Université Fédérale
Toulouse Midi-Pyrénées

PLAN D'ACTION

EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

mars 2021

Université Fédérale Toulouse Midi-Pyrénées
41, allées Jules Guesde – CS 61321 – 31013 Toulouse CEDEX 6
Tél. 05 61 14 80 10 - contact@univ-toulouse.fr
www.univ-toulouse.fr

Vu l'article de la loi n°2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019

Vu la circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents Égalité au sein de l'État et de ses établissements publics

Vu l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de 2018

Vu le référentiel des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche d'octobre 2020

Préambule

L'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « Grande cause nationale » par le Président de la République, lors de son discours à l'Élysée, le 25 novembre 2017.

Représentant 20 % de l'emploi en France, la fonction publique se doit d'être exemplaire en matière d'égalité professionnelle, de façon à favoriser la cohésion sociale et à être représentative de la société qu'elle sert.

Bien que les trois versants de la fonction publique comptent 62 % de femmes parmi leurs agents, des différences de situation sont constatées entre les femmes et les hommes, notamment dans leurs parcours professionnels.

En application de l'action 1.5 de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, la circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents Égalité au sein de l'État et de ses établissements publics, précise les missions des référentes et référents Égalité : informer, mener des actions de sensibilisation, conseiller les agents et les services de leur structure, participer à l'état des lieux et au diagnostic de la politique d'égalité professionnelle et suivre la mise en œuvre des actions menées par leur administration de rattachement.

La circulaire précise que chaque administration de l'État doit se doter, d'ici le 1er mars 2020, d'un réseau de référentes et référents Égalité, désignés au sein de chaque direction ou service d'administration centrale, service déconcentré, préfecture, académie ou établissement public administratif de l'État, afin que l'ensemble des agents publics puissent saisir un référent Égalité de proximité, sans préjudice de la mise en place d'une mutualisation.

Reprenant les acquis de l'accord de 2013 et sa démarche intégrée, ce nouvel accord (Accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique), riche de 30 actions, comporte des avancées ambitieuses pour les agents publics, consacre la responsabilité des employeurs notamment en matière de prévention et de lutte contre les violences sexuelles, de harcèlement et les agissements sexistes et prévoit des outils d'accompagnement des employeurs, tels que le Fonds Egalité.

Les ambitions affichées seront enrichies au fur et à mesure dans le cadre d'un groupe de travail, autour d'un référent égalité qui sera nommé au 1er semestre 2021, de manière à suivre le document tout au long de l'année et proposer des éventuelles évolutions.

Université Fédérale Toulouse Midi-Pyrénées
41, allées Jules Guesde – CS 61321 – 31013 Toulouse CEDEX 6
Tél. 05 61 14 80 10 - contact@univ-toulouse.fr
www.univ-toulouse.fr

Les 5 axes de l'accord sont les suivants :

Axe 1 : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

Il prévoit notamment l'obligation pour les employeurs publics d'élaborer d'ici le 31 mars 2021 un plan d'action « égalité professionnelle » comportant notamment des mesures de résorption des écarts de rémunération, sous peine de sanctions financières, ainsi que la création d'un fonds en faveur de l'égalité professionnelle permettant de cofinancer des actions de sensibilisation et d'accompagnement en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

Axe 3 : Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière

Axe 4 : Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

Axe 5 : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

Université Fédérale Toulouse Midi-Pyrénées
41, allées Jules Guesde – CS 61321 – 31013 Toulouse CEDEX 6
Tél. 05 61 14 80 10 - contact@univ-toulouse.fr
www.univ-toulouse.fr

Situation de l'Université Fédérale Toulouse Midi-Pyrénées

(données issues du Bilan social 2019)

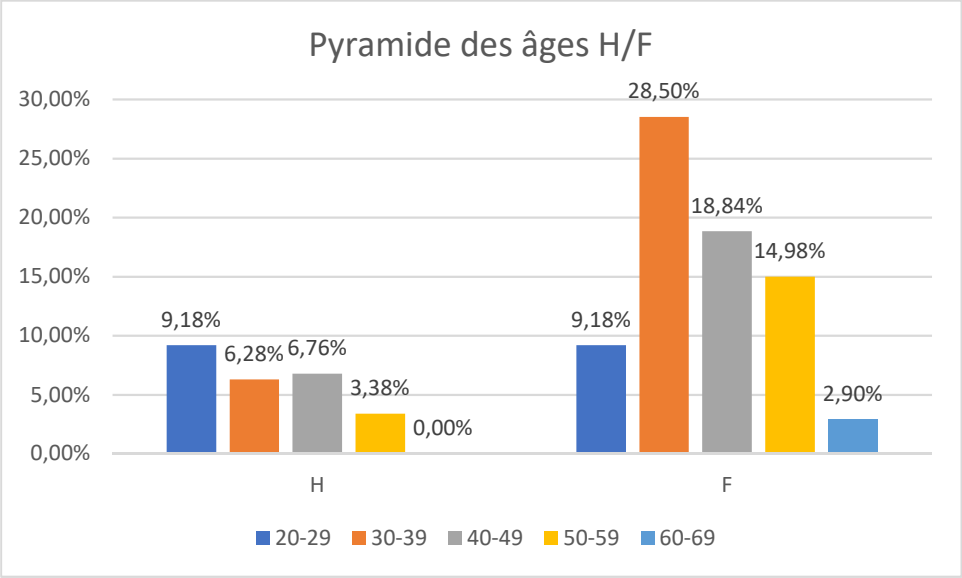
Effectif au 31 décembre 2019 en ETP : 207

Les femmes représentent 69% de la totalité des effectifs de l'UFTMip.

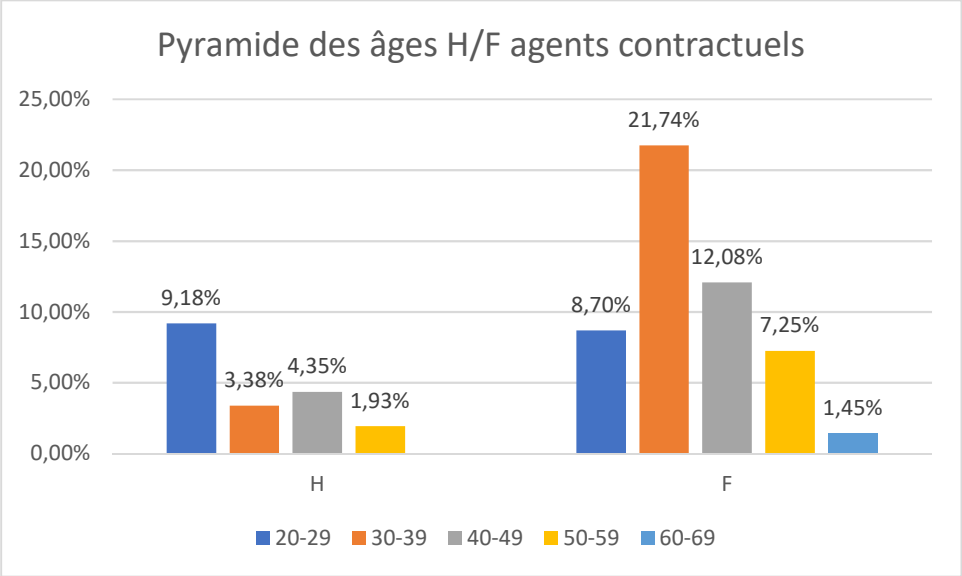
Si l'on affine les résultats par statut :

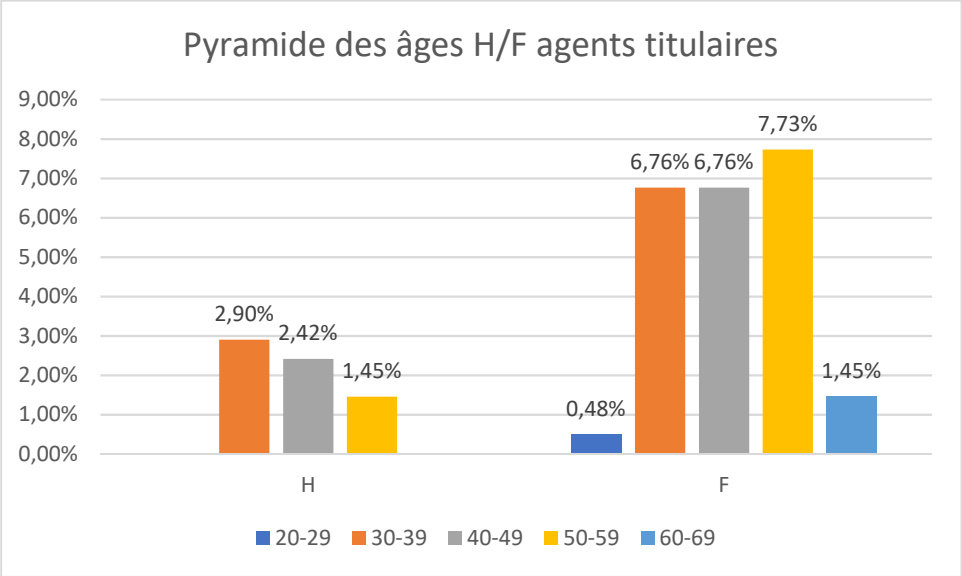
- Hommes titulaires : 7% (14 sur 207)
- Femmes titulaires : 23% (48 sur 207)
- Hommes contractuels : 19% (39 sur 207)
- Femmes contractuelles : 51% (106 sur 207)

Pyramides des âges (H = Hommes et F= Femmes)



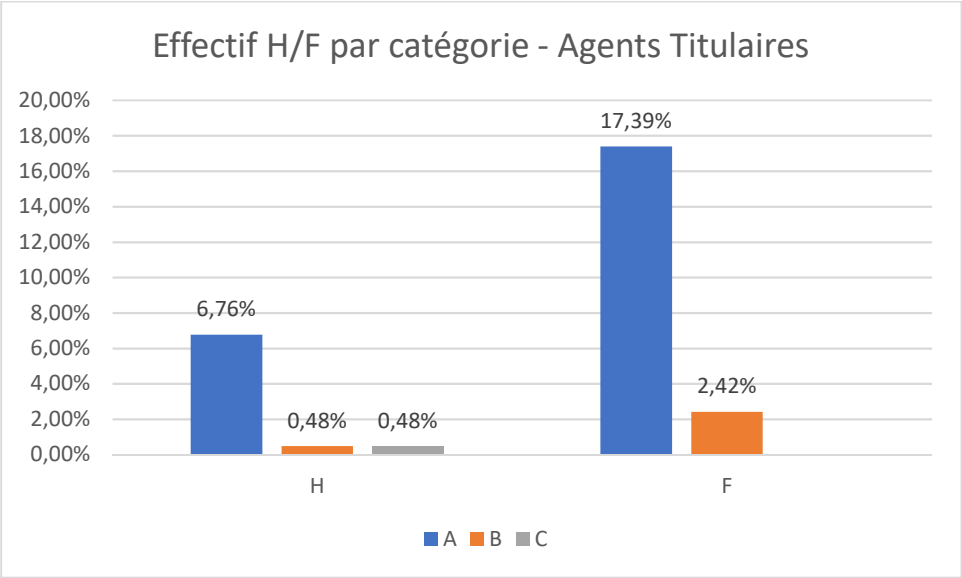
Université Fédérale Toulouse Midi-Pyrénées
41, allées Jules Guesde – CS 61321 – 31013 Toulouse CEDEX 6
Tél. 05 61 14 80 10 - contact@univ-toulouse.fr
www.univ-toulouse.fr

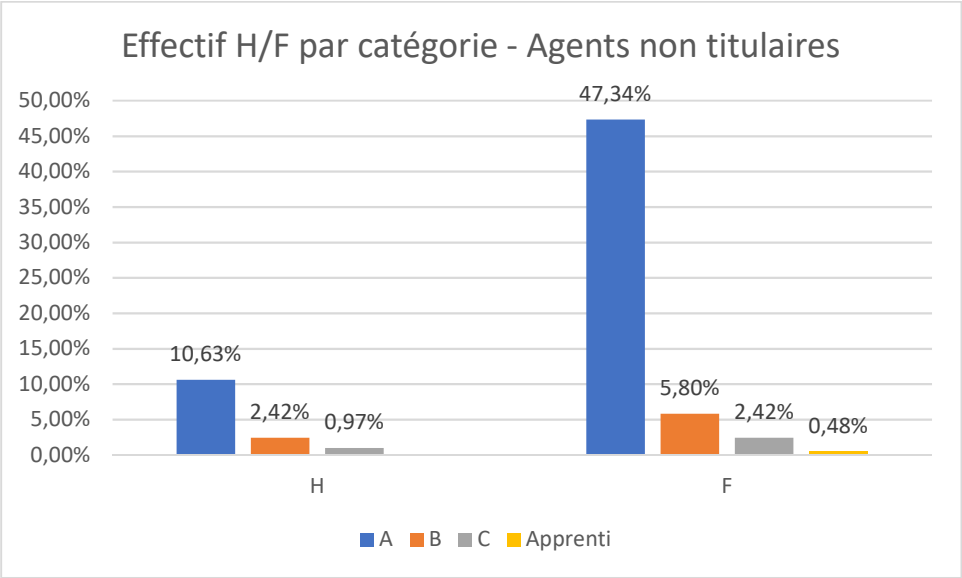




Université Fédérale Toulouse Midi-Pyrénées
41, allées Jules Guesde – CS 61321 – 31013 Toulouse CEDEX 6
Tél. 05 61 14 80 10 - contact@univ-toulouse.fr
www.univ-toulouse.fr

Effectifs par catégorie (calculés sur l'ensemble des agents : 207)





Université Fédérale Toulouse Midi-Pyrénées
41, allées Jules Guesde – CS 61321 – 31013 Toulouse CEDEX 6
Tél. 05 61 14 80 10 - contact@univ-toulouse.fr
www.univ-toulouse.fr

Fiche d'action 1

AXE 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

Objectif :

Prévoir notamment l'extension et le renforcement du dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant, avec l'intégration dans le champ des emplois de dirigeants d'établissements publics de l'Etat et des collectivités territoriales comprises entre 40 000 et 80 000 habitants ainsi que la mise en place d'un dispositif « d'avancement équilibré », avec la prise en compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les viviers d'agents promouvables pour l'égal accès aux avancements au choix.

Ce qui existe à l'UFTMIP

	Constat
Nominations équilibrées aux emplois de Direction	- Nomination d'une DGS en juin 2020 pour 4 ans après un duo totalement masculin durant presque 4 ans - Direction des départements : 3 hommes et 1 femmes - Directions opérationnelles : 3 femmes - Direction des services supports : 5 femmes et 1 homme
Recrutement/concours	- Jurys mixtes - Rédactions des offres d'emplois sans stéréotypes de genre

Objectifs 2021

- Privilégier quand cela est possible la mixité dans le choix des candidats sans remettre en cause la qualité des candidatures ; et/ou respecter la parité
- Formation sur la rédaction des fiches de postes en respectant la neutralité des genres
- Intégration dans le plan de formation annuel des formations sur l'égalité femmes/hommes
- Bilan social genré
- Prévoir des posts réguliers sur les réseaux sociaux, sur le réseau interne et dans la newsletter, sur les notions réglementaires en ce qui concerne l'égalité hommes/femmes, ainsi que des informations internes

Objectifs 2022

- Balayer les profils par service afin d'améliorer l'équité hommes/femmes
- Indicateurs promotion sociale sur l'égal accès à la promotion
- Communication non genrée

Université Fédérale Toulouse Midi-Pyrénées
41, allées Jules Guesde – CS 61321 – 31013 Toulouse CEDEX 6
Tél. 05 61 14 80 10 - contact@univ-toulouse.fr
www.univ-toulouse.fr

Fiche d'action 2

AXE 3 : Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière

Objectif :

Prévoir le déploiement d'une méthodologie d'identification des écarts de rémunération auprès des employeurs publics.

Ce qui existe à l'UFTMIP

Les rémunérations sont différentes selon la catégorie d'agents recrutés. Dans les deux cas, les grilles de la fonction publique d'état s'appliquent.

Afin de visualiser les rémunérations des agents par catégorie de postes pour les titulaires et non titulaires, ci-dessous un extrait du journal de paye basé uniquement sur le traitement brut indiciaire (primes non incluses et ramener à 100% pour les temps partiel).

AGENTS TITULAIRES (salaire moyen mensuel 2019)

	Cat C	Cat B	Cat ASI	Cat A IGE	Cat A IGR
Homme	*	2 380,50 €	1 961,54 €	2 229,35 €	3 124,14 €
Femme		1 998,42 €	2 130,97 €	2 251,80 €	3 213,05 €

* 1 seul agent pas significatif

AGENTS NON TITULAIRES (salaire moyen mensuel 2019)

	Cat C	Cat B	Cat A
Homme	1 569,81 €	2 047,64 €	2 814,25 €
Femme	1 524,94 €	1 759,16 €	2 816,41 €

*TBI : Traitement Brut Indiciaire (INM x valeur du point)

Objectifs 2021

- Faire un état des écarts de rémunérations plus précis avec le nouveau SIRH

Université Fédérale Toulouse Midi-Pyrénées
41, allées Jules Guesde – CS 61321 – 31013 Toulouse CEDEX 6
Tél. 05 61 14 80 10 - contact@univ-toulouse.fr
www.univ-toulouse.fr

Fiche d'action 3

AXE 4 : Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

Objectif :

Prévoir notamment la suppression du jour de carence pour les congés de maladie pendant la grossesse, la préservation des droits à avancement pendant les congés parentaux et les disponibilités pour raisons familiales dans la limite de cinq ans au cours de carrière et l'extension du bénéfice de la disponibilité de droit jusqu'au 12 ans de l'enfant ainsi que création de 1000 berceaux supplémentaires au sein de l'Etat.

	Constat
Organisation du temps de travail	- Pas de réunions d'instances du personnels ou séminaires d'établissement le mercredi et après 17h30 tous les jours de la semaine - 4,5 jours proposé aux agents pour un temps complet
Grossesse / paternité	- Chaque femme enceinte bénéficie d'1 heure en moins sur son temps de travail à partir du 3ème mois de grossesse - Allaitement autorisé sur site - Accord systématique des temps partiel de droits jusqu'aux 3 ans de l'enfant - Congé paternité favorisé
Jours enfants malades	- Application des jours enfants malades à tous les agents pouvant en bénéficier ; possibilité de prendre ½ journée
Rentrée scolaire	- Facilitation horaires pour la rentrée scolaire

Objectifs 2021

- Déploiement de la charte sur le télétravail
- Faire apparaître dans l'organisation du travail la mention : « Pas de réunions d'instances du personnel, de réunions de cadre ou séminaires d'établissement le mercredi et après 17h30 tous les jours de la semaine »
- Limiter les déplacements inter-sites (pour équilibre vie pro et vie perso), sauf si cela est spécifique au poste.
- Dispositifs pour des places en crèche

Objectifs 2022

- Déconnexion le week-end et en dehors des heures du bureau
- Communication : infographie didactique (vous êtes dans cette situation…voici ce qui se passe)

Université Fédérale Toulouse Midi-Pyrénées
41, allées Jules Guesde – CS 61321 – 31013 Toulouse CEDEX 6
Tél. 05 61 14 80 10 - contact@univ-toulouse.fr
www.univ-toulouse.fr

Fiche d'action 4

AXE 5 : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les discriminations sociales et raciales

Objectif :

Prévoir notamment l'obligation pour les employeurs publics de mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles, du harcèlement et des agissements sexistes.

	Constat
Protection de l'agent	- Mise en place d'une cellule de crise en cas d'incident connus - Dialogue avec les instances - Actions juridiques

Objectifs 2021

- Discussions avec les instances
- Prévoir des vidéos ou capsules vidéos sur les réseaux sociaux internes et externes
- Ecrire une procédure
- Création d'une adresse mail générique
- Mise en place d'une commission pour défendre les victimes

Objectifs 2022

- Prévoir des ateliers de sensibilisation lors des séminaires
- Déploiement d'un livret sur les violences sexuelles
- Mise en place d'une cellule d'écoute en interne ou en externe pour protéger l'agent

Université Fédérale Toulouse Midi-Pyrénées
41, allées Jules Guesde – CS 61321 – 31013 Toulouse CEDEX 6
Tél. 05 61 14 80 10 - contact@univ-toulouse.fr
www.univ-toulouse.fr