQVT	En-cours	Répartition des genres suivant les filières BIATSS
Se rapprocher de la parité sur l'ensemble des catégories BIATSS	1	Sensibiliser les instances de recrutement en fournissant des données genrées locales et nationales et les former sur les biais liés aux stéréotypes de genre	VP EQVT	En-cours	Répartition des genres suivant les catégories BIATSS
	2	Sensibiliser les instances d'avancement en fournissant des données genrées locales et nationales afin de tendre vers une parité dans les classements de listes d'aptitude	DRH	En-cours	
	3	Mettre en œuvre une plaquette d'information en direction des personnels quant aux possibilités de changement de corps par liste d'aptitude	DRH	Reporté	
	10	Développer l'ergonomie des postes de travail	DRH	Réalisé	
	4	Mettre en œuvre des parcours de formation aux concours en se rapprochant d'un équilibre de chaque genre dans l'accès aux formations	DRH	Non opérant	
Parvenir à une forme de parité dans la répartition des temps partiels	6	Mettre en œuvre une plaquette d'information en direction des personnels quant aux possibilités de prise de temps partiel	DRH	Reporté	Répartition des temps partiels suivant les genres et les corps
	7	Veiller à un meilleur équilibre dans l'attribution des temps partiel sur autorisation	DRH	Non opérant	
	11	Adapter les missions par contractualisation	DRH	En-cours	
	12	Former les encadrant-es au spécificité des temps partiels	DRH	Reporté	
Parvenir à une forme de parité dans la répartition des temps partiels	13	Veiller à la parité obligatoire des comités de sélection et instaurer un binôme femme-homme à la présidence et vice-président de chaque comité	VP EQVT	Réalisé	Répartition des femmes et des hommes dans les différents champs disciplinaires
	1	Sensibiliser les instances de recrutement en fournissant des données genrées locales et nationales et les former sur les biais liés aux stéréotypes de genre	VP EQVT	En-cours	
	14	Mettre en œuvre une convention avec le rectorat afin de sensibiliser les élèves dans la lutte contre les stéréotypes de genre	VP EQVT	Réalisé	
	15	Sensibiliser les laboratoires à accueillir des filles lors des stages de découverte au collège	VP EQVT + Pdte CAC	Réalisé	
	16	Créer et diffuser des tableaux biographiques dans les services et composantes	VP EQVT + Pdte CAC	En-cours	

Objectifs opérationnels	N° Action	Actions envisagées	Pilotage	Niveau de réalisation qualitatif	Indicateurs de suivi quantitatif
Parvenir à une forme de parité chez les enseignant-es du second degré dans l'ensemble des champs disciplinaires	1	Sensibiliser les instances de recrutement en fournissant des données genrées locales et nationales et les former sur les biais liés aux stéréotypes de genre	VP EQVT	En-cours	Répartition des enseignant-es du second degré dans les différents champs disciplinaires
	14	Mettre en œuvre une convention avec le rectorat afin de sensibiliser les élèves dans la lutte contre les stéréotypes de genre	VP EQVT	Réalisé	
Parvenir à la parité dans les obtentions d'HDR	17	Créer un dispositif de tutorat	VP EQVT + VP CAC	Réalisé	Répartition des HDR obtenues suivant les genres
	18	Veiller à la répartition des services	VP EQVT	Reporté	
	19	Reproposer la possibilité d'obtention d'un congé CRCT pour préparation de l'HDR en veillant à une parité dans leur attribution	VP EQVT + VP CAC	Réalisé	
Parvenir à une forme de parité dans les postes de PU	1	Sensibiliser les instances de recrutement en fournissant des données genrées locales et nationales et les former sur les biais liés aux stéréotypes de genre	VP EQVT + VP CAC	En-cours	Répartition des femmes et des hommes au poste de PU
Parvenir à une forme de parité chez les contractuels et moniteurs/trices	1	Sensibiliser les instances de recrutement en fournissant des données genrées locales et nationales et les former sur les biais liés aux stéréotypes de genre	DRH	En-cours	Répartition des femmes et des hommes sur les postes de contractuels et de moniteurs/trices
	20	S'engager dans la labellisation AFNOR "égalité professionnelle entre les femmes et les hommes"	VP EQVT + DRH	Annulé	Lancement du processus avec l'AFNOR
Parvenir à une forme de parité dans l'accès des femmes et des hommes aux formations	21	Inciter femmes et hommes afin de permettre un équilibre genré des places en formation. Effectuer des relances par genre.	DRH	Non opérant	Répartition des femmes et des hommes sur les formations proposées par l'université
	22	Proposer une formation pour inciter les personnels de l'université, et tout particulièrement les femmes, à se présenter à des postes d'encadrement	DRH	Réalisé	
	23	Enrichir l'offre du catalogue de formation de l'université	DRH	Réalisé	

2.4.2.2 Analyse synthétique pour ce domaine

Au 31/12/2023, soit 7 mois avant le terme du plan égalité professionnelle, le niveau de réalisation des actions pour ce domaine est le suivant :

Niveau de réalisation - Domaine 2	%
Réalisé / En-cours de réalisation	69%
Reporté	15%
Annulé	4%
Non opérant	12%
Total	100%

2.4.2.2.1 Actions visant à la parité de genre des Enseignants et Enseignants-chercheurs

L'université a développé des actions de sensibilisation des instances de recrutement sur les biais liés aux stéréotypes de genre afin de se rapprocher de la parité (action n°1) et pour rendre obligatoire la parité dans le comité de sélection (action n°13) pour les enseignants et enseignants-chercheurs. Il a notamment été mis en œuvre une communication en faveur des instances de recrutement, des actions de formations/sensibilisations auprès des directeurs ainsi qu'un cadre relatif à l'organisation des comités de sélection. Des actions de sensibilisations ont été également réalisées concernant le recrutement des ATER. Pour parvenir à la parité dans les obtentions de l'HDR (actions n°17 à 19), des mesures ont été prises notamment avec la création depuis 2022 du dispositif de tutorat des nouveaux maîtres de conférences permettant d'inciter les agents à s'engager dans une HDR et aux femmes de se positionner.

Le principal frein identifié sur ce périmètre est lié au fait que l'établissement n'a pas de maîtrise sur la répartition des candidatures reçues et qu'il y a un déficit de mixité de viviers dans certaines disciplines.

De point de vue quantitatif, selon les indicateurs identifiés pour ces actions ([Répartition des E et EC](#) p.36, [Répartition EC et E par domaine disciplinaire](#) p.40, [Répartition des Enseignants titulaires du 2d degré par domaines selon le genre](#) p.42), concernant les enseignants chercheurs, il est à noter que la part des femmes a augmenté notamment pour le corps des Professeurs d'Université (PU).

Pour les PU, la part des hommes reste majoritaire dans la plupart des disciplines sauf en lettres, où les femmes restent majoritaires et en Droit où une parité est constatée. Globalement, la répartition des F/H par champs disciplinaires CNU s'est améliorée ou reste stable sauf en science de la vie avec une diminution légère de la part des femmes. Une nette amélioration du rapport F/H (entre +10 et +16% de femmes) pour les disciplines SES, Sciences humaines, Physique et Biologie et une amélioration moindre (6%) pour le Droit, cette section CNU était déjà plus proche de la parité en 2019. En moyenne, tout champ disciplinaire confondu, la part des femmes est passée de 25% des PU en 2019 à 28% en 2022. En valeur, cela correspond à 7 femmes en plus pour un nombre stable d'hommes.

Pour les maîtres de conférences (MCF), la part des hommes reste majoritaire dans la plupart des disciplines sauf en lettres, chimie et en pluridisciplinaire (+de 60% de femmes). En chimie, la part des femmes a diminué de 9% par rapport à 2019. Les évolutions dans les autres disciplines varient peu,

entre -4% et +5%. La parité est atteinte en sciences humaines et en biologie. En moyenne, tout champ disciplinaire confondu, la part des femmes MCF reste stable à 43%.

Pour les enseignants du 2nd degré, la part des femmes a augmenté pour les groupes disciplinaires de droits/SES (+4%) pour tendre vers la parité et de sciences (+6%). Elle s'est détériorée pour le champ pluridisciplinaire (-12%). Pour les sciences et le pluridisciplinaire, les hommes restent surreprésentés. Inversement, les femmes restent très majoritaires en lettres.

La répartition F/H chez les contractuels ATER et les enseignants du 2nd degré continue d'avoisiner la parité.

La part des femmes ayant une Habilitation à Diriger la Recherche (HDR) chez les MCF est en légère progression, soit 31% contre 29,8% en 2019.

2.4.2.2.2 Actions visant à la parité de genre des personnels BIATSS

Concernant les personnels BIATSS, certaines actions visant à la parité de genre (actions n°1 à 4 et 10) ont eu une portée plus limitée, soit par les vacances successives du poste de DRH, soit parce que dans les faits le critère de genre n'est pas celui qui détermine la prise en compte des demandes des agents (ex : formation au concours). Cependant, l'établissement a mis en place une sensibilisation sur les biais liés aux stéréotypes de genre. Ainsi, les responsables administratifs des composantes ont bénéficié d'une formation obligatoire à l'égalité et à la lutte contre les discriminations, dont celles liées aux biais de genre. Cette dimension est intégrée dans le parcours de formation des nouveaux encadrants. Pour les classements de listes d'aptitudes, une sensibilisation des commissions d'experts est effectuée.

Le principal frein identifié sur ce périmètre est lié au fait que l'établissement n'a pas de maîtrise sur la répartition des candidatures reçues tant pour le recrutement, que pour l'avancement, et qu'il y a un déficit de mixité de viviers selon les filières pour le BIATSS.

En levier, il pourrait être envisagé de continuer à sensibiliser sur les biais liés aux stéréotypes de genre en élargissant la sensibilisation à l'ensemble des responsables hiérarchiques, ou en charge des recrutements, ainsi qu'aux nouveaux cadres.

Du point de vue quantitatif, pour les BIATSS ([Répartition des BIATSS](#) p.38), il est à noter que la répartition femmes/hommes par filières et par catégorie reste assez stable par rapport aux données de 2019. Les hommes restent sous-représentés dans les fonctions administratives (BAP J et la filière AENES) et surreprésentés dans les fonctions techniques (BAP C Sciences de l'Ingénieur et instrumentation scientifique), E (Informatique, Statistiques et Calcul scientifique) et G (Patrimoine immobilier, Logistique, Restauration et Prévention).

Pour les titulaires, l'équilibre des genres se confirme pour les personnels de catégorie A. La surreprésentation des femmes chez les personnels de catégorie B et C persiste dans des proportions similaires à 2019. La part des femmes reste stable entre 2019 et 2022 à 61%.

Pour les contractuels, une amélioration de l'équilibre femme/homme des personnels de catégories B est observé. En revanche, la part des femmes augmente pour les catégories A et C. La part des femmes est en hausse entre 2019 et 2022, passant de 62% à 66%.

2.4.2.2.3 Actions visant à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes dans la répartition des temps partiels (E – E/C et BIATSS)

Les actions envisagées pour parvenir à une forme de parité dans la répartition des temps partiels (actions n°6, 7, 11 et 12) n'ont pas pu être mises en œuvre soit par les vacances successives au poste de DRH (création de plaquettes d'information, formation des responsables), soit du fait que l'action envisagée ne se trouve in fine pas être opérante. L'équilibre de genre n'est pas un facteur pris en compte lors de la mise en place des temps partiels puisque la quasi-totalité des demandes réalisées, quel que soit le genre, est validée sauf pour motif d'organisation / continuité de services. De plus, l'établissement n'a pas de maîtrise sur l'origine des demandes et sur le contexte personnel de l'agent. Enfin, l'action concernant l'adaptation des missions de l'agent à temps partiel est réalisée, au niveau des responsables hiérarchiques directs, mais nécessite une réflexion complémentaire afin d'harmoniser les pratiques au sein de l'établissement et formaliser ces adaptations y compris pour le service concerné.

Du point de vue quantitatif, selon les indicateurs identifiés pour ces actions ([Travail à temps partiel](#) p.43), le nombre de temps partiel de droit et sur autorisation diminue globalement depuis 2019. La part des agents à temps partiel reste stable et représente environ 10% de l'ensemble des agents. Les femmes représentent la grande majorité des effectifs travaillant à temps partiel, et ceci pour toutes les catégories de personnels. Cela s'avère plus prégnant chez les personnels BIATSS. La part des femmes à temps partiel a augmenté chez les E/EC (58,3% contre 54,3%) alors qu'elle a diminué chez les BIATSS (84,8% contre 87,4%).

2.4.2.2.4 Actions visant à parvenir à une forme de parité dans l'accès des femmes et des hommes aux formations

Concernant les actions liées aux formations du personnel (actions n°21 à 23), l'enrichissement de l'offre du catalogue de formation sur les questions d'égalité et de lutte contre les discriminations a bien été réalisé. En outre, les actions de formation à l'égalité auprès des cadres et des directeurs ont été mises en place. Il a été déployé un accompagnement individuel, à la demande, avec la possibilité d'accès à des formations externes proposées par des partenaires au niveau régional ou national de façon à inciter les agents, et notamment les femmes, à se présenter à des postes d'encadrement. Enfin, l'action envisagée pour permettre un équilibre genré des places en formation a été jugée peu opérante. Le genre n'est pas un critère de sélection pris en compte lors des inscriptions aux formations. Le critère principal est le besoin par rapport au poste occupé.

En frein, il est constaté que, malgré la communication réalisée, les formations à l'égalité F/H, lorsqu'elles n'ont pas un caractère obligatoire, connaissent un taux de remplissage moins conséquent. Il peut être considéré comme levier de rendre obligatoire la formation aux encadrants / personnel en charge du recrutement et de s'appuyer sur des formations externes pour compléter l'offre de formation.

Du point de vue quantitatif, selon les indicateurs identifiés pour ces actions ([Formation continue](#) p.42), il est admis que, pour la majorité des titulaires des filières administratives et ITRF, le pourcentage de femmes parmi les femmes ayant au moins bénéficié de 3 jours de formation sur l'année est globalement supérieur au pourcentage d'hommes, contrairement à 2019. Il y a un rééquilibrage F/H pour les titulaires de catégorie A de la filière administrative et pour les différentes catégories chez les contractuels. Il y a une inversion de tendance pour la filière des bibliothèques.

2.4.2.2.5 Actions visant à parvenir à une meilleure représentation F/H dans les différents champs disciplinaires

L'objectif est de sensibiliser les élèves et les étudiants à la parité dans les métiers selon trois actions envisagées (actions 14, 15 et 16). À cet égard, il a notamment été créé et signée, le 1^{er} février 2022, une convention 2022-2024 avec l'Académie Orléans-Tours, la Région Centre-Val de Loire et la préfecture de la région Centre-Val de Loire afin de sensibiliser les élèves dans la lutte contre les stéréotypes de genre.

Université d'Orléans

Château de la Source | Avenue du Parc Floral | BP 6749 | 45067 Orléans Cedex 1

www.univ-orleans.fr

Cette convention se décline sur 5 axes :

- Axe 1 : Piloter la politique d'égalité au plus près des élèves, des étudiants et des étudiantes,
- Axe 2 : Former l'ensemble des personnels à l'égalité
- Axe 3 : Transmettre aux jeunes une culture de l'égalité et du respect mutuel
- Axe 4 : Lutter contre les violences sexistes et sexuelles
- Axe 5 : S'orienter vers une plus grande mixité des filières

Ont été, également prises en compte les actions visant à sensibiliser les directeurs de laboratoire afin d'accueillir des collégiennes en stage de façon à rendre davantage visibles les carrières des femmes de l'université.

2.4.3 Domaine 3 : Favoriser l'articulation activité professionnelle et vie personnelle et familiale

2.4.3.1 Actions et indicateurs de suivi identifiés pour ce domaine

Objectifs opérationnels	N° Action	Actions envisagées	Pilotage	Niveau de réalisation qualitatif	Indicateurs de suivi quantitatif
Parvenir à une forme de parité dans l'attribution du télétravail	24	Réaliser une plaquette d'information	DRH	Reporté	Répartition des femmes et des hommes en télétravail suivant les catégories
	25	Etudier les demandes de télétravail sous le prisme du genre afin de parvenir à un meilleur équilibre	DRH	Non opérant	
Parvenir à une forme de parité dans les prises de congés parentalité	26	Réaliser une plaquette d'information	DRH	Reporté	Répartition des femmes et des hommes quant aux congés parentalité
	27	Réserver des places en crèche et centre aéré	VP EQVT + DRH	Reporté	
	28	Mettre en œuvre un rdv RH afin de permettre le remplacement du poste ou la réorganisation du service	DRH	Réalisé	
	29	Mettre en œuvre un rdv RH et médecine du travail suite au congé parentalité de façon à faciliter et adapter au besoin le retour sur poste	DRH	En-cours	
	30	Sensibiliser les instances à prendre en compte les retours de congés maternité et paternité lors de demandes de CRCT, CPP et aménagement de service	DRH + Pdte CAC	Réalisé	
Parvenir à une forme de parité dans les prises des congés enfants malades	31	Réaliser une plaquette d'information	DRH	Reporté	Répartition des femmes et des hommes sur les gardes d'enfant malade
	32	Veiller à un équilibre dans l'attribution des gardes enfant malade	DRH	Non opérant	
Parvenir à délimiter le périmètre de chacune des sphères (vie professionnelle et vie personnelle et familiale)	33	Diffuser et faire connaître la charte du bon usage numérique	DRH	Réalisé	Connaissance par les personnels de l'université des chartes mises en œuvre
	34	Réaliser des actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques	DRH	En-cours	
	35	Créer une charte des temps	DRH	En-cours	

2.4.3.2 Analyse synthétique pour ce domaine

Au 31/12/2023, soit 7 mois avant le terme du plan égalité professionnelle, le niveau de réalisation des actions pour ce domaine est le suivant :

Niveau de réalisation - Domaine 3	%
Réalisé / En-cours de réalisation	50%
Reporté	33%
Annulé	0%
Non opérant	17%
Total	100%

2.4.3.2.1 Actions visant à parvenir à une forme de parité dans l'attribution du télétravail

Les actions prévues dans cet item (n°24 et 25) n'ont pas pu être mises en œuvre ou ont été reportées suite aux vacances successives du poste de DRH, soit du fait que l'action envisagée n'a pas pu in fine être opérante.

L'étude des demandes de télétravail des BIATSS s'opère en fonction de la typologie des missions de l'agent et de l'organisation des services et moins sous le prisme directement du genre. En termes de levier, il pourrait être envisagé une communication spécifique aux cadres et aux agents mettant en avant les évolutions du protocole télétravail (décembre 2023) notamment sur les aspects liés à l'égalité professionnelle. L'établissement propose d'ailleurs une formation à destination des agents afin de les aider à mieux appréhender le télétravail et ses impacts sur l'organisation du travail.

Du point de vue quantitatif, selon les indicateurs identifiés pour ces actions ([Demande de télétravail suivant les sexes](#), [Demande de télétravail suivant les sexes et catégories](#), p.46), il est observé que les femmes représentent la grande majorité des effectifs demandant à bénéficier du télétravail. La part des hommes augmente légèrement. La part des femmes en télétravail demeure surreprésentée notamment sur les agents de catégorie B et C.

2.4.3.2.2 Actions visant à parvenir à une forme de parité dans la prise de congés parentalité et de congés enfants malades

L'établissement met en place des actions pour faciliter le départ en congé maternité ou en congé parental des BIATSS (actions n°28 et 29). Ainsi, les demandes de remplacement faites par les composantes ou les services centraux sont étudiées et reçoivent régulièrement un avis favorable. Cependant, dans les faits, il est difficile de réaliser un recrutement pour quelques mois. C'est dans ce cadre que l'établissement teste, pour les BIATSS, depuis juin 2023, un dispositif permettant d'amener un renfort temporaire pour des absences de courte durée ou pour des pics d'activité. De plus, il est envisagé l'extension du dispositif d'accompagnement RH et médical, proposé actuellement aux agents de retour de congé longue durée ou thérapeutique, aux agents revenant de congé parental. Pour les enseignants (action n°30), une sensibilisation est bien réalisée auprès des instances pour faciliter le retour de congés maternité et paternité lors de demandes de CRCT. Les femmes, ayant fait une demande, reçoivent des directives particulières pour les accompagner au mieux.

Les actions d'information des personnels sur les congés parentalité et enfants malades initialement considérées ont dû être reportées, tout comme le travail pour faciliter l'accès à des modes de gardes de proximité (actions n°26, 27 et 31). Concernant le fait de veiller à un équilibre dans l'attribution des gardes d'enfant malade (action n°32), l'action a été jugée peu opérante puisque le genre du demandeur ne s'avère in fine pas être un critère de validation des demandes. Il est cependant bien pris en compte le cadre réglementaire et l'application des droits ouvert.

De point de vue quantitatif, selon les indicateurs identifiés pour ces actions ([Garde d'enfant malade par sexe](#), [Congés parentalité](#) p.47), la part des femmes dans la prise de journées pour garde d'enfant malade reste majoritaire, même si elle diminue en 2022.

2.4.3.2.3 Actions visant faciliter la distinction et l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle/familiale

Pour les actions permettant de délimiter la sphère professionnelle de la sphère personnelle (action n° 33 à 35), l'université dispose, pour l'ensemble des agents, d'une charte d'usage du système informatique et d'une charte d'utilisation des courriels qui met en avant le droit à la déconnexion. Cet élément est également repris dans le protocole de télétravail ou encore dans un support, en cours de finalisation, relatif à l'usage de l'outil Teams.

Concernant la création d'une charte des temps, il a été nécessaire, dans un premier temps, de réaliser une note générale sur le temps de travail (horaires, congés, autorisation d'absences...) et de finaliser la mise en place du télétravail, puis d'initier le travail sur cette charte.

Ces outils sont portés à la connaissance des nouveaux arrivants et mis à disposition de l'ensemble des agents sur l'intranet de l'établissement.

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

2.4.4.1 Actions et indicateurs de suivi identifiés pour ce domaine

Objectifs opérationnels	N° Action	Actions envisagées	Pilotage	Niveau de réalisation Qualitatif	Indicateurs de suivi Quantitatif
Déployer des informations sur l'ensemble des thématiques et toucher l'ensemble des membres de la communauté universitaire	36	Réaliser un support de présentation	VP EQVT	Réalisé	Nombre d'actions d'information et de sensibilisation réalisées
	37	Créer des conventions permettant d'accroître les actions de sensibilisation sur l'ensemble des dimensions	VP EQVT	Réalisé	
	38	Créer une fiche de poste ou de mission (correspondant égalité)	VP EQVT	Reporté	
	39	Mettre en oeuvre des formations à destination spécifique des étudiant·es	VP EQVT + VP CFVU	Réalisé	
	40	Créer un prix mémoire égalité	VP EQVT + VP CFVU	Reporté	
Déployer des formations sur l'ensemble des thématiques et toucher l'ensemble des membres de la communauté universitaire	41	Accroître le nombre de sessions de formation proposées au calendrier de formation de l'université sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles	VP EQVT	Réalisé	Nombre d'actions d'information et de sensibilisation réalisées
	42	Formation à l'égalité et la lutte contre les discriminations obligatoire pour les directeurs et directrices de composante, les directeurs et directrices de laboratoire et les responsables de service	VP EQVT	Réalisé	
	43	Sensibilisation des nouveaux personnels lors de la journée d'accueil	VP EQVT	Réalisé	
	44	Sensibilisation à l'égalité au cours de la formation des enseignants-chercheurs stagiaires	VP EQVT + Pdte CAC	Réalisé	
	45	Pour les étudiant·es, création d'une UEO Lutte contre les discriminations comprenant des formations sur les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral et sexuel ainsi que sur les agissements sexistes	VP EQVT	Réalisé	
	46	Création d'un MOOC permettant de sensibiliser sur les stéréotypes de genre, les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral et sexuel ainsi que sur les agissements sexistes dans les formations dispensées à l'université	VP EQVT	Réalisé	
Accueillir et traiter les signalements liés à des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral et sexuel ainsi que les agissements sexistes	47	S'engager dans la labellisation AFNOR "Diversité"	VP EQVT + DRH	Annulé	Lancement du processus avec l'AFNOR
	48	Accroître le nombre de personnes au sein du dispositif d'écoute et les former	VP EQVT	Réalisé	Nombre de signalements traités
	49	Modifier les statuts de la cellule de façon à accueillir officiellement les signalements de tous types de violences	VP EQVT	En-cours	
	50	Prévoir a minima trois rendez-vous d'accompagnement pour chaque signalement	VP EQVT	Réalisé	

2.4.4.2 Analyse synthétique pour ce domaine

Au 31/12/2023, soit 7 mois avant le terme du plan égalité professionnelle, le niveau de réalisation des actions pour ce domaine est le suivant :

Niveau de réalisation - Domaine 4	%
Réalisé / En-cours de réalisation	80%
Reporté	13%
Annulé	7%
Non opérant	0%
Total	100%

2.4.4.2.1 Actions visant à déployer des informations et des formations sur l'ensemble des thématiques du domaine 4 et toucher l'ensemble des membres de la communauté universitaire

La mission égalité de l'université réalise de nombreuses actions de prévention, de sensibilisation et de formation comprenant le déploiement de campagnes de communication, la mise en œuvre de conférences, de tables rondes, de projections-débats, d'ateliers de sensibilisation, de prestations théâtrales, d'expositions sur l'ensemble des thématiques du domaine 4.

L'agenda égalité de l'université est en permanence consultable à l'adresse suivante :

<http://www.univ-orleans.fr/fr/univ/universite/egalite-diversite/agenda-egalite-diversite>

L'établissement participe aux semaines internationales fléchées par le MESR consacrées à l'élimination des violences faites aux femmes, aux droits des femmes, à la lutte contre le racisme et l'antisémitisme ainsi qu'à la lutte contre l'homophobie et la transphobie.

L'objectif de développement des actions de formations et de sensibilisation (actions n°36, 39 et 41 à 46) est atteint avec une offre de formation qui a pu s'enrichir au fil des années (2021-2023). Ces actions ont été déployées dans un premier temps auprès des directeurs de composantes et de laboratoires, des responsables administratifs, des nouveaux personnels et nouveaux maîtres de conférences et des responsables des associations étudiantes.

La réussite d'un appel à projets ministériel par la mission égalité de l'université a permis de financer de nombreuses formations à destination de la communauté universitaire sur l'année 2023. En outre, un e-learning présent en permanence sur la plateforme Célène, a été créé en novembre 2023, et permet dorénavant à tout membre de la communauté universitaire de suivre une formation certifiante pour comprendre et agir contre les violences sexistes et sexuelles (action n°46). De surcroît, afin de partager une culture commune de l'égalité au sein de l'université, les étudiants de 2^{ème} année de licence peuvent également s'inscrire depuis la rentrée 2023 à une unité d'enseignement transversal (UEOT) relative à la lutte contre les discriminations, les actes de violence, le harcèlement ainsi que les agissements sexistes (action n°45).

Pour accroître les actions de sensibilisation et lutter contre toutes les formes de discrimination (action n°37), l'établissement a su développer des partenariats avec des institutions spécialisées, reconnues par le ministère, telles que la LICRA, le Mémorial de la Shoah ou encore le GAGL 45.

L'actions n°40 relative à la création de fiches de correspondants égalité a été reportée de façon à repenser plus globalement l'articulation et les synergies des différents correspondants dans les composantes. Une réflexion est ainsi menée afin de considérer la possibilité d'un correspondant avec un périmètre commun égalité-diversité-inclusion dans chaque composante.

Pour information, lorsque les formations égalité ne sont pas rendues obligatoires, les femmes composent la majorité des effectifs, tout comme les BIATSS par rapport aux E/EC. En termes de leviers, il pourrait être envisagé, en fonction des moyens alloués, de renouveler les actions de formation chaque année et de rendre obligatoire certaines formations, notamment pour les encadrants, les agents en charge des RH et l'ensemble des nouveaux arrivants.

Du point de vue quantitatif, les indicateurs identifiés pour ces actions ([Nombre d'actions d'information et de sensibilisation réalisées](#) p.48) montrent la mise en place effective de nombreuses sessions de formation relatives à l'égalité, la lutte contre les discriminations et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ainsi que l'ensemble des actions de sensibilisations réalisées pour l'ensemble de la communauté universitaire. Le nombre d'actions a doublé entre les années universitaires 2019-2020 et 2022-2023, passant de 33 à 64 actions réalisées.

2.4.4.2.2 Actions visant à accueillir et traiter les signalements liés à des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral et sexuel ainsi que les agissements sexistes

Créée en janvier 2019, les missions de la cellule ont évolué avec la loi de la transformation publique. Une page sur le site internet de l'établissement présente le dispositif : [Cellule de Lutte contre les Violences / Université d'Orléans](#).

L'objectif d'élargissement du dispositif de signalement a bien été pris en compte et l'évolution des statuts de la cellule est en cours de finalisation (actions n°48 à 50). Afin de s'adapter aux besoins, au regard des saisines reçues, le périmètre d'écoute a été rapidement étendu, dans les faits, à toutes les formes de violences tant pour les étudiants que pour les agents. L'accompagnement des victimes présumées est réalisé, tant du point de vue médical, psychologique ou social que juridique (dépôt de plainte) le cas échéant. La formation des agents du service de santé universitaire aux VSS et à l'écoute des victimes, ainsi que l'arrivée d'une responsable administrative sur la mission égalité-diversité-inclusion permet d'envisager l'accroissement du nombre de personnes au sein du dispositif d'écoute. Les membres de la cellule de veille ont été formés à la lutte contre VSS et les discriminations.

L'augmentation du nombre de membres dans le dispositif d'écoute, et la professionnalisation de ces membres sur les questions de VSS et de discriminations permettent ou vont permettre, une prise en charge plus efficace des saisines. La convention avec le ministère public et France Victimes offre également un élargissement du dispositif d'accompagnement. L'action visant à prévoir a minima trois rendez-vous d'accompagnement a été adaptée en fonction du besoin de la victime présumée. La création du poste de responsable de la mission Égalité (dernier trimestre 2023) facilitera le suivi des situations.

Du point de vue quantitatif, l'indicateur identifié pour ces actions ([Nombre de signalements traités](#) p.48) met en évidence que sur la période 2019-2022 les signalements sont réalisés, majoritairement par des enseignantes et des enseignantes-chercheuses. Les personnels mises en cause sont principalement des enseignants et des enseignants-chercheurs.

Le nombre de saisines faite par des agents représente, en moyenne, moins de 10 saisines par an. La majorité des saisines étant réalisée par des étudiants.

3 Calendrier de présentation du rapport d'exécution

Le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 prévoit une présentation chaque année au comité social de l'établissement de l'état d'avancement du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique. Cette présentation vise notamment à apporter des informations générales de mise en œuvre effective des mesures prévues par le plan au vu des indicateurs initialement fixés.

Pour les universités, l'article L712-2 du code de l'éducation prévoit que le rapport d'exécution soit également présenté par le chef d'établissement au conseil d'administration pour approbation et transmis au Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES).

Le calendrier prévisionnel de présentation du rapport d'état d'avancement du plan est décliné comme suit :

- Présentation au Conseil social d'administration (CSA) : 26/02/2024
- Présentation pour approbation du conseil d'administration (CA) : 15/03/2024
- Présentation en Conseil Académique : 04/2024
- Transmission du rapport d'exécution du plan d'action pluriannuel à l'HCERES : 31/03/2024

Pour information l'évaluation du plan d'action égalité est réalisée par l'HCERES selon le rythme quinquennal des campagnes d'évaluation des établissements, dans le cadre d'une évaluation globale des mesures prises en faveur de l'égalité. L'établissement devra soumettre, à son appréciation, l'ensemble des éléments justifiant son engagement en la matière, notamment ce rapport d'état d'avancement du plan d'action Égalité.

4 Modalités d'élaboration du prochain plan d'action

Conformément au décret n°2020-5285 du 4 mai 2020 et au code général de la fonction publique, la durée des plans d'action ne peut excéder trois ans. Six mois avant l'expiration du plan d'action, l'autorité compétente doit proposer à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, l'ouverture d'une négociation pour l'élaboration du nouveau plan d'action.

Conformément au décret, le nouveau plan d'action doit être transmis avant le 1^{er} mars de l'année suivant le terme du plan précédent au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Calendrier :

- Date d'échéance du plan d'action 2021-2023 : juillet 2024
- Ouverture des négociations avec les organisations syndicales pour l'élaboration d'un nouveau plan : janvier 2024
- Transmission au ministère du nouveau plan : au plus tard le 1^{er} mars 2025

5 Annexe – Évolution des indicateurs de suivi

5.1 Écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

5.1.1 Indicateurs globaux au niveau de l'employeur

Données 2019					Données 2022				Ecart 2019-2022			
nombre de corps pris en compte			26				27				1	
	hommes	femmes	total	part des femmes (%)	hommes	femmes	total	part des femmes (%)	hommes	femmes	total	Evolution part des femmes (%)
emploi annuel moyen :												
effectifs annuels	728	710	1 438	49,4%	710	694	1 404	49,4%	-18	-16	-34	0,1%
équivalents temps plein employés	720	683	1 404	48,7%	699	663	1 362	48,7%	-21	-20	-41	0,0%
taux moyen de temps partiel	98,9%	96,3%	97,604%		98,5%	95,5%	97,0%		-0,4%	-0,7%	-0,6%	
Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)												
	Hommes	Femmes	écart	% (F-H)/H	Hommes	Femmes	écart	% (F-H)/H	Hommes	Femmes	écart	Ecart 2019-2022 en %
€/mois	7 294 €	5 833 €	-1 461 €	-20,0%	7 195 €	5 869 €	-1 326 €	-18,4%	-99 €	36 €	135 €	-9,2%
Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein												
	Hommes	Femmes	écart	% (F-H)/H	Hommes	Femmes	écart	% (F-H)/H	Hommes	Femmes	écart	Ecart 2019-2022 en %
€/mois	7 374 €	6 059 €	-1 315 €	-17,8%	7 306 €	6 143 €	-1 163 €	-15,9%	-68 €	84 €	152 €	-11,5%
décomposition des écarts :			€/mois	% effet/(F-H par EQTP)			€/mois	% effet/(F-H par EQTP)			Ecart 2019-2022 en €/mois	Ecart 2019-2022 en %
effet temps partiel			-146 €	11,1%			-163 €	14,0%			-17 €	11,5%
effet ségrégation des corps			-1 047 €	79,7%			-953 €	81,9%			94 €	-9,0%
effet démographique au sein des corps			-205 €	15,6%			-215 €	18,5%			-10 €	4,7%
dont			-96 €	7,3%			-107 €	9,2%			-11 €	11,9%
effet primes à corps-Grade-échelon identique			-62 €	4,7%			5 €	-0,4%			67 €	-107,9%
dont			9 €	-0,7%			11 €	-1,0%			2 €	24,6%
sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)			0 €	0,0%			0 €	0,0%			1 €	-132,1%
temps ou aux cycles de travail			-17 €	1,3%			0 €	0,0%			17 €	-97,9%
géographie et aux mobilités non forcées			-1 €	0,1%			1 €	-0,1%			2 €	-157,7%
résultats / performance / engagement profes			-19 €	1,5%			0 €	0,0%			19 €	-101,2%
rémunérations accessoires			0 €	0,0%			0 €	0,0%			0 €	0,0%
fonctions / sujétions indexées sur le traitemen			0 €	0,0%			-13 €	1,1%			-13 €	#DIV/0!
fonctions / sujétions non indexées sur le trait			0 €	0,0%			0 €	0,0%			0 €	0,0%
restructurations ou mobilités forcées			-33 €	2,5%			6 €	-0,5%			39 €	-119,1%
autres primes et écarts résiduels sur traitemen												

Indicateur(s) 5-1

5.1.2 Indicateurs avec résultats détaillés par corps

		Données 2019								
liste des corps classés selon effectifs 2019		effectifs physiques		effectifs (ETPT)		Taux moyen de temps partiel		Indicateur mixité salaire	Indicateur mixité emploi	Indicateur qualité TIB
		hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes			
0525 - Maître de conférences		239,33	179,58	238,20	177,39	99,5%	98,8%	1,00	1,00	20,77
1615 - Adjoint technique de recherche de l'Éducation nationale		65,83	108,17	65,02	104,63	98,8%	96,7%	0,94	0,94	25,50
0520 - Professeur des universités		118,00	39,25	118,00	38,60	100,0%	98,3%	0,96	0,95	8,92
0059 - Professeur agrégé de l'enseignement du second degré		66,67	51,25	63,78	47,54	95,7%	92,8%	0,98	0,97	22,69
1658 - Technicien de recherche et de formation de l'éducation nationale		51,33	52,50	50,88	51,23	99,1%	97,6%	0,90	0,90	8,32
0557 - Professeur certifié et assimilé		43,33	55,83	42,29	50,27	97,6%	90,0%	0,94	0,92	19,55
0513 - Ingénieur d'études de l'Éducation nationale		40,83	29,33	40,49	26,70	99,2%	91,0%	0,91	0,92	28,03
1637 - Adjoint administratif de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur		10,75	56,67	10,75	54,60	100,0%	96,4%	0,58	0,60	1,13
1636 - Secrétaire administratif de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur		6,92	43,83	6,92	43,38	100,0%	99,0%	0,29	0,26	1,01
0514 - Assistant ingénieur du ministère de l'Éducation nationale		24,58	17,50	24,45	16,67	99,5%	95,2%	0,88	0,89	29,72
1583 - Attaché d'administration de l'État		7,00	22,75	7,00	22,55	100,0%	99,1%	0,57	0,55	4,57
1032 - Professeur d'éducation physique et sportive		12,50	3,67	11,98	3,33	95,8%	90,9%	0,42	0,42	14,91
1035 - Professeur des écoles		6,08	8,50	6,08	8,50	100,0%	100,0%	0,59	0,57	51,54
1661 - Bibliothécaire assistant spécialisé		3,00	11,75	3,00	10,65	100,0%	90,6%	0,18	0,20	0,94
0608 - Magasinier des bibliothèques		5,25	8,00	5,25	7,60	100,0%	95,0%	0,72	0,74	0,74
0862 - Ingénieur de recherche du ministère de l'Éducation nationale		9,00	3,00	9,00	2,70	100,0%	90,0%	0,43	0,42	41,33
1518 - Professeur de lycée professionnel		7,17	4,92	6,58	4,46	91,9%	90,7%	0,87	0,86	41,27
1672 - Infirmier de l'Éducation nationale		-	5,00	-	4,20	-	84,0%	0,00	0,00	0,00
0000 - Emplois fonctionnels		3,00	1,00	3,00	1,00	100,0%	100,0%	0,00	0,00	0,00
1095 - Conservateur des bibliothèques		0,75	3,25	0,75	3,20	100,0%	98,5%	0,44	0,40	39,29
0545 - Astronome adjoint et physiciens adjoints		3,00	-	3,00	-	100,0%	-	0,00	0,00	0,00
1096 - Bibliothécaire		-	3,00	-	3,00	-	100,0%	0,00	0,00	0,00
0553 - Professeur de l'École nationale supérieure des arts et métiers (ENSAM)		2,67	-	2,67	-	100,0%	-	0,00	0,00	0,00
0564 - Conseiller principal d'éducation		1,00	-	1,00	-	100,0%	-	0,00	0,00	0,00
1711 - Professeur ex bi-admissible		-	1,00	-	1,00	-	100,0%	0,00	0,00	0,00
1094 - Conservateur général des bibliothèques		0,25	-	0,25	-	100,0%	-	0,00	0,00	0,00
0555 - Professeur de chaire supérieure										

		Données 2022								
liste des corps classés selon effectifs 2019		effectifs physiques		effectifs (ETPT)		Taux moyen de temps partiel		Indicateur mixité salaire	Indicateur mixité emploi	Indicateur qualité TIB
		hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes			
0525 - Maître de conférences		240	175	239	173	99,5%	98,4%	1,00	1,00	2,76
1615 - Adjoint technique de recherche de l'Éducation nationale		58	104	58	100	99,3%	96,6%	0,90	0,90	0,98
0520 - Professeur des universités		117	45	116	44	99,4%	97,7%	1,00	1,00	3,72
0059 - Professeur agrégé de l'enseignement du second degré		67	54	65	50	96,5%	91,2%	1,00	1,00	7,50
1658 - Technicien de recherche et de formation de l'éducation nationale		51	54	51	53	99,0%	98,3%	0,83	0,84	3,86
0557 - Professeur certifié et assimilé		46	57	43	50	94,5%	86,2%	0,94	0,93	5,33
0513 - Ingénieur d'études de l'Éducation nationale		39	32	38	29	97,4%	90,8%	0,87	0,86	6,66
1637 - Adjoint administratif de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur		7	44	7	43	100,0%	95,7%	0,52	0,54	0,91
1636 - Secrétaire administratif de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur		6	40	6	38	99,9%	96,6%	0,21	0,21	1,50
0514 - Assistant ingénieur du ministère de l'Éducation nationale		24	16	24	15	99,9%	95,4%	0,98	0,97	4,97
1583 - Attaché d'administration de l'État		7	17	7	17	99,9%	99,5%	0,67	0,62	14,81
1032 - Professeur d'éducation physique et sportive		13	1	13	1	95,5%	100,0%	0,00	0,00	0,00
1035 - Professeur des écoles		3	13	3	13	100,0%	99,3%	0,30	0,27	5,66
1661 - Bibliothécaire assistant spécialisé		3	11	3	10	100,0%	94,7%	0,14	0,15	0,00
0608 - Magasinier des bibliothèques		6	9	6	9	99,5%	95,5%	0,34	0,35	3,67
0862 - Ingénieur de recherche du ministère de l'Éducation nationale		10	3	10	2	99,8%	67,8%	0,29	0,31	3,46
1518 - Professeur de lycée professionnel		6	6	5	5	84,8%	92,3%	0,67	0,67	6,10
1672 - Infirmier de l'Éducation nationale		0	4	0	4	-	88,8%	0,00	0,00	0,00
0000 - Emplois fonctionnels		1	2	1	2	100,0%	100,0%	0,00	0,00	0,00
1095 - Conservateur des bibliothèques		0	2	0	2	-	91,1%	0,00	0,00	0,00
0545 - Astronome adjoint et physiciens adjoints		2	0	2	0	100,0%	-	0,00	0,00	0,00
1096 - Bibliothécaire		1	2	1	2	100,0%	100,0%	0,00	0,00	0,00
0553 - Professeur de l'École nationale supérieure des arts et métiers (ENSAM)		1	0	1	0	90,0%	-	0,00	0,00	0,00
0564 - Conseiller principal d'éducation		1	0	1	0	50,0%	100,0%	0,00	0,00	0,00
1711 - Professeur ex bi-admissible		0	1	0	1	-	99,8%	0,00	0,00	0,00
1094 - Conservateur général des bibliothèques		1	0	1	0	100,0%	-	0,00	0,00	0,00
0555 - Professeur de chaire supérieure		0	1	0	1	-	100,0%	0,00	0,00	0,00

Indicateurs de mixité : la part en emploi ou salaire des agents travaillant dans des corps/grade/échelon/indice où il y a des personnes des deux sexes. Lorsqu'il est proche de la valeur 1 il est affiché en jaune, lorsque la valeur est trop éloignée de 1 la couleur est bleu clair voire bleu foncé (absence totale de mixité)

TIB : indicateur de qualité correspondant à l'écart résiduel en euros en valeur absolue.

liste des corps classés selon effectifs 2019	Données 2019				Données 2022			
	Indicateur mixité salaire	Indicateur mixité emploi	Indicateur qualité TIB	Effet démographique du corps	Indicateur mixité salaire	Indicateur mixité emploi	Indicateur qualité TIB	effet démographique du corps
0525 - Maître de conférences	1,00	1,00	20,77	-69 €	1,00	1,00	2,76	-107 €
1615 - Adjoint technique de recherche de l'Éducation nationale	0,94	0,94	25,50	-80 €	0,90	0,90	0,98	-152 €
0520 - Professeur des universités	0,96	0,95	8,92	-936 €	1,00	1,00	3,72	-790 €
0059 - Professeur agrégé de l'enseignement du second degré	0,98	0,97	22,69	-189 €	1,00	1,00	7,50	-95 €
1658 - Technicien de recherche et de formation de l'éducation nationale	0,90	0,90	8,32	49 €	0,83	0,84	3,86	7 €
0557 - Professeur certifié et assimilé	0,94	0,92	19,55	-442 €	0,94	0,93	5,33	-468 €
0513 - Ingénieur d'études de l'Éducation nationale	0,91	0,92	28,03	-246 €	0,87	0,86	6,66	-242 €
1637 - Adjoint administratif de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur	0,58	0,60	1,13	99 €	0,52	0,54	0,91	69 €
1636 - Secrétaire administratif de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur	0,29	0,26	1,01	-302 €	0,21	0,21	1,50	-325 €
0514 - Assistant ingénieur du ministère de l'Éducation nationale	0,88	0,89	29,72	134 €	0,98	0,97	4,97	259 €
1583 - Attaché d'administration de l'État	0,57	0,55	4,57	-290 €	0,67	0,62	14,81	-339 €
1032 - Professeur d'éducation physique et sportive	0,42	0,42	14,91	-281 €	0,00	0,00	0,00	425 €
1035 - Professeur des écoles	0,59	0,57	51,54	-714 €	0,30	0,27	5,66	-1 131 €
1661 - Bibliothécaire assistant spécialisé	0,18	0,20	0,94	-36 €	0,14	0,15	0,00	-65 €
0608 - Magasinier des bibliothèques	0,72	0,74	0,74	-317 €	0,34	0,35	3,67	-204 €
0862 - Ingénieur de recherche du ministère de l'Éducation nationale	0,43	0,42	41,33	510 €	0,29	0,31	3,46	-261 €
1518 - Professeur de lycée professionnel	0,87	0,86	41,27	144 €	0,67	0,67	6,10	-112 €
1672 - Infirmier de l'Éducation nationale	0,00	0,00	0,00	0 €	0,00	0,00	0,00	0 €
0000 - Emplois fonctionnels	0,00	0,00	0,00	-1 109 €	0,00	0,00	0,00	-1 137 €
1095 - Conservateur des bibliothèques	0,44	0,40	39,29	494 €	0,00	0,00	0,00	0 €
0545 - Astronome adjoint et physiciens adjoints	0,00	0,00	0,00	0 €	0,00	0,00	0,00	0 €
1096 - Bibliothécaire	0,00	0,00	0,00	0 €	0,00	0,00	0,00	772 €
0553 - Professeur de l'École nationale supérieure des arts et métiers (ENSAM)	0,00	0,00	0,00	0 €	0,00	0,00	0,00	0 €
0564 - Conseiller principal d'éducation	0,00	0,00	0,00	0 €	0,00	0,00	0,00	2 299 €
1711 - Professeur ex bi-admissible	0,00	0,00	0,00	0 €	0,00	0,00	0,00	0 €
1094 - Conservateur général des bibliothèques	0,00	0,00	0,00	0 €	0,00	0,00	0,00	0 €
0555 - Professeur de chaire supérieure					0,00	0,00	0,00	0 €

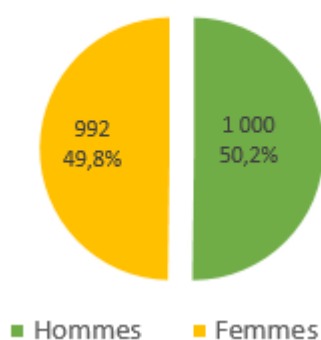
écarts rémunération F-H	Données 2019					Données 2022				
	(F-H)/H	Indicateur mixité salaire	Indicateur mixité emploi	Indicateur qualité TIB	effet démographique du corps/H	(F-H)/H	Indicateur mixité salaire	Indicateur mixité emploi	Indicateur qualité TIB	effet démographique du corps/H
liste des corps classés selon effectifs 2019										
0525 - Maître de conférences	-1,7%	1,00	1,00	20,77	-0,9%	-1,3%	1,00	1,00	2,76	-1,4%
1615 - Adjoint technique de recherche de l'Éducation nationale	-2,7%	0,94	0,94	25,50	-2,2%	-4,1%	0,90	0,90	0,98	-3,9%
0520 - Professeur des universités	-9,4%	0,96	0,95	8,92	-8,6%	-7,5%	1,00	1,00	3,72	-7,4%
0059 - Professeur agrégé de l'enseignement du second degré	-4,0%	0,98	0,97	22,69	-2,2%	-1,1%	1,00	1,00	7,50	-1,2%
1658 - Technicien de recherche et de formation de l'éducation nationale	-1,1%	0,90	0,90	8,32	1,1%	-1,2%	0,83	0,84	3,86	0,2%
0557 - Professeur certifié et assimilé	-9,2%	0,94	0,92	19,55	-5,9%	-6,7%	0,94	0,93	5,33	-6,7%
0513 - Ingénieur d'études de l'Éducation nationale	-1,4%	0,91	0,92	28,03	-4,1%	-2,6%	0,87	0,86	6,66	-3,9%
1637 - Adjoint administratif de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur	3,8%	0,58	0,60	1,13	2,7%	2,6%	0,52	0,54	0,91	1,8%
1636 - Secrétaire administratif de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur	-6,0%	0,29	0,26	1,01	-6,2%	-7,1%	0,21	0,21	1,50	-6,7%
0514 - Assistant ingénieur du ministère de l'Éducation nationale	0,5%	0,88	0,89	29,72	2,6%	3,9%	0,98	0,97	4,97	4,9%
1583 - Attaché d'administration de l'État	-4,5%	0,57	0,55	4,57	-4,5%	-2,5%	0,67	0,62	14,81	-4,9%
1032 - Professeur d'éducation physique et sportive	-1,2%	0,42	0,42	14,91	-4,2%	6,9%	0,00	0,00	0,00	6,9%
1035 - Professeur des écoles	-6,7%	0,59	0,57	51,54	-9,5%	-14,1%	0,30	0,27	5,66	-15,4%
1661 - Bibliothécaire assistant spécialisé	-1,3%	0,18	0,20	0,94	-0,8%	-1,3%	0,14	0,15	0,00	-1,3%
0608 - Magasinier des bibliothèques	-6,8%	0,72	0,74	0,74	-8,2%	-3,8%	0,34	0,35	3,67	-5,1%
0862 - Ingénieur de recherche du ministère de l'Éducation nationale	4,7%	0,43	0,42	41,33	6,9%	-0,4%	0,29	0,31	3,46	-3,2%
1518 - Professeur de lycée professionnel	4,9%	0,87	0,86	41,27	2,1%	-2,3%	0,67	0,67	6,10	-1,7%
1672 - Infirmier de l'Éducation nationale		0,00	0,00	0,00			0,00	0,00	0,00	
0000 - Emplois fonctionnels	-10,4%	0,00	0,00	0,00	-10,4%	-10,4%	0,00	0,00	0,00	-10,4%
1095 - Conservateur des bibliothèques	-19,1%	0,44	0,40	39,29	5,3%		0,00	0,00	0,00	
0545 - Astronome adjoint et physiciens adjoints		0,00	0,00	0,00	0,0%		0,00	0,00	0,00	0,0%
1096 - Bibliothécaire		0,00	0,00	0,00		15,7%	0,00	0,00	0,00	15,7%
0553 - Professeur de l'École nationale supérieure des arts et métiers (ENSAM)		0,00	0,00	0,00	0,0%		0,00	0,00	0,00	0,0%
0564 - Conseiller principal d'éducation		0,00	0,00	0,00	0,0%	52,1%	0,00	0,00	0,00	52,1%
1711 - Professeur ex bi-admissible		0,00	0,00	0,00			0,00	0,00	0,00	
1094 - Conservateur général des bibliothèques		0,00	0,00	0,00	0,0%		0,00	0,00	0,00	0,0%
0555 - Professeur de chaire supérieure							0,00	0,00	0,00	

5.2 Accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois

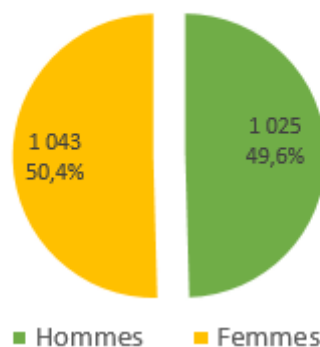
Ces données sont extraites au 31 décembre 2019 et 31 décembre 2022. Cela permet de se représenter la place des femmes et des hommes dans les différents corps, cadres d'emplois, grades et emplois. Toutes les catégories de personnels de l'université sont ici concernées.

5.2.1 Effectifs globaux

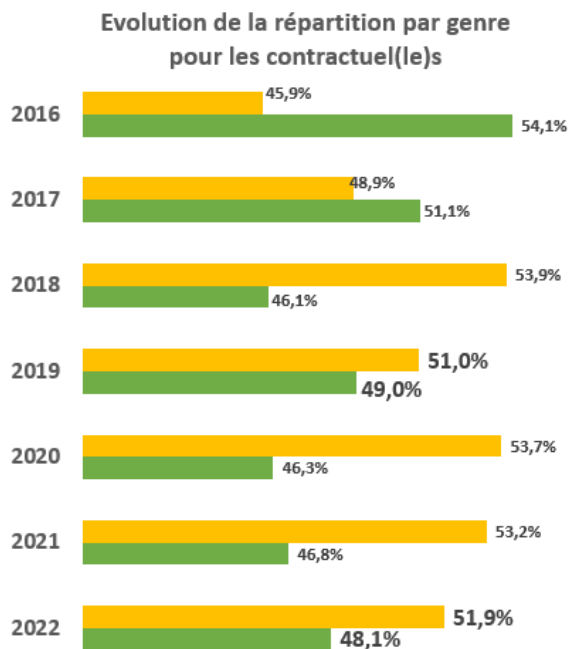
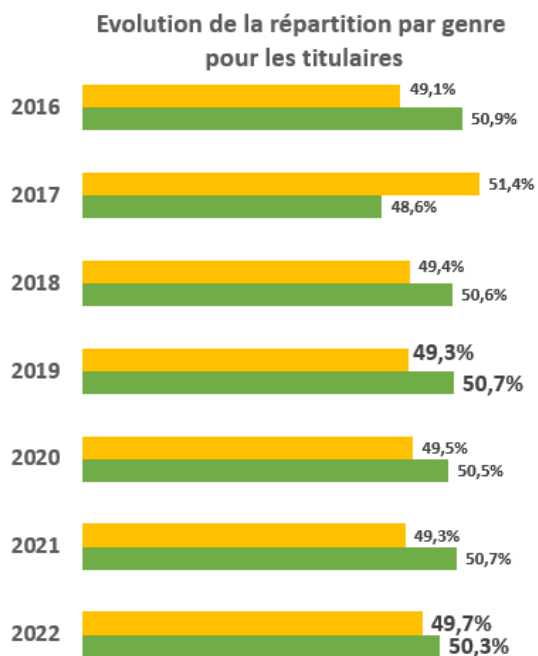
Total UO
Répartition par genre - 2019



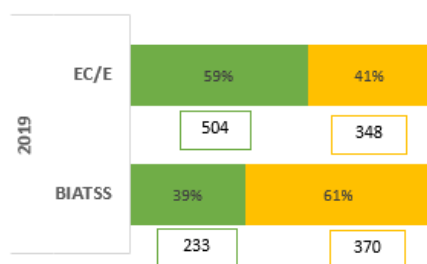
Total UO
Répartition par genre - 2022



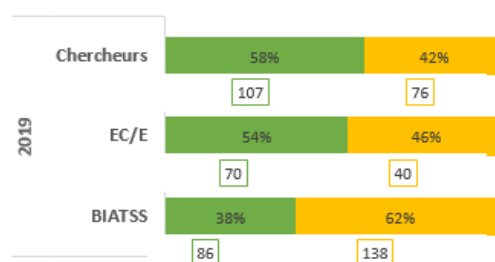
Globalement, la répartition par genre des effectifs titulaires et contractuelles reste équilibrée. Contrairement à 2019, la part des femmes dépasse les 50% des effectifs.



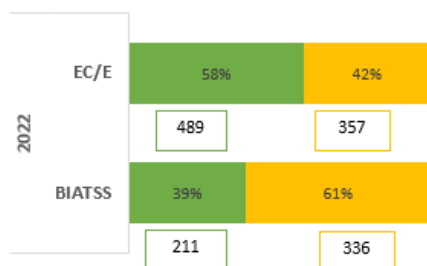
Agent.e.s titulaires



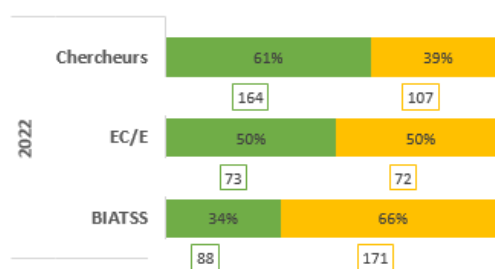
Agent.e.s contractuels



Agent.e.s titulaires

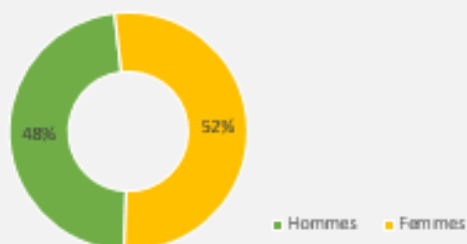


Agent.e.s contractuels

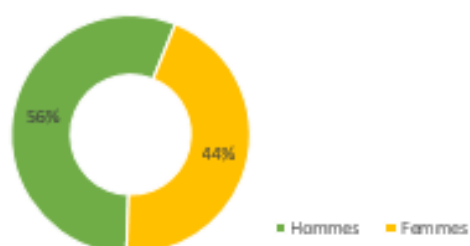


5.2.2 Gouvernance et commissions consultatives

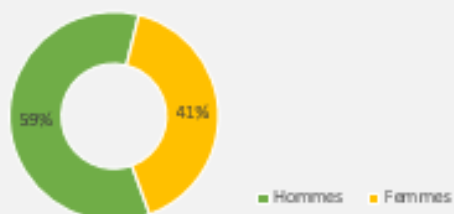
Répartition F/H des membres du conseil d'administration, 2019



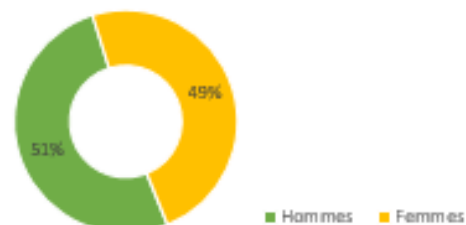
Répartition F/H des membres du conseil d'administration, 2022



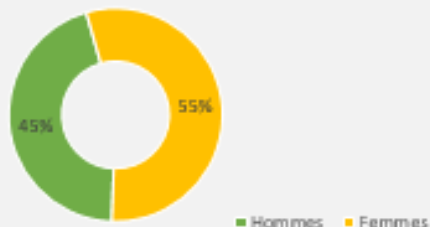
Répartition F/H des membres du conseil de la recherche, 2019



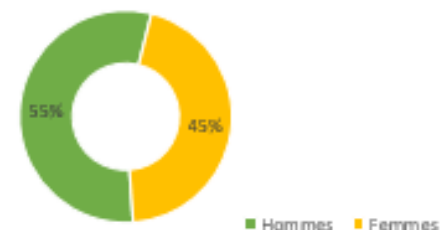
Répartition F/H des membres de la commission recherche, 2022



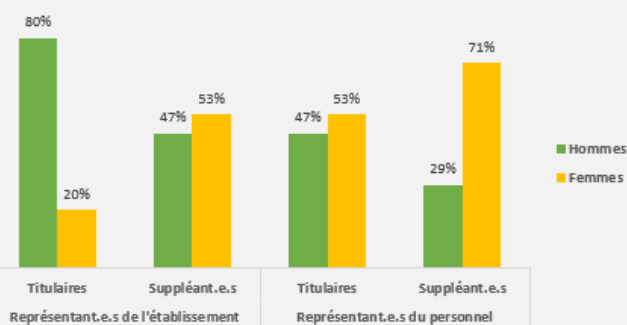
Répartition F/H des membres de la commission formation et vie universitaire, 2019



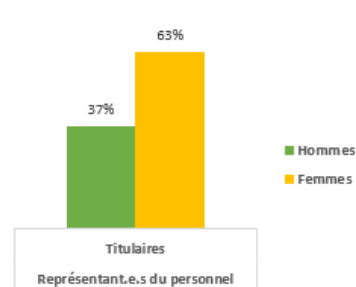
Répartition F/H des membres de la commission formation et vie universitaire, 2022



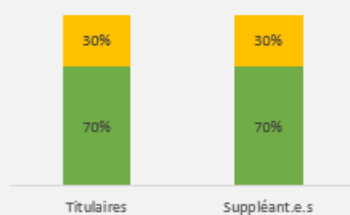
Composition de la commission paritaire d'établissement selon le genre : 2019



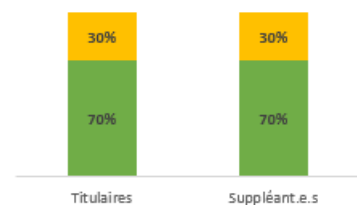
Composition de la commission paritaire d'établissement selon le genre : 2022



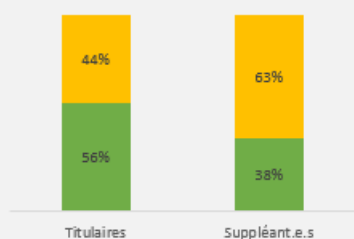
Répartition F/H des membres du comité technique, 2019



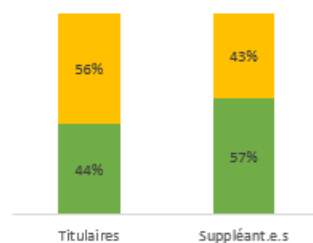
Répartition F/H des membres du comité technique, 2022



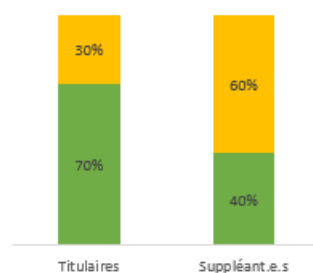
Répartition F/H des membres du CHSCT, 2019



Répartition F/H des membres du CHSCT, 2022

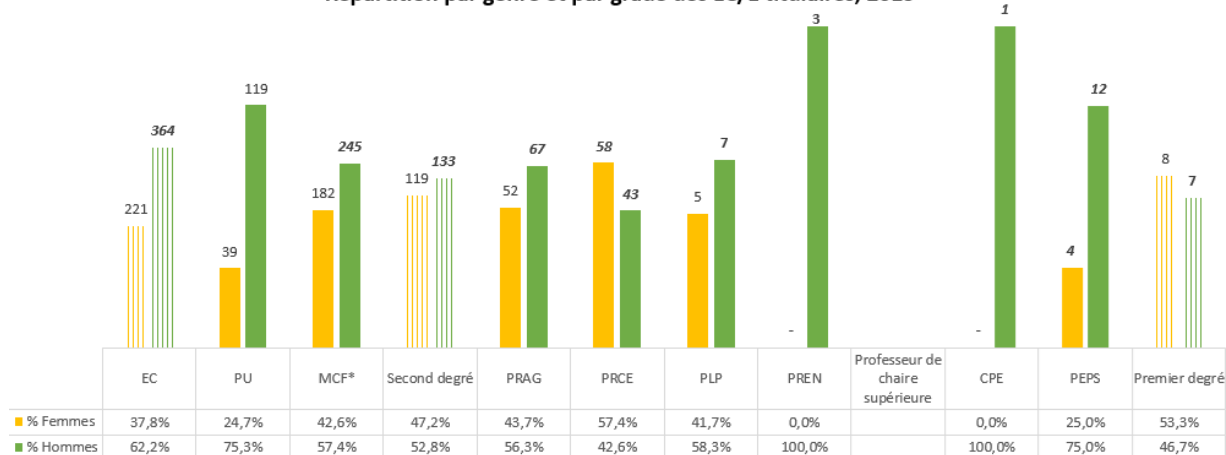


Répartition F/H des membres du CSA, 2022



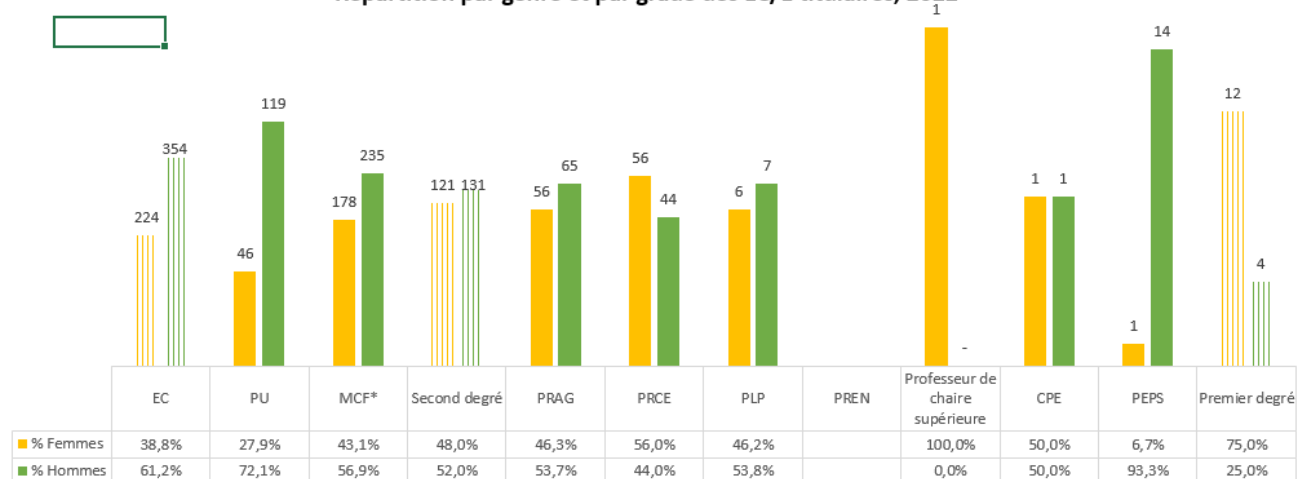
5.2.3 Répartition des E et EC

Répartition par genre et par grade des EC/E titulaires, 2019

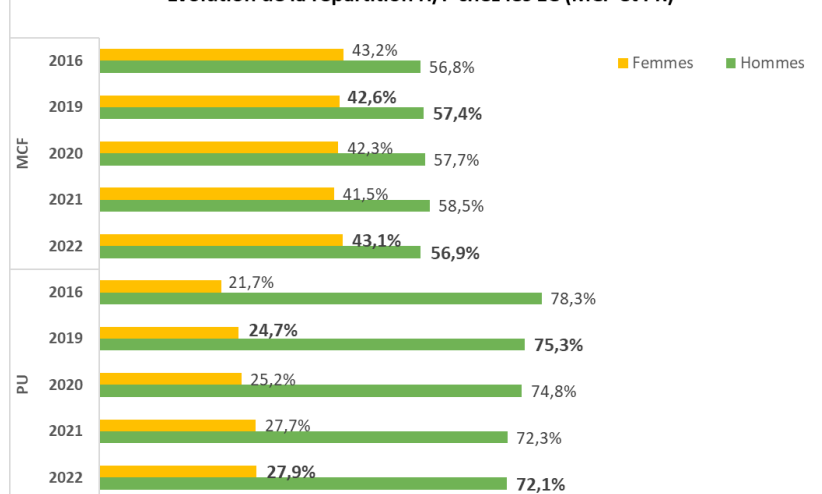


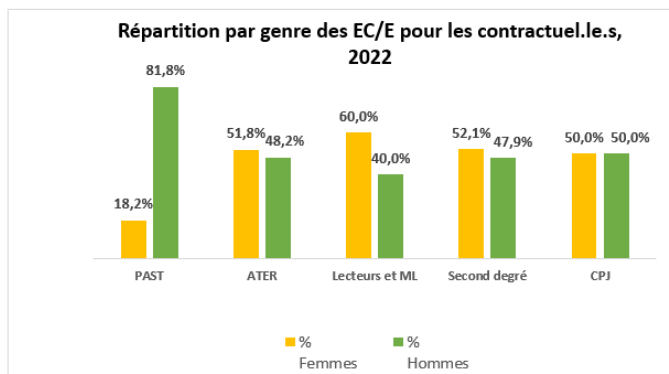
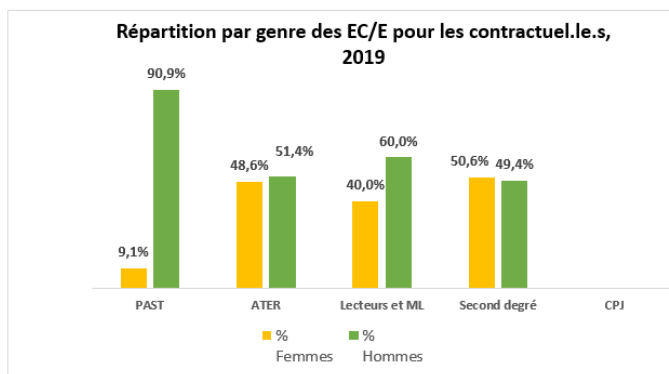
Données 2019 Corrigées (gras italique)

Répartition par genre et par grade des EC/E titulaires, 2022

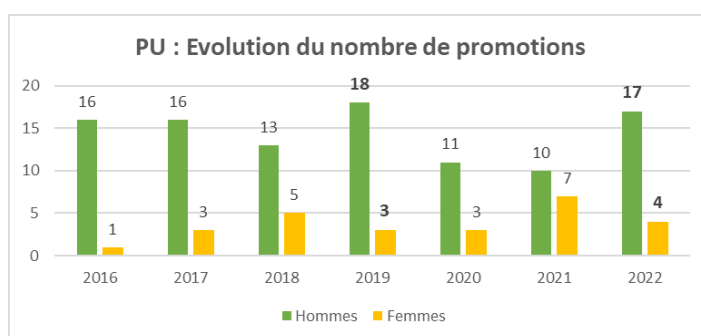
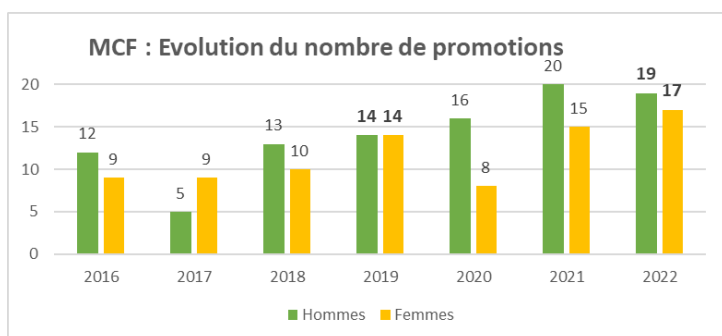


Evolution de la répartition H/F chez les EC (MCF et PR)





5.2.4 Dynamique de carrière des EC



Nombre de diplômé.e.s à l'Habilitation à Diriger la Recherche (HDR)

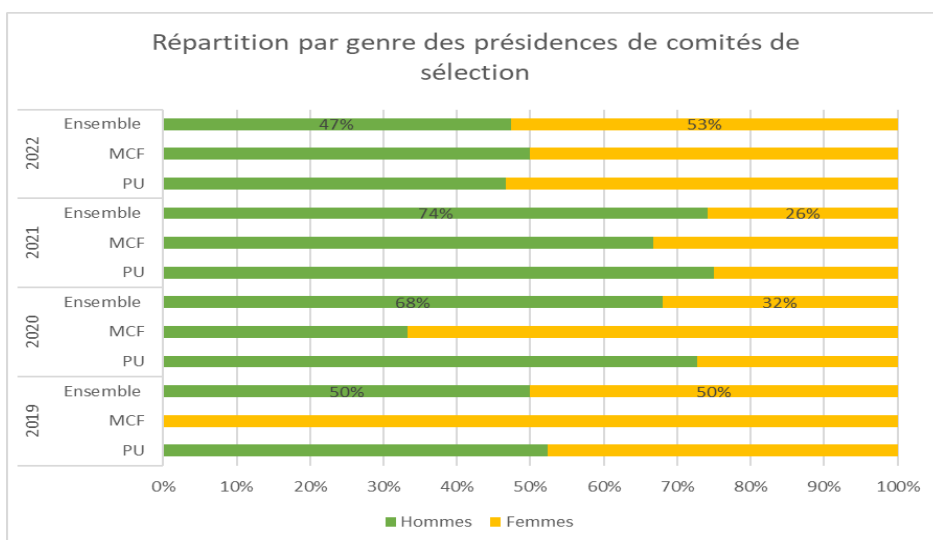
	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020*	2020/2021	2021/2022
Hommes	8	6	4	3	2	1
Femmes	10	17	15	3	11	8
Total	18	23	19	6	13	9

Source: Observatoire de la vie étudiante

Source SI : APOGEE

* actualisation des données par rapport au livret parité édité en 2020

5.2.5 Taux de féminisation des comités de sélection



Université d'Orléans

Château de la Source | Avenue du Parc Floral | BP 6749 | 45067 Orléans Cedex 1

www.univ-orleans.fr

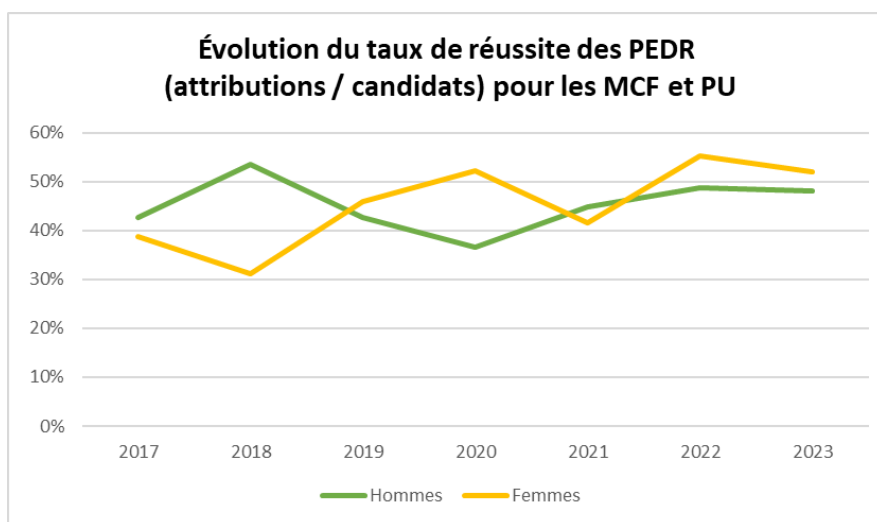
5.2.6 Taux de féminisation des PEDR

Évolution des attributions des primes PEDR / RIPEC par genre (MCF et PU)

	2019			2020			2021			2022			2023		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Candidatures	47	24	71	60	23	83	58	24	82	76	58	134	75	52	127
Attributions	20	11	31	22	12	34	26	10	36	37	32	69	36	27	63
% réussite	43%	46%	44%	37%	52%	41%	45%	42%	44%	49%	55%	51%	48%	52%	50%

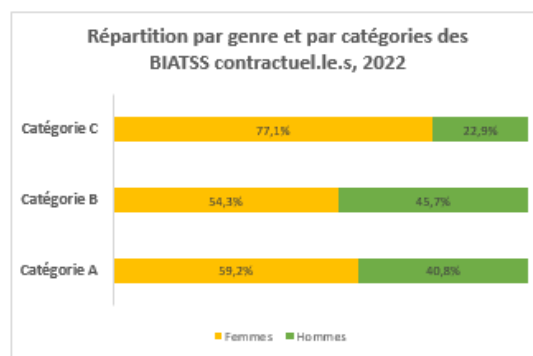
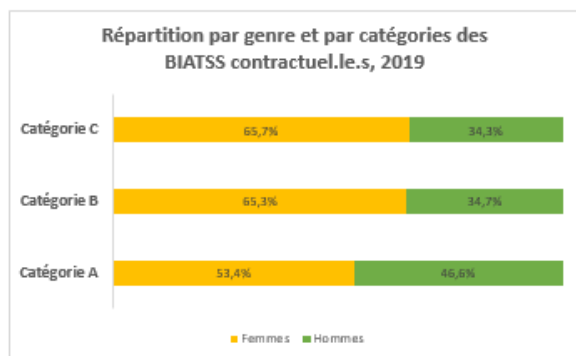
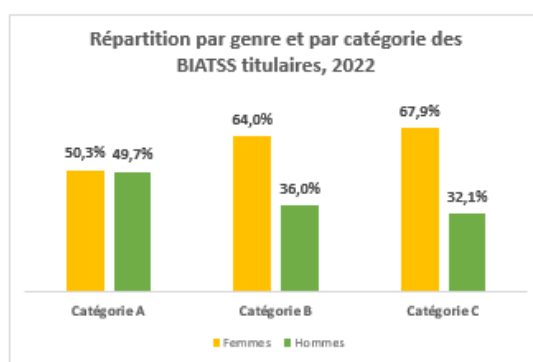
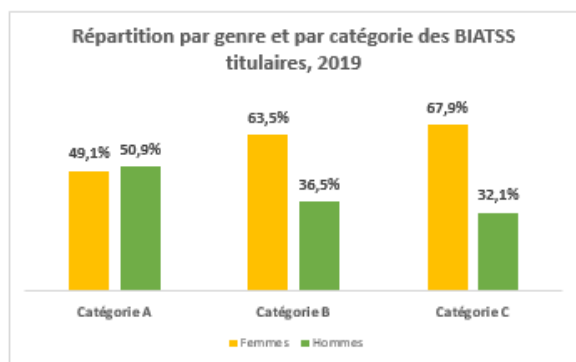
Source -SPE-EC

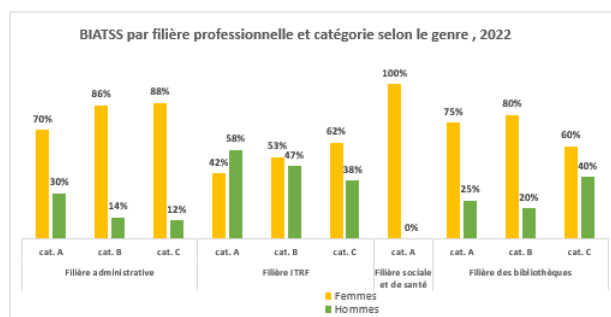
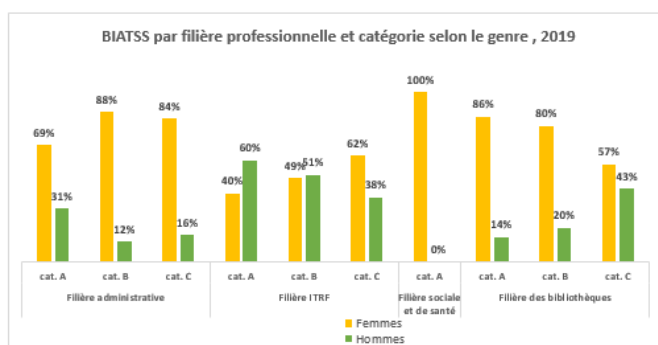
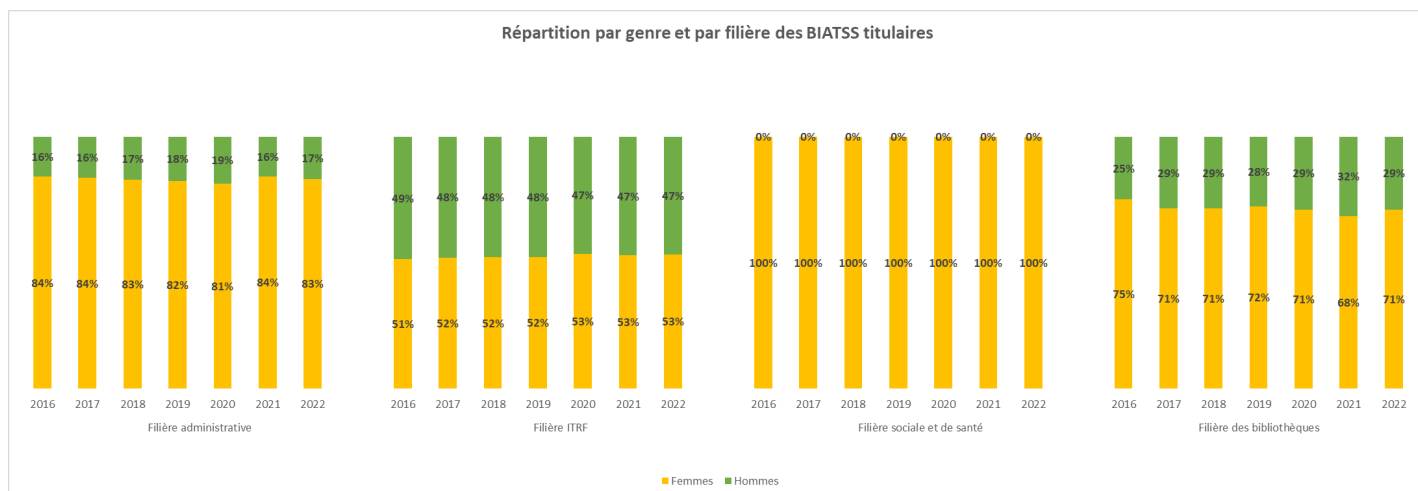
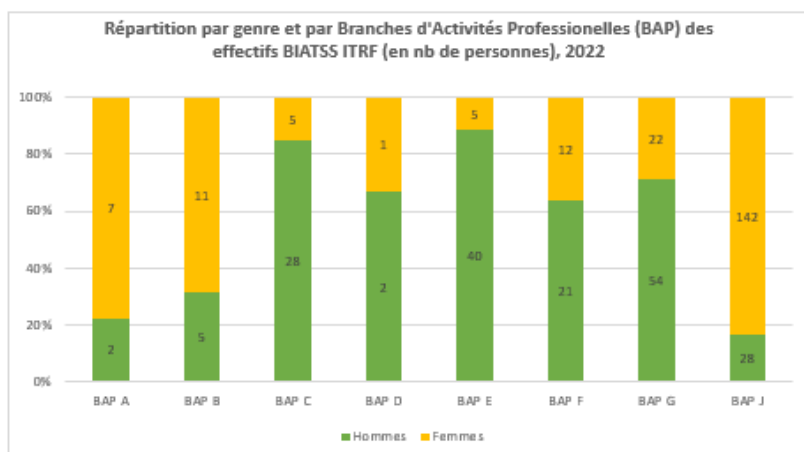
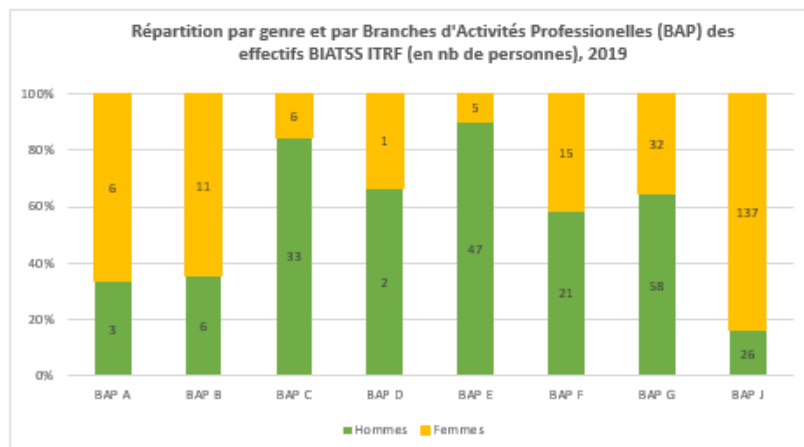
A partir de 2022 : passage au RIPEC (PEDR remplacée par la composante individuelle)



Le taux de réussite des femmes est globalement supérieur depuis 2019 à celui des hommes.

5.2.7 Répartition des BIATSS





5.2.8 Dynamique de carrière des BIATSS

Évolution du nombre de promotions BIATSS par catégorie et genre selon le type de promotion

La catégorie prise en compte est celle dans laquelle l'agent est promu.

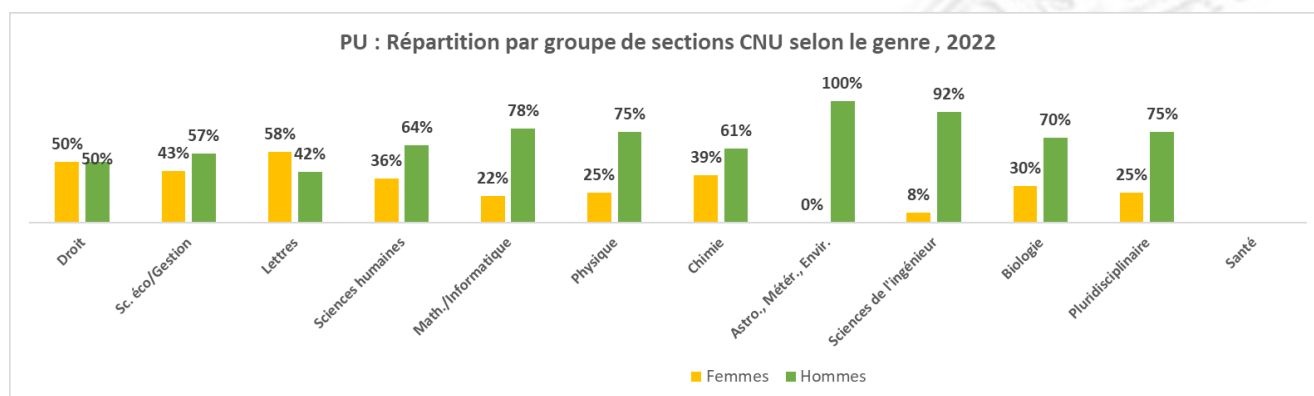
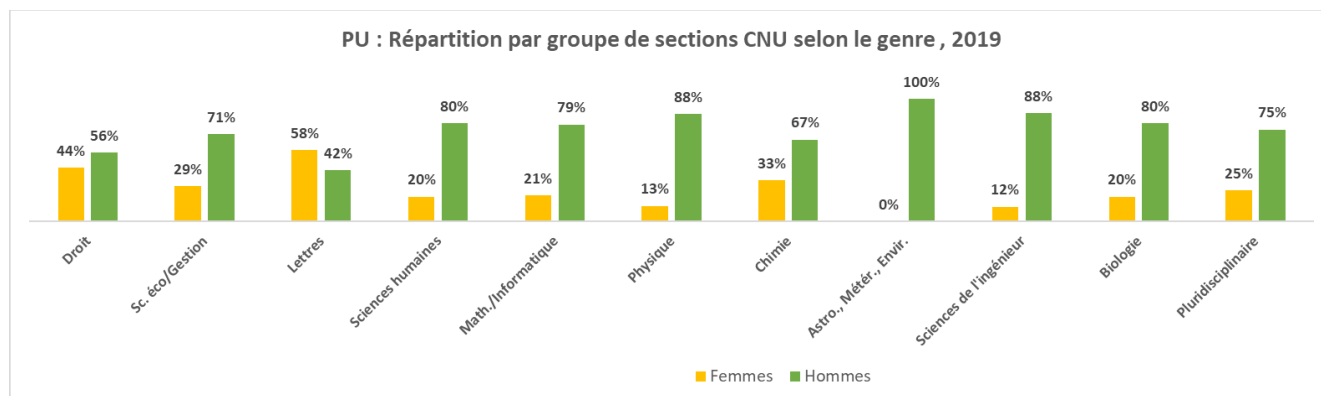
2019						2022							
BS p. 44		Liste d'aptitude	Tableau d'avancemen t	Examen professionnel	Concours interne	TOTAL	RSU p. 64		Liste d'aptitude	Tableau d'avancemen t	Examen professionnel	Concours interne	TOTAL
Catégorie A	Hommes	2	1	1		4	Catégorie A	Hommes	2	4			6
	Femmes	2	3	1	1	7		Femmes	6	1		1	8
	Total	4	4	2	1	11		Total	8	5		1	14
Catégorie B	Hommes	1	2	4		7	Catégorie B	Hommes	2	1	2		5
	Femmes	2	3	3	1	9		Femmes	6		10	1	17
	Total	3	5	7	1	16		Total	8	1	12	1	22
Catégorie C	Hommes		3			3	Catégorie C	Hommes		10			10
	Femmes		4	2		6		Femmes		14			14
	Total		7	2		9		Total		24			24
TOTAL		7	16	11	2	36	TOTAL		16	30	12	2	60

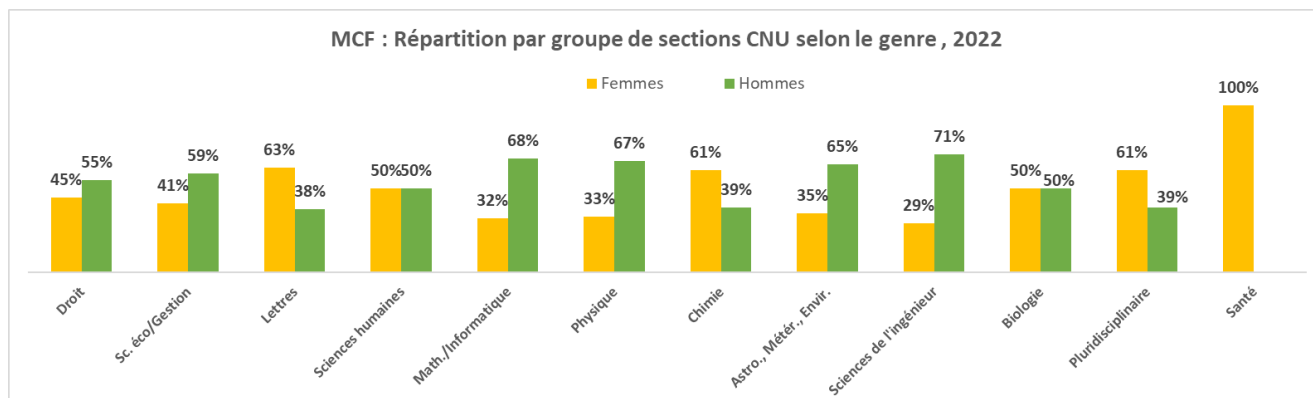
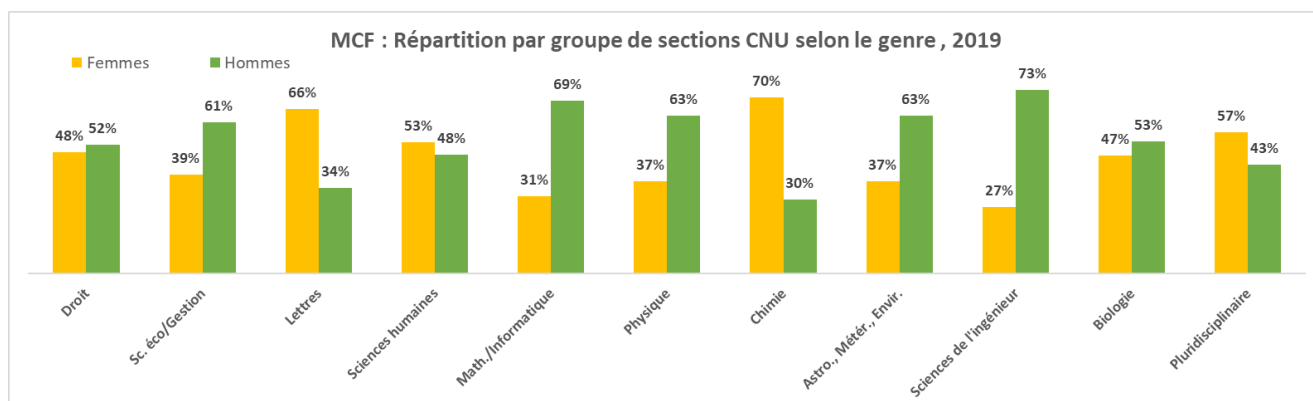
Evolution du nombre de promotions BIATSS par genre

	Hommes	Femmes	Total	% Hommes	% femmes
2022	19	41	60	32%	68%
2021	7	28	35	20%	80%
2020	14	22	36	39%	61%
2019	14	22	36	39%	61%

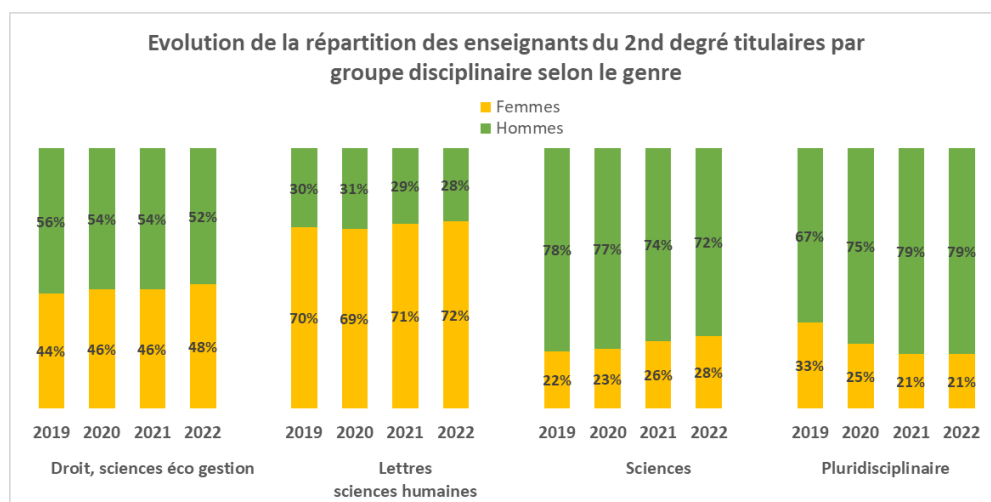
En 2021 et 2022 la part de promotion des femmes parmi les BIATSS est supérieure à leur représentation.

5.2.9 Répartition EC et E par domaine disciplinaire

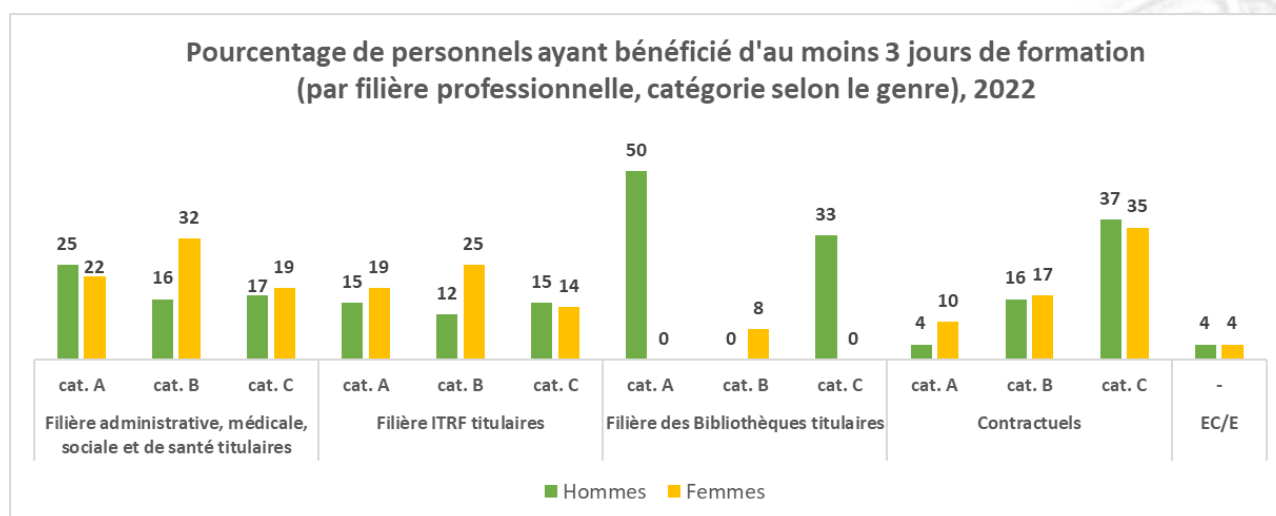
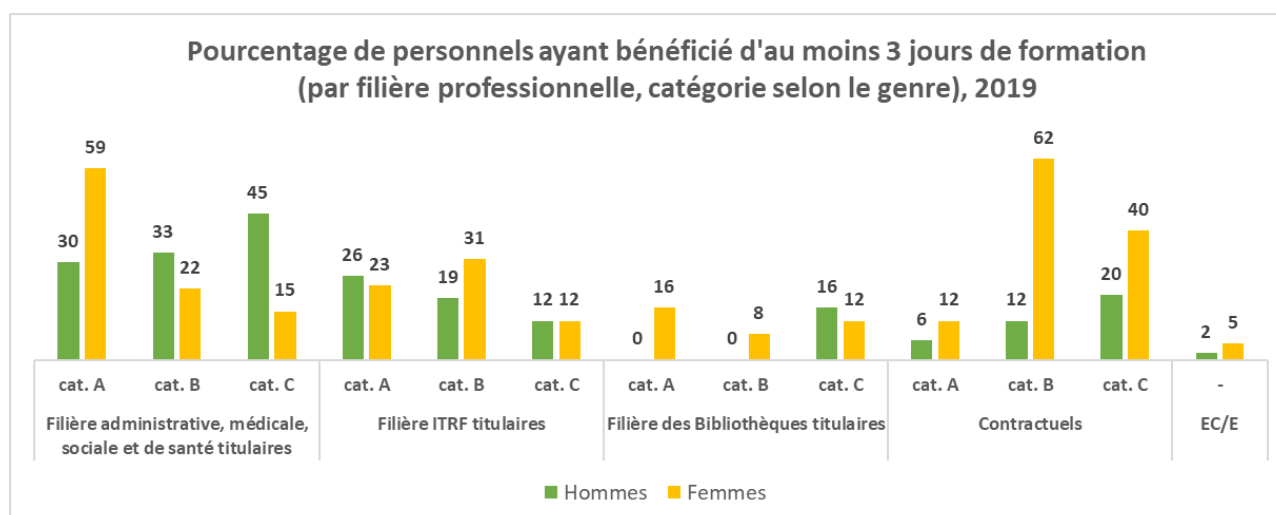




5.2.10 Répartition des Enseignants titulaires du 2d degré par domaines selon le genre



5.2.11 Formation continue

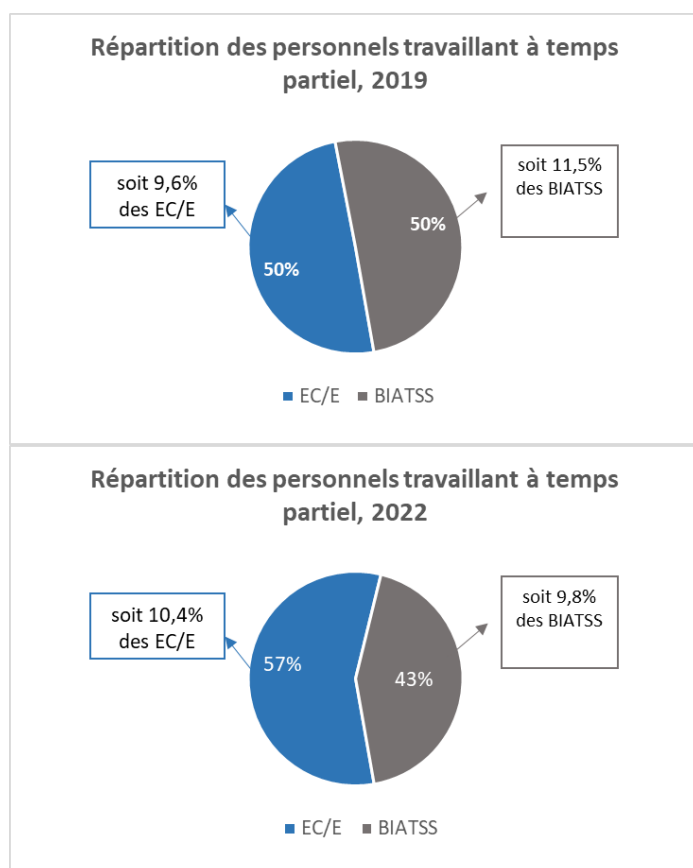
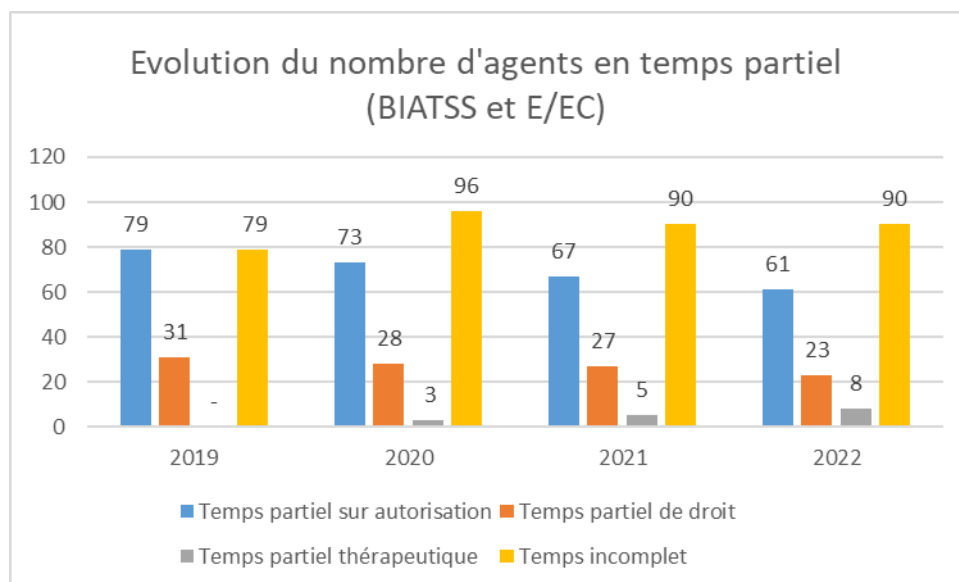


5.2.12 Travail à temps partiel

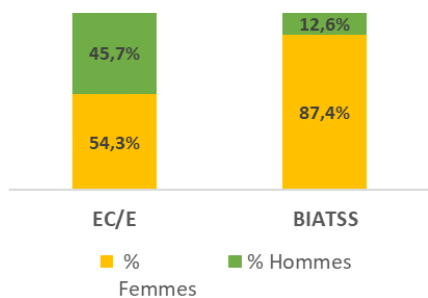
Les données 2019 ont été actualisées dans les graphiques repris pour le comparatif.

Sont pris en compte dans les graphiques :

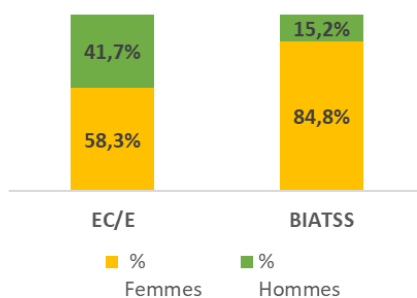
- les temps partiel de droit,
- les temps partiel sur autorisation,
- les temps partiel thérapeutiques,
- les temps non complet.



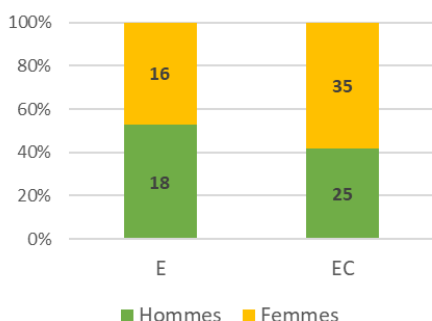
Répartition des agent.e.s travaillant à temps partiel par genre ,2019



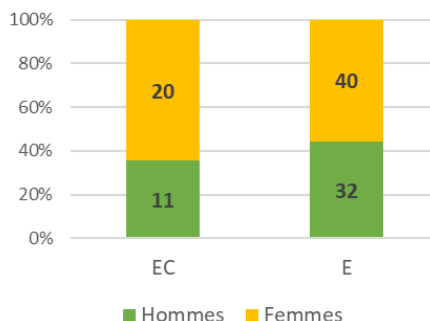
Répartition des agent.e.s travaillant à temps partiel par genre ,2022



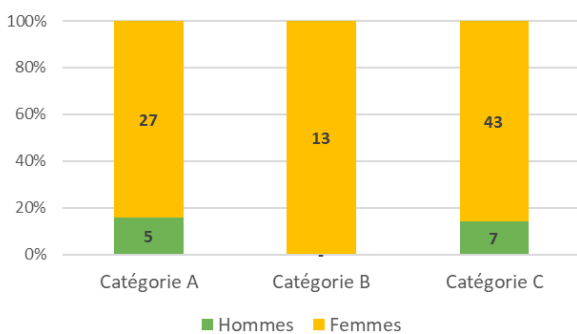
Répartition des EC/E travaillant à temps partiel, 2019



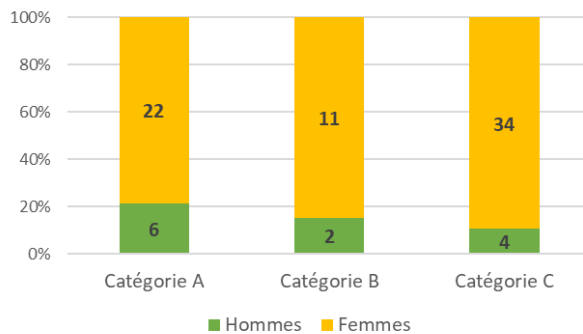
Répartition des EC/E travaillant à temps partiel, 2022



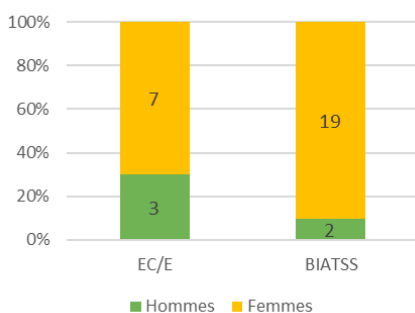
Répartition des BIATSS travaillant à temps partiel, 2019



Répartition des BIATSS travaillant à temps partiel, 2022

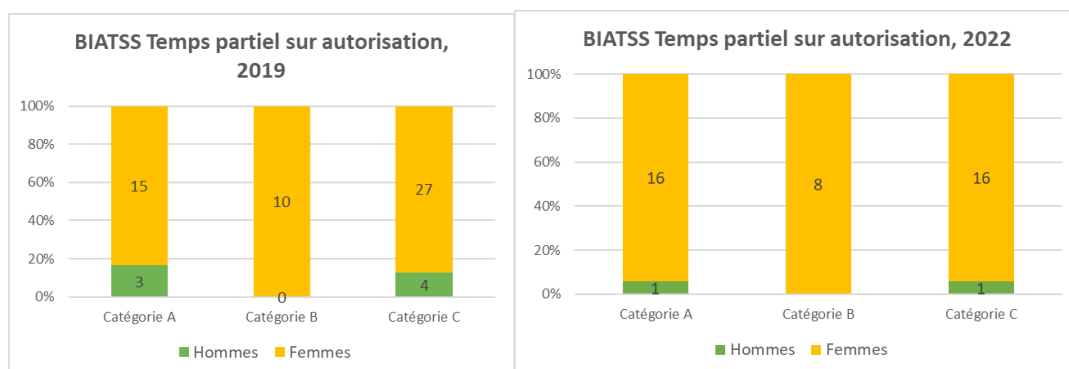
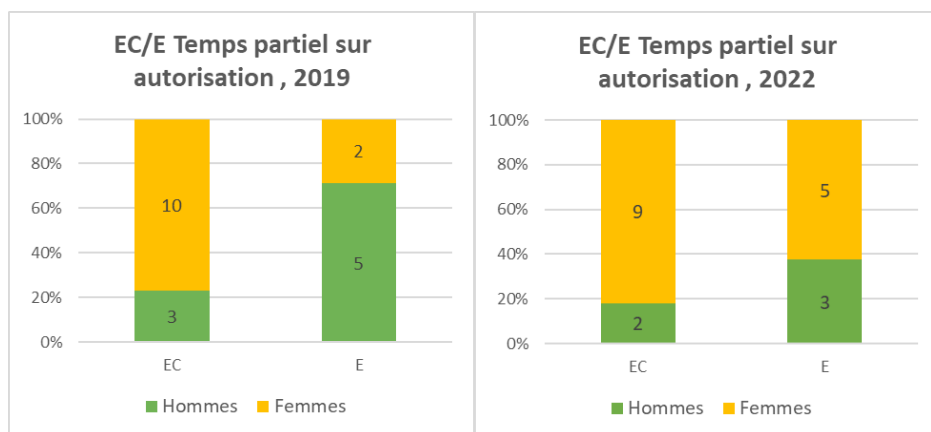
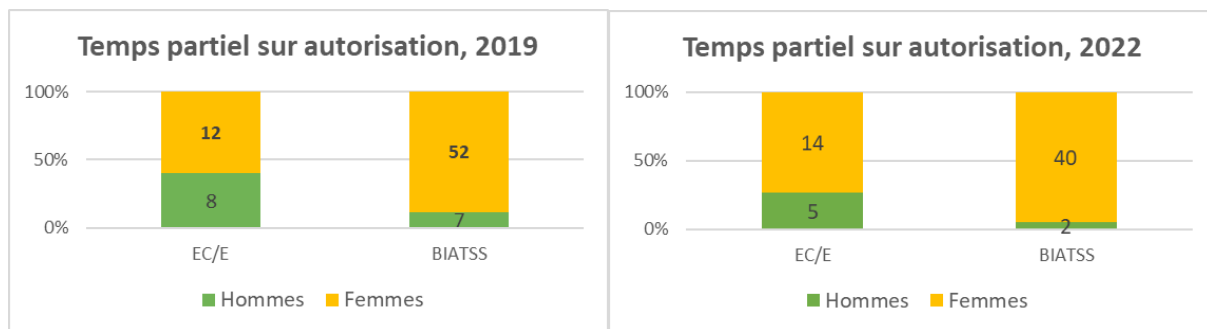


Temps partiel de droit, 2019



Temps partiel de droit, 2022





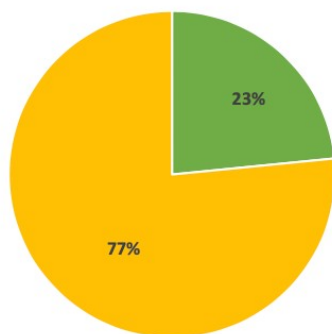
5.3 Articulation vie professionnelle et vie personnelle et familiale

5.3.1 Demande de télétravail suivant les sexes

Lors de la réalisation du bilan initial, le dispositif télétravail était en cours de mise en place.

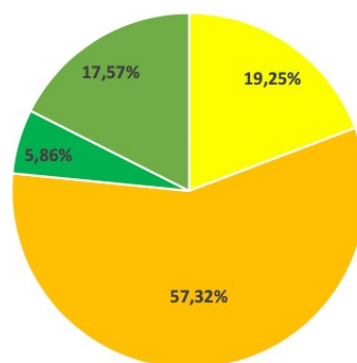
Données 2020 (demandes)

Demandes validées de télétravail H/F



■ Hommes ■ Femmes

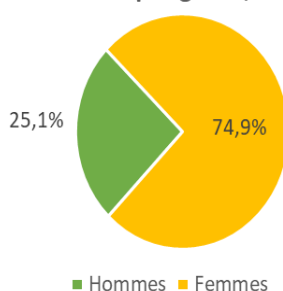
Demandes validées de télétravail par statut H/F



■ Femmes contractuels ■ Femmes Titulaires ■ Hommes contractuels ■ Hommes titulaires

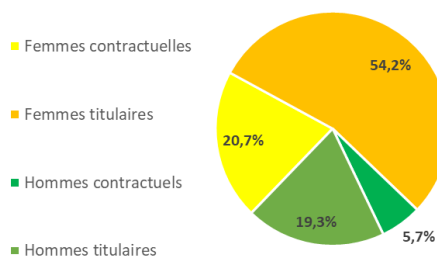
Données 2022

Répartition des effectifs BIATSS inscrits en télétravail par genre, 2022



■ Hommes ■ Femmes

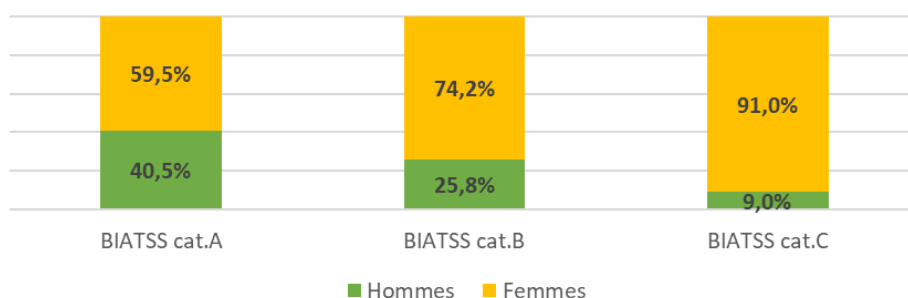
Répartition des effectifs BIATSS inscrits en télétravail par statut selon le genre, 2022



■ Femmes contractuelles ■ Femmes titulaires ■ Hommes contractuels ■ Hommes titulaires

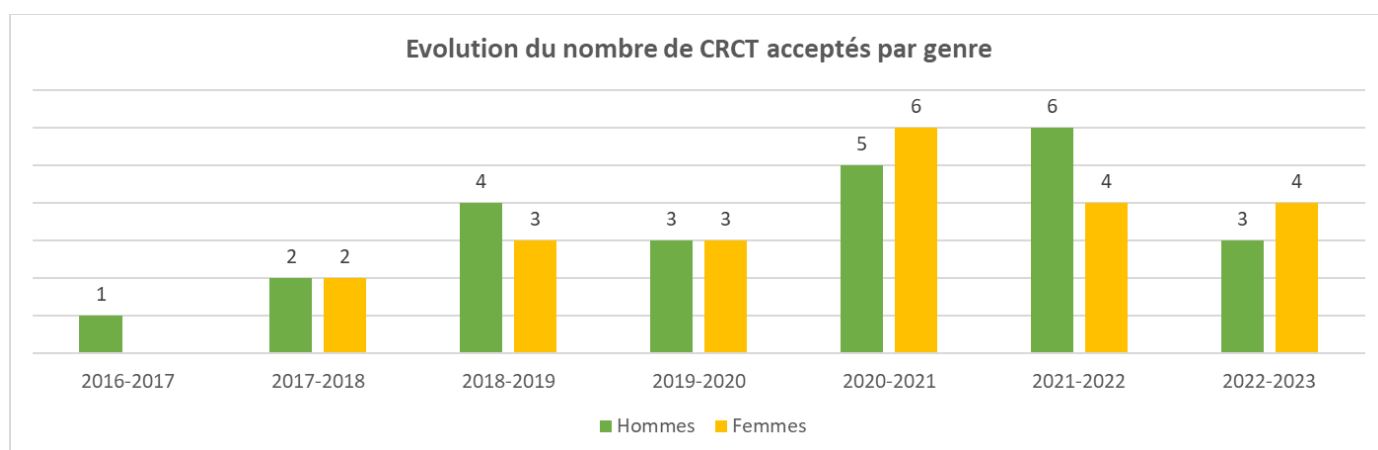
5.3.2 Demande de télétravail suivant les sexes et catégories

Effectifs BIATSS inscrits en télétravail par catégorie FP selon le sexe, 2022

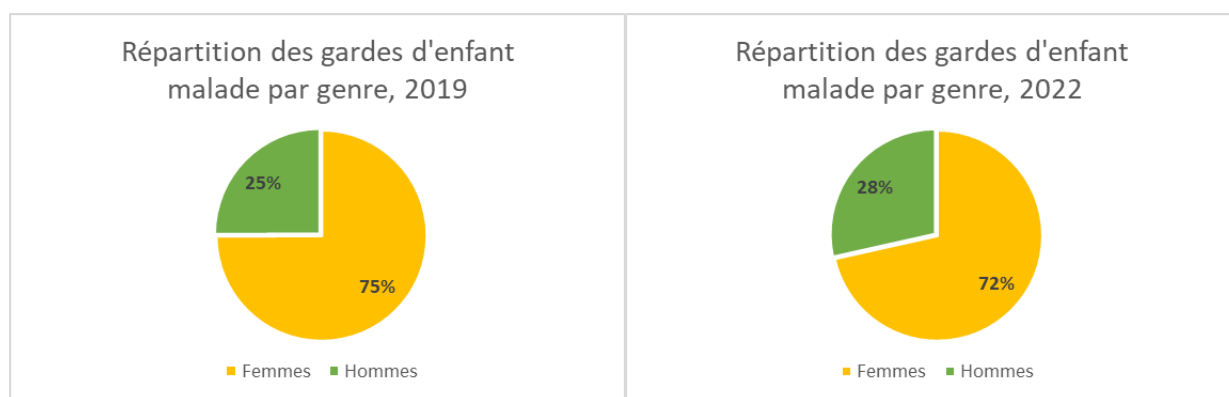


■ Hommes ■ Femmes

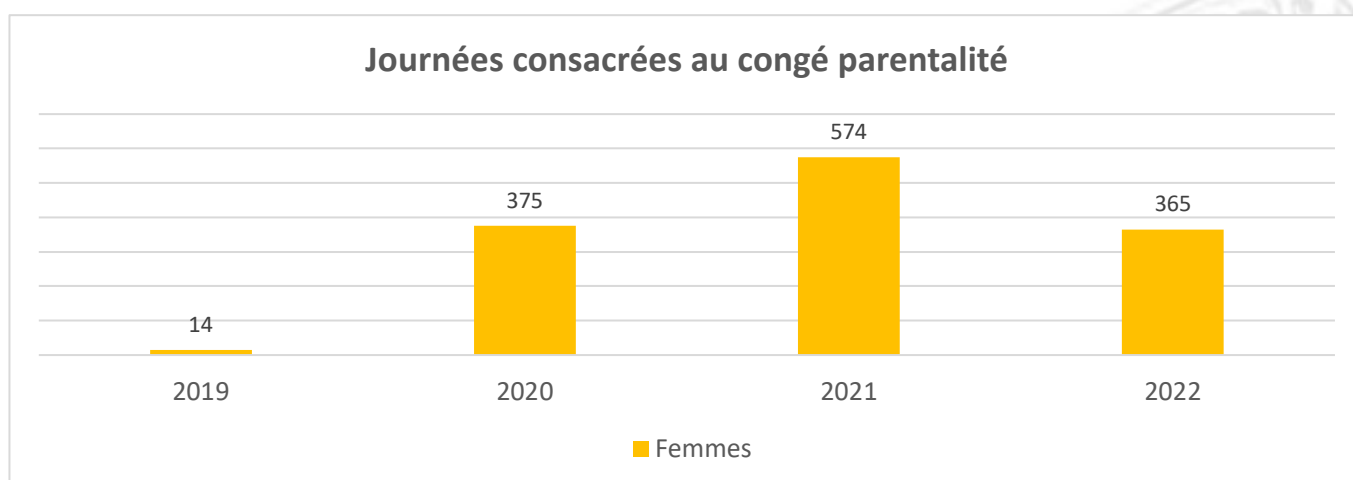
5.3.3 Taux de féminisation des CRCT



5.3.4 Garde d'enfant malade par sexe



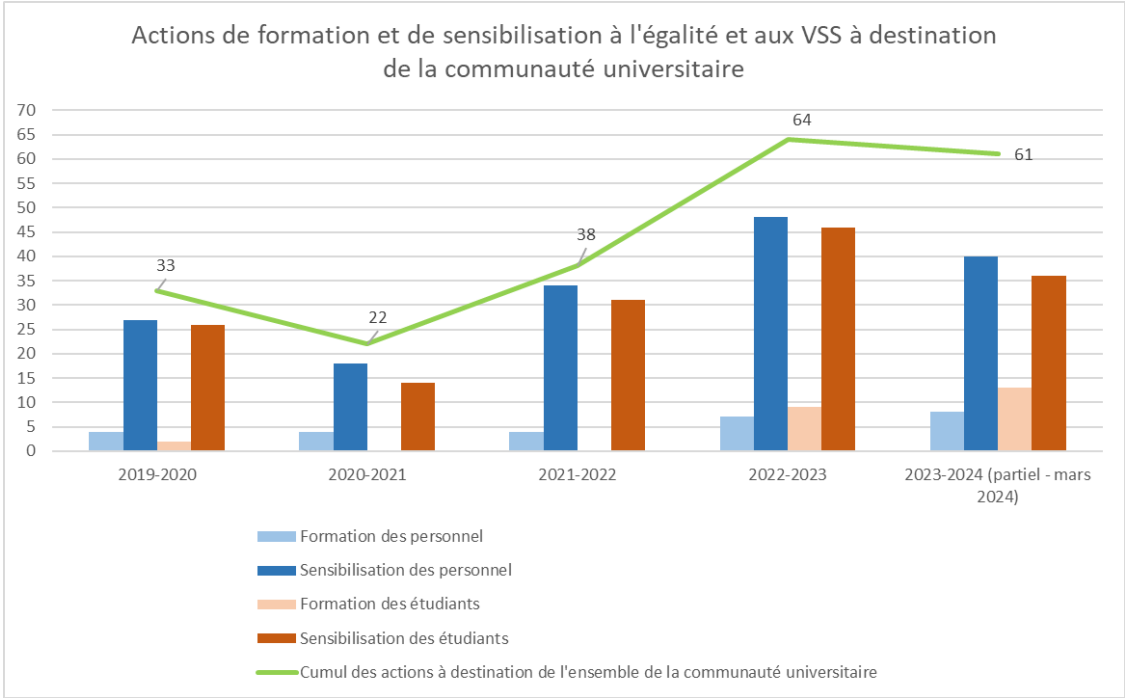
5.3.5 Congés parentalité



5.4 Lutte contre les discriminations, violences, harcèlements et agissements sexistes

5.4.1 Nombre d'actions d'information et de sensibilisation réalisées

Nombre total d’actions de sensibilisation et de formation à l’égalité et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (hors handicap, laïcité, racisme/antisémitisme, LGBTI+)

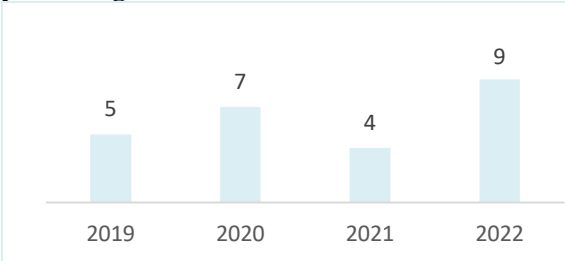


Actions de sensibilisation : colloques, conférence-débats, tables rondes, forums, campagnes de sensibilisation, expositions...

5.4.2 Nombre de signalements traités

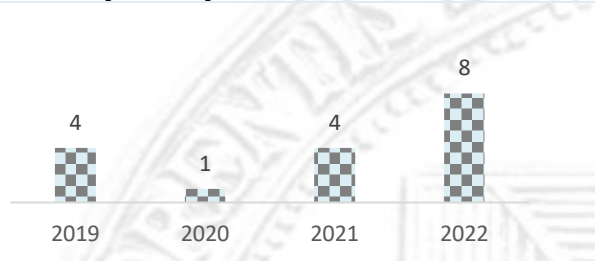
Extraits du RSU

Évolution du nombre de personnels visés par un signalement



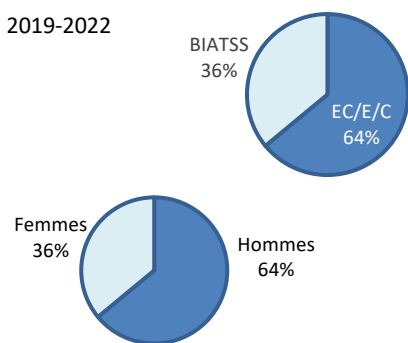
Les personnels visés par un signalement : Profil des personnels signalés (en %) :

Évolution du nombre de signalement réalisés par des personnels



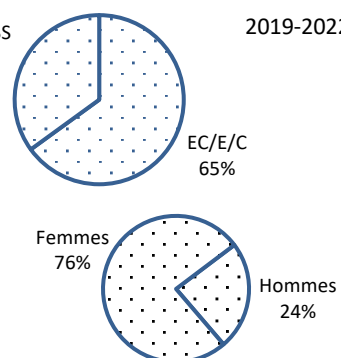
Les personnels ayant réalisé un signalement : Profil (en %)

2019-2022



BIATSS
35%

2019-2022



Faits signalés impliquant un personnel :

2019-2022

