



UNIVERSITÉ D'ARTOIS

Service des Affaires  
Générales et Juridiques

**Délibération du Conseil d'administration  
n° 2021 - 043  
Séance du 9 juillet 2021**

**Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

*Condition d'acquisition du vote :*

*Quorum = moitié des membres en exercice présents ou représentés  
Acquisition de la délibération = majorité des membres présents ou représentés*

*Nombre de membres en exercice : 35*

*Nombre de membres présents (en visioconférence et physiquement) : 24*

*Nombre de membres représentés : 3*

*Nombre de vote pour : 27*

*Nombre de vote contre :*

*Nombre d'abstentions :*

*Ce point a fait l'objet d'un avis favorable du Comité Technique du 3 juin 2021.*

Le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, tel que figurant dans le document annexé à la présente délibération, est approuvé.

Fait à Arras, le 9 juillet 2021

Le Président,  
Pasquale MAMMONE



**SERVICE CENTRAUX**

9 rue du Temple - BP 10665 - 62030 ARRAS CEDEX

Tél. 03 21 60 37 00 - Fax 03 21 60 37 37

www.univ-artois.fr



# **Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

**Université d'Artois**

**2021-2023**

Validé à l'unanimité par le Comité Technique  
du 3 Juin 2021

## Table des matières

Contexte.....	3
Élaboration du plan d'action.....	3
Suivi de la politique d'égalité.....	3
Axe 1 – Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération.....	5
Personnels de l'université d'Artois.....	5
Éléments statistiques sur les écarts de rémunération concernant les personnels titulaires.....	6
Éléments statistiques concernant les personnels contractuels (hors vacataires et contrats étudiants).....	16
Mesures proposées.....	16
Axe 2 – Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois.....	18
Mixité des métiers.....	18
Accompagnement des parcours et égal accès aux responsabilités professionnelles.....	20
Axe 3 – Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.....	22
Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail.....	22
Soutien à la parentalité.....	23
Axe 4 – Lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations.....	24
Un dispositif de lutte contre les violences sexistes et sexuelles pour tous les usagers de l'Université d'Artois.....	24
Élaboration du dispositif.....	24
Les acteurs et les missions de la Cellule VSS.....	25
Communication et formation à la prévention des violences sexistes et sexuelles et les harcèlements.....	26
Annexes.....	29
Tableau de suivi du plan d'action – Synthèse.....	29
Compléments statistiques sur les écarts de rémunération.....	31
Éléments statistiques transmis aux comités de sélection à compter de la campagne 2021 de recrutement des enseignants-chercheurs.....	32
Procédures de promotion, en particulier d'avancement au choix.....	34

## Contexte

Depuis 2013, la question de l'égalité professionnelle est au cœur des préoccupations du MESRI et des universités. Ainsi, le 28 janvier 2013 une charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes a été signée par le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, le ministère du droit des femmes et la Conférences des Présidents d'Universités. Cette charte porte notamment sur les inégalités de carrières, la mixité des filières, et sur la prise en compte des situations de violences sexistes et sexuelles. Cet engagement anticipe la loi ESR du 22 juillet 2013, qui introduit pour la première fois, la notion de parité dans les instances représentatives universitaires.

Prévues initialement par l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont été rendues obligatoires par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, venant ainsi compléter les engagements déjà pris. Les universités, organismes de recherche et écoles publiques sous tutelle du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) sont engagés dans cette démarche.

L'université d'Artois est très attachée à ce principe d'égalité entre les femmes et les hommes qui la composent, qu'il s'agisse d'étudiantes et d'étudiants, ou de personnels. Ainsi, la création d'une vice-présidence déléguée à l'égalité en novembre 2020 a pour objet de promouvoir ce principe, de le faire vivre au sein de l'université afin qu'il soit partagé avec tous les membres de la communauté universitaire.

## Élaboration du plan d'action

Fidèle à son habitude de concertation, l'université d'Artois s'est appuyée pour l'élaboration de ce plan d'action sur un groupe de travail paritaire regroupant la vice-présidente politique du personnel et des relations humaines, la vice-présidente déléguée à l'égalité femmes-hommes, la directrice générale des services, le directeur des ressources humaines, l'assistante sociale des personnels et cinq représentants des personnels membres du CHSCT. La crise sanitaire et le report des élections universitaires ne nous ont permis de réunir le groupe de travail qu'à partir de janvier 2021. Tout le travail réalisé a ainsi été concentré sur 4 mois.

Le plan d'action se décompose, comme prévu par la loi, selon les quatre axes suivants :

- Axe 1 : Évaluation prévention et traitement des écarts de rémunération
- Axe 2 : Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois
- Axe 3 : Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
- Axe 4 : Lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations

## Suivi de la politique d'égalité

Ce plan d'action propose la mise en œuvre progressive de 29 mesures pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : 4 mesures pour l'axe 1, 12 mesures pour l'axe 2, 6 mesures pour l'axe 3 et 7 mesures pour l'axe 4.

Sa mise en œuvre sera suivie et impulsée par un comité de suivi mis en place au plus tard en septembre 2021. Ce comité s'appuiera sur les référents par pôles, et sur la cellule de veille et de prévention des violences sexistes et sexuelles. Avant l'été, sa composition précise sera discutée collégalement et ouverte aux personnes souhaitant s'impliquer.

## Axe 1 – Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

### Personnels de l'université d'Artois

Les données générées sur les effectifs des personnels de l'université permettent d'avoir une première vision de la composition de l'université d'Artois.

Effectifs des titulaires par catégorie fonction publique et sexe au 1er janvier 2020

Catégorie fonction publique	Femmes	%	Hommes	%	Total
A	238	41,03%	342	58,97%	580
B	72	73,47%	26	26,53%	98
C	124	72,94%	46	27,06%	170
<b>Total</b>	<b>434</b>	<b>51,18%</b>	<b>414</b>	<b>48,82%</b>	<b>848</b>

Effectifs des titulaires BIATSS par catégorie fonction publique et sexe au 1er janvier 2020

Catégorie fonction publique	Femmes	%	Hommes	%	Total
A	56	51,38%	53	48,62%	109
B	72	73,47%	26	26,53%	98
C	124	72,94%	46	27,06%	170
<b>Total</b>	<b>252</b>	<b>66,84%</b>	<b>125</b>	<b>33,16%</b>	<b>377</b>

Effectifs des titulaires enseignants par corps et sexe au 1er janvier 2020

Corps	Femmes	%	Hommes	%	Total
Professeurs des universités	22	23,40%	72	76,60%	94
Maîtres de conférences	95	40,25%	141	59,75%	236
Professeurs agrégés	26	40,00%	39	60,00%	65
Professeurs certifiés	34	58,62%	24	41,38%	58
Professeurs des L.P	2	20,00%	8	80,00%	10
Professeurs d'EPS	3	42,86%	4	57,14%	7
Professeurs des écoles			1	100,00%	1
<b>Total</b>	<b>182</b>	<b>38,64%</b>	<b>289</b>	<b>61,36%</b>	<b>471</b>

## Éléments statistiques sur les écarts de rémunération concernant les personnels titulaires

Indicateur n°1 : résultats globaux de l'employeur – année 2019



nombre de corps pris en compte				26		
Bloc 1	emploi annuel moyen :	hommes	femmes	part des		
	effectifs annuels	414	427	841	total femmes (%)	
	équivalents temps plein employés	413	418	831	50,3%	
	taux moyen de temps partiel	99,8%	98,0%	98,9%		
Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)						
Bloc 2		€/mois	€/mois	€/mois	% (F-H)/H	
	Hommes	4 245 €	Femmes 3 241 €	écart -1 004 €	-23,6%	
Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein						
	Hommes	4 255 €	Femmes 3 307 €	écart -948 €	-22,3%	
Bloc 3	décomposition des écarts :			€/mois	% effet/(F-H par EQTP)	
	effet temps partiel			-55 €	5,8%	
	effet ségrégation des corps			-772 €	81,5%	
	effet démographique au sein des corps			-56 €	5,9%	
	<i>dont sur primes</i>			26 €	-2,7%	
	effet primes à corps-Grade-échelon identique			-120 €	12,6%	
	<i>dont</i> sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)			9 €	-1,0%	
	temps ou aux cycles de travail			-100 €	10,6%	
	géographie et aux mobilités non forcées			-6 €	0,7%	
	résultats / performance / engagement professionnel			-12 €	1,3%	
	rémunérations accessoires			3 €	-0,3%	
	fonctions / sujétions indexées sur le traitement			0 €	0,0%	
	fonctions / sujétions non indexées sur le traitement			-6 €	0,6%	
restructurations ou mobilités forcées			0 €	0,0%		
autres primes et écarts résiduels sur traitement			-7 €	0,7%		

Cet indicateur est constitué de 3 blocs :

- ❖ Bloc 1 : informations sur les effectifs de personnels ventilés entre femmes et hommes
- ❖ Bloc 2 :
  - Salaire mensuel moyen par tête (sans tenir compte des quotités de temps de travail) ;
  - Salaire mensuel moyen par équivalent temps plein ;
  - L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est représenté en € par mois et en pourcentage du salaire des hommes.
- ❖ Bloc 3 qui décompose l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes en euro par mois ainsi qu'en pourcentage de cet écart global en équivalent temps plein :

- L'écart de rémunération mensuelle lié au seul effet de la différence de recours au temps partiel;
- Effet ségrégation des corps quantifie la partie de l'écart liée à une différence de ratio des femmes et des hommes dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps (effet différentiel de mixité des métiers) ;
- Effet démographique au sein des corps mesure l'écart lié à des positionnements différents des femmes et des hommes dans les grades et échelons au sein des corps (effet d'âge, d'ancienneté, de promotion...);
- Effet primes à corps-grade-échelon identique, lui-même décomposé selon la nomenclature des indemnités renseignée (dont obligatoirement la sur-rémunération du temps partiel).

## Analyse des données de l'indicateur n°1

### **Bloc 1**

En 2019, les femmes représentent 50,8 % de l'effectif des personnels titulaires de l'université et 50,3 % des équivalents temps plein (ETP). Les femmes représentent une proportion moins forte en ETP dans la mesure où elles sont plus nombreuses en temps partiel que les hommes. En 2018, au niveau national, les pourcentages respectifs de représentation des femmes étaient respectivement de 50,9 % et 50,4 %.

Effectifs des titulaires à temps partiel par population et sexe au 1er janvier 2020

Population	Femmes	%	Hommes	%	Total
BIATSS	39	90,70%	4	9,30%	43
Enseignants	7	77,78%	2	22,22%	9
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>88,46%</b>	<b>6</b>	<b>11,54%</b>	<b>52</b>

### **Bloc 2**

La rémunération brute par agent est en moyenne de 4245 € pour les hommes et de 3241 € pour les femmes. L'écart moyen de rémunération est donc de 1004 € par mois. Si l'on corrige cette différence de l'effet du temps partiel, elle s'élève à 948 €.

Au niveau national, en 2018, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes était de 755 €, et en considérant les ETP, cet écart était de 695 €.

### **Bloc 3**

On trouve ici une décomposition de l'écart de rémunération constaté dans le bloc 2. Le facteur très largement dominant pour expliquer cette différence réside dans l'effet ségrégation des corps. Cela signifie que les hommes sont proportionnellement plus représentés dans les corps les mieux rémunérés. Le deuxième facteur d'explication

concerne l'effet primes à corps – grade – échelon identique qui est également en défaveur des femmes. Ces deux facteurs représentent 892 € des 1004 € d'écart moyen des rémunérations entre femmes et hommes.

### Facteur : effet ségrégation des corps

Les données chiffrées ont été présentées dans les statistiques générales sur les personnels de l'université. On retrouve à peu près les mêmes caractéristiques qu'au niveau national :

- la représentation femmes-hommes des enseignants au niveau national est 40 % - 60 %. L'université d'Artois est dans la moyenne (38,6 % - 61,3%) ;
- concernant le corps des enseignants-chercheurs, au niveau national les femmes représentent 45 % des maîtres de conférences et 28 % des professeurs d'université. L'Artois se situe 5 points en dessous de la moyenne nationale. Les femmes ne représentent que 40,25 % des maîtres de conférences et 23,4 % des professeurs des universités ;
- concernant les personnels biatss, les femmes représentent 63 % des effectifs au niveau national, pour presque 67 % à l'université d'Artois.

### Facteur : effet primes à corps – grade – échelon identique

Pour mieux comprendre l'effet des primes, il faut regarder des éléments différents pour les personnels enseignants et les personnels BIATSS :

- pour les enseignants-chercheurs, il faut regarder
  - les bénéficiaires de la prime d'encadrement doctoral et de recherche
  - la rémunération en heures complémentaires qui englobe des heures d'enseignement et des responsabilités (pédagogiques, scientifiques, et administratives) ;
- pour les personnels BIATSS, il faut regarder le montant moyen du RIFSEEP pour chaque corps, grade, échelon, et dans une moindre mesure (car elle concerne moins de personnes), la répartition des points de NBI. Le montant du RIFSEEP accordé à un agent est la somme de deux montants dépendant chacun d'un paramètre : la cotation du poste de l'agent, et le corps et le grade de l'agent. Le montant dépendant du corps et du grade a été établi pour favoriser une égalité de traitement entre les différents corps à grades équivalents. Chaque emploi BIATSS de l'université a été affecté à un niveau de cotation. Le montant alloué est le même pour les postes relevant d'un même niveau de cotation.

Bénéficiaires de la prime d'encadrement doctoral et de recherche au 1er janvier 2020

Corps	Femme	%	Part dans l'effectif global du corps	Homme	%	Part dans l'effectif global du corps	Total
MCF	5	25,00%	40,25%	20	80,00%	59,75%	25
PR	5	17,24%	23,40%	29	85,29%	76,60%	34
Total	10	20,41%	35,45%	49	83,05%	64,55%	59

## Heures complémentaires versées en 2019 par corps et sexe

Corps	Femmes			Hommes			Différences Femmes - hommes	
	Nbre d'agents payés en 2019	Montant moyen des HC	Soit en ETD	Nbre d'agents payés en 2019	Montant moyen des HC	Soit en ETD	Montant moyen des HC	Soit en ETD
PR	22	2 195,07 €	53,01	71	3 179,96 €	76,79	- 984,89 €	-23,78
MCF	97	3 707,35 €	89,53	144	5 051,46 €	121,99	- 1 344,10 €	-32,46
PRAG	28	6 560,29 €	158,42	39	9 527,21 €	230,07	- 2 966,92 €	-71,65
PRCE	35	8 244,28 €	204,94	24	12 521,14 €	302,37	- 4 276,86 €	-97,43
PREPS	3	7 628,73 €	184,22	4	12 461,32 €	300,93	- 4 832,59 €	-116,70
PLP	2	21 512,48 €	519,50	7	9 914,72 €	239,43	11 597,75 €	280,07
PE	0			1	2 546,70 €	61,50	- 2 546,70 €	-61,50

## Montant RIFSEEP par corps – grade – échelon au 01/09/2020

Corps	Echelon	Montant moyen RIFSEEP	Nbre femmes	Montant moyen RIFSEEP	Nbre hommes	Montant moyen RIFSEEP	Différence femmes / hommes
IGR HC - AAE HC	6	13 392,60 €	1	13 392,60 €			
IGR 2CL	3	10 050,00 €	1	10 050,00 €			
	4	8 150,00 €			1	8 150,00 €	
	6	9 550,00 €	1	9 050,00 €	1	10 050,00 €	- 1 000,00 €
	7	10 050,00 €	1	10 050,00 €			
	9	8 150,00 €			1	8 150,00 €	
	10	10 050,00 €	1	10 050,00 €			
IGR 1CL	3	9 250,00 €			1	9 250,00 €	
	4	8 800,00 €	1	8 350,00 €	1	9 250,00 €	- 900,00 €
	9	9 250,00 €	1	9 250,00 €			
IGE HC - APAE - Cons en chef	1	8 950,00 €	1	8 950,00 €			
	2	8 050,00 €			2	8 050,00 €	
	3	9 800,00 €	1	7 550,00 €	3	10 550,00 €	- 3 000,00 €
	4	8 881,27 €	2	8 500,00 €	5	9 033,78 €	- 533,78 €
	5	8 350,00 €	1	8 950,00 €	2	8 050,00 €	900,00 €
	6	8 050,00 €			1	8 050,00 €	
	7	8 490,00 €	4	8 375,00 €	1	8 950,00 €	- 575,00 €
	8	8 050,00 €	2	8 050,00 €			
	9	8 500,00 €	1	8 050,00 €	1	8 950,00 €	- 900,00 €
Conservateur	1	6 700,00 €	1	6 700,00 €			
	6	5 900,00 €	0		1	5 900,00 €	
	7	5 900,00 €	0		1	5 900,00 €	
IGE / AAE / BIB	1	5 800,00 €	2	5 800,00 €	1	5 800,00 €	- €
	2	7 300,00 €	0		1	7 300,00 €	
	3	6 733,33 €	2	6 200,00 €	1	7 800,00 €	- 1 600,00 €
	4	6 650,00 €	2	6 650,00 €	0		
	5	6 066,67 €	2	5 800,00 €	1	6 600,00 €	- 800,00 €
	6	6 333,33 €	4	6 400,00 €	2	6 200,00 €	200,00 €
	7	6 066,67 €	2	5 800,00 €	1	6 600,00 €	- 800,00 €
	8	6 000,00 €	1	5 800,00 €	3	6 066,67 €	- 266,67 €
	9	6 483,33 €	3	6 066,67 €	3	6 900,00 €	- 833,33 €
	10	5 800,00 €	1	5 800,00 €			
	12	7 119,56 €	1	8 439,12 €	1	5 800,00 €	2 639,12 €
	13	6 066,67 €			3	6 066,67 €	
	14	5 800,00 €			2	5 800,00 €	

Corps	Echelon	Montant moyen RIFSEEP	Nbre femmes	Montant moyen RIFSEEP	Nbre hommes	Montant moyen RIFSEEP	Différence femmes / hommes
ASI	1	6 810,00 €	0		1	6 810,00 €	
	2	5 860,00 €	2	5 860,00 €	0		
	3	5 460,00 €	1	5 460,00 €	0		
	4	5 460,00 €	0		1	5 460,00 €	
	5	5 460,00 €	1	5 460,00 €	0		
	6	5 460,00 €	1	5 460,00 €	1	5 460,00 €	- €
	7	5 860,00 €	3	5 993,33 €	1	5 460,00 €	533,33 €
	8	5 660,00 €	2	5 460,00 €	2	5 860,00 €	- 400,00 €
	9	6 710,00 €	2	6 260,00 €	1	7 610,00 €	- 1 350,00 €
	10	5 460,00 €	0		1	5 460,00 €	
	11	5 460,00 €	1	5 460,00 €	2	5 460,00 €	- €
	13	6 310,00 €	1	7 160,00 €	1	5 460,00 €	1 700,00 €
	14	5 460,00 €	0		1	5 460,00 €	
	TCH CE - SAENES CE - BIBAS CE	2	6 090,00 €	1	6 090,00 €		
4		6 090,00 €	1	6 090,00 €			
5		5 500,00 €	2	5 590,00 €	3	5 440,00 €	150,00 €
6		5 365,00 €	2	5 365,00 €	2	5 365,00 €	- €
7		5 630,00 €	3	5 290,00 €	2	6 140,00 €	- 850,00 €
8		5 140,00 €			1	5 140,00 €	
9		5 290,00 €	3	5 290,00 €			
11		5 590,00 €	1	5 590,00 €			
13	4 900,00 €			1	4 900,00 €		
TCH CS - SAENES CS - BIBAS CS	3	4 900,00 €	1	4 900,00 €			
	6	5 125,00 €	2	5 125,00 €			
	7	5 196,67 €	2	5 345,00 €	1	4 900,00 €	445,00 €
	8	4 964,29 €	4	4 900,00 €	3	5 050,00 €	- 150,00 €
	9	5 050,00 €	3	5 050,00 €			
	10	5 125,00 €	2	5 125,00 €			
12	4 900,00 €			1	4 900,00 €		

Corps	Echelon	Montant moyen RIFSEEP	Nbre femmes	Montant moyen RIFSEEP	Nbre hommes	Montant moyen RIFSEEP	Différence femmes / hommes
TCH CN - SAENES CN - BIBAS CN	1	4 560,00 €	1	4 560,00 €			
	2	4 710,00 €	1	5 010,00 €	2	4 560,00 €	450,00 €
	3	4 650,00 €	5	4 650,00 €			
	4	4 650,00 €	5	4 650,00 €			
	5	4 672,50 €	4	4 672,50 €			
	6	4 688,57 €	6	4 635,00 €	1	5 010,00 €	- 375,00 €
	7	4 785,00 €	3	4 710,00 €	1	5 010,00 €	- 300,00 €
	8	4 702,46 €	10	4 745,19 €	3	4 560,00 €	185,19 €
	9	4 560,00 €	4	4 560,00 €	4	4 560,00 €	- €
	10	4 785,00 €	2	4 785,00 €			
	11	5 035,00 €	1	5 510,00 €	1	4 560,00 €	950,00 €
	13	4 560,00 €	1	4 560,00 €			
Cat C - 1er grade		3 070,00 €	24	3 070,00 €	5	3 070,00 €	- €
Cat C - PR 2		3 122,75 €	73	3 110,00 €	29	3 154,83 €	- 44,83 €
Cat C - PR 1		3 210,27 €	25	3 140,00 €	12	3 356,67 €	- 216,67 €

Bénéficiaires de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) au 1er janvier 2020

	Nbre de bénéficiaires	Nombre moyen de points d'indice attribués
Femmes	30	20,40
Hommes	15	21,27

## Indicateurs n°2 – résultats par corps

Ce premier volet d'indicateurs par corps présente d'une part le nombre d'agents, d'équivalents temps plein (et taux moyen de temps partiel) et des indicateurs de qualité :

- Indicateur mixité salaire
- Indicateur mixité emploi
- Indicateur qualité TIB (Traitement Indiciaire Brut)

Les indicateurs de mixité calculent la part en emploi ou salaire des agents travaillant dans des corps / grade / échelon / indice où il y a des personnes des deux sexes. Les indicateurs de mixité doivent être le plus proche possible de la valeur 1 et sont alors affichés en jaune. Lorsque leur valeur est trop éloignée de la valeur 1, la couleur est bleu clair, voir bleu foncé (absence totale de mixité).

L'indicateur qualité TIB correspond à l'écart résiduel en euros. Les écarts résiduels sur le traitement correspondent à l'écart au traitement moyen payé, à chaque corps/grade/échelon/indice, pour les hommes et les femmes. Cet écart est normalement faible, puisqu'à corps/grade/échelon/indice identique les agents sont censés toucher le même traitement.

Dans l'idéal cet indicateur est proche de 0, plus il en est éloigné et plus les TIB comportent des écarts significatifs avec le traitement indiciaire théorique. Si pour un corps, la valeur de cet indicateur est élevée en proportion du TIB, il est probable que le partage entre effet primes et effet démographique pour ce corps soit de mauvaise qualité.

liste des corps	rémunération mensuelle moyenne (par EQTP)		effectifs physiques		effectifs (ETPT)		Taux moyen de temps partiel		Indicateur mixité salaire	Indicateur mixité emploi	Indicateur qualité TIB
	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes			
PR	5 880 €	5 844 €	70,67	20,50	70,67	20,30	100,0%	99,0%	0,86	0,84	0,14
MCF	4 364 €	4 226 €	142,42	94,42	142,28	94,28	99,9%	99,9%	1,00	1,00	0,43
PRAG	5 003 €	4 696 €	37,67	25,83	37,67	25,70	100,0%	99,5%	0,92	0,93	0,28
PRCE	4 834 €	4 095 €	24,00	32,08	24,00	31,32	100,0%	97,6%	0,84	0,85	0,14
PLP	4 189 €	4 931 €	7,67	2,00	7,67	2,00	100,0%	100,0%	0,12	0,14	0,00
PREPS	4 750 €	4 224 €	4,00	3,00	4,00	2,80	100,0%	93,3%	0,30	0,26	0,08
PE	3 909 €		1,00	0,00	1,00	0,00	100,0%		0,00	0,00	0,00
PRCE BI-admissible		4 113 €	0,00	1,00	0,00	1,00		100,0%	0,00	0,00	0,00
IGR	4 370 €	4 236 €	5,92	4,00	5,92	3,80	100,0%	95,0%	0,77	0,78	1,37
IGE	3 510 €	3 193 €	28,00	27,00	28,00	26,43	100,0%	97,9%	0,86	0,87	0,33
ASI	3 057 €	2 763 €	11,33	11,00	11,33	11,00	100,0%	100,0%	0,61	0,59	0,06
TECH	2 572 €	2 409 €	22,00	45,08	22,00	42,80	100,0%	94,9%	0,72	0,72	0,84
ATRF	2 040 €	1 972 €	32,08	83,83	31,75	81,95	99,0%	97,8%	0,86	0,86	0,21
ATEC	2 161 €		2,00	0,00	2,00	0,00	100,0%		0,00	0,00	0,00
Emplois fonctionnels	6 164 €	6 660 €	2,00	1,00	2,00	1,00	100,0%	100,0%	0,00	0,00	0,00
AAE	4 624 €	3 920 €	2,00	7,92	2,00	7,88	100,0%	99,6%	0,29	0,28	1,63
SAENES	2 430 €	2 501 €	2,00	18,17	2,00	17,77	100,0%	97,8%	0,45	0,45	0,22
ADJENES	2 031 €	2 102 €	4,00	28,92	3,80	28,45	95,0%	98,4%	0,42	0,44	0,00
Cons.Gn		6 848 €	0,00	1,00	0,00	1,00		100,0%	0,00	0,00	0,00
Conservateur	4 270 €	2 653 €	4,00	0,50	3,70	0,50	92,5%	100,0%	0,00	0,00	0,00
Bibliothécaire		2 973 €	0,00	1,00	0,00	1,00		100,0%	0,00	0,00	0,00
BIBAS	2 637 €	2 663 €	3,00	8,50	3,00	8,10	100,0%	95,3%	0,73	0,75	0,01
Magasinier	2 073 €	2 064 €	7,00	7,25	7,00	6,48	100,0%	89,4%	0,77	0,77	0,14
Assistant de service social		2 704 €	0,00	1,00	0,00	1,00		100,0%	0,00	0,00	0,00
Infirmier	3 455 €	2 941 €	1,00	1,92	1,00	1,92	100,0%	100,0%	0,00	0,00	0,00

Le deuxième volet d'indicateurs a vocation à préciser, par corps, l'origine de l'écart de rémunération entre l'effet démographique (ancienneté des hommes et des femmes dans les différents corps) et l'effet prime à niveau égal.

	rémunération mensuelle moyenne (par EQTP)		effet primes à C-G-E identique lié à				autres primes et écarts sur traitement						
	hommes	femmes	Indicateur mixité salaire	Indicateur mixité emploi	Indicateur qualité TIB	effet démographique	sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)	temps ou aux cycles de travail	géographie et aux mobilités non forcées	résultats / performance / engagement professionnel	fonctions / sujétions non indexées sur le traitement	autres primes et écarts sur traitement	
PR	5 880 €	5 844 €	0,86	0,84	0,14	26 €	6 €	-43 €	-26 €	-24 €	17 €	5 €	2 €
MCF	4 364 €	4 226 €	1,00	1,00	0,43	-2 €	1 €	-92 €	-7 €	-43 €	3 €	5 €	-4 €
PRAG	5 003 €	4 696 €	0,92	0,93	0,28	24 €	10 €	-308 €	-4 €	-1 €	-11 €	-10 €	-7 €
PRCE	4 834 €	4 095 €	0,84	0,85	0,14	-343 €	18 €	-379 €	-2 €	0 €	10 €	-39 €	-4 €
PLP	4 189 €	4 951 €	0,12	0,14	0,00	1 017 €	0 €	-228 €	0 €	0 €	0 €	-40 €	-7 €
PREPS	4 750 €	4 224 €	0,30	0,26	0,08	839 €	76 €	-1 425 €	0 €	0 €	0 €	0 €	-15 €
PE	3 909 €		0,00	0,00	0,00	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
PRCE BI-admissible		4 113 €	0,00	0,00	0,00	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
IGR	4 370 €	4 236 €	0,77	0,78	1,37	-154 €	36 €	-116 €	-11 €	80 €	2 €	39 €	-9 €
IGE	3 510 €	3 193 €	0,86	0,87	0,33	-253 €	3 €	-51 €	-6 €	1 €	0 €	-10 €	-1 €
ASI	3 057 €	2 763 €	0,61	0,59	0,06	-276 €	0 €	-48 €	-4 €	11 €	1 €	23 €	0 €
TECH	2 572 €	2 409 €	0,72	0,72	0,84	-173 €	38 €	2 €	-1 €	1 €	0 €	-31 €	0 €
ATRF	2 040 €	1 972 €	0,86	0,86	0,21	-67 €	7 €	-1 €	-1 €	5 €	0 €	-11 €	0 €
ATEC	2 161 €		0,00	0,00	0,00	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Emplois fonctionnels	6 164 €	6 660 €	0,00	0,00	0,00	496 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
AAE	4 624 €	3 920 €	0,29	0,28	1,63	-591 €	0 €	0 €	-9 €	0 €	0 €	-108 €	4 €
SAENES	2 430 €	2 501 €	0,45	0,45	0,22	15 €	12 €	0 €	1 €	22 €	0 €	26 €	-5 €
ADJENES	2 031 €	2 102 €	0,42	0,44	0,00	194 €	3 €	0 €	0 €	5 €	0 €	-1 €	-131 €
Cons.Gn		6 848 €	0,00	0,00	0,00	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Conservateur	4 270 €	2 653 €	0,00	0,00	0,00	-1 617 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Bibliothécaire		2 973 €	0,00	0,00	0,00	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
BIBAS	2 637 €	2 663 €	0,73	0,75	0,01	7 €	25 €	-12 €	-11 €	0 €	0 €	7 €	11 €
Magasinier	2 073 €	2 064 €	0,77	0,77	0,14	-30 €	25 €	0 €	-2 €	3 €	0 €	0 €	-4 €
Assistant de service social		2 704 €	0,00	0,00	0,00	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Infirmier	3 455 €	2 941 €	0,00	0,00	0,00	-514 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €

## Eléments statistiques concernant les personnels contractuels (hors vacataires et contrats étudiants)

Contractuels à durée indéterminée (répartition par catégorie fonction publique, sexe et rémunération)

Type de contrat	Catégorie FP	Femmes				Hommes			
		Nbre d'agents	Rémunération mensuelle brute moyenne	Nbre d'agents à temps incomplet	Nbre d'agents à temps partiel	Nbre d'agents	Rémunération mensuelle brute moyenne	Nbre d'agents à temps incomplet	Nbre d'agents à temps partiel
CDI enseignant	A	1	2 202,42 €			3	2 227,41 €		
CDI BIATSS	A	5	2 756,05 €	1	1	1	3 972,69 €		
	B	6	1 834,75 €	1	2				
	C	8	1 469,90 €	1	1	4	1 568,00 €		
<b>Totaux</b>		<b>20</b>	<b>1 937,52 €</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>2 115,87 €</b>		

Contractuels à durée déterminée (répartition par catégorie fonction publique, sexe et rémunération)

Type de contrat	Catégorie FP	Femmes				Hommes			
		Nbre d'agents	Rémunération mensuelle brute moyenne	Nbre d'agents à temps incomplet	Nbre d'agents à temps partiel	Nbre d'agents	Rémunération mensuelle brute moyenne	Nbre d'agents à temps incomplet	Nbre d'agents à temps partiel
ATER	A	16	2 066,53 €			14	2 066,53 €		
ATER mi-temps		1	1 476,09 €	1		9	1 476,09 €	9	
CDD		1	4 554,82 €			1	4 554,82 €		
Doctorant contractuel		24	1 812,71 €			23	1 793,43 €		
Enseignant contractuel		12	1 346,44 €	9		7	1 331,82 €	4	
Lecteur		3	1 504,21 €						
MAST		1	1 447,97 €			19	1 447,97 €		
PAST		1	1 447,97 €			1	1 860,34 €		
CDD BIATSS	A	19	2 073,47 €	1		27	2 487,43 €		
	B	13	1 525,76 €	1		15	1 493,73 €	1	
	C	27	1 412,63 €	4	1	9	1 443,80 €	1	
<b>Totaux</b>		<b>116</b>	<b>1 702,89 €</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>125</b>	<b>1 834,20 €</b>	<b>15</b>	<b>0</b>

## Mesures proposées

Les mesures liées à limiter l'effet de ségrégation des corps, l'effet de primes et les actions au niveau du recrutement des contractuels sont présentées dans l'axe 2.

**Mesure 1.1** : Collecter les données RH par genre et en assurer le suivi pluriannuel. Contrôler la complétude des tableaux

*Calendrier* : à partir de 2022.

**Mesure 1.2** : Mesurer les écarts liés à la différence de structure démographique au sein de chaque corps ou cadres d'emploi.

*Calendrier* : à partir de 2021

**Mesure 1.3** : Évaluer les écarts concernant les primes attachées aux fonctions et responsabilités (dont PRP, PCA)

*Calendrier* : à partir de 2022

**Mesure 1.4** : Évaluer les écarts de ratios d'avancement de grade pour les corps et cadres d'emploi (taux de promotion sexués).

*Calendrier* : à partir de 2022

## Axe 2 – Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois

### Mixité des métiers

#### Sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations par le biais de formations à l'égalité professionnelle ou d'actions de communication dédiées

L'établissement met en place des actions de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations. Cette sensibilisation est destinée aux encadrants et plus largement à l'ensemble des agents publics.

**Mesure 2.1 :** Créer un rendez-vous annuel avec une programmation (conférence, spectacle, exposition, ...) sur le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes. L'objectif est d'associer les agents afin de favoriser l'implication de tous les acteurs et l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Exemple pour 2021 : la compagnie ACTE est actuellement en résidence sur le pôle d'Arras. Elle viendra présenter son spectacle « Public.ques » en octobre 2021. Le spectacle aura lieu en déambulation sur le campus d'Arras, et il emmène des spectateurs et des complices formés en amont. Les thématiques traitées sont le consentement, la charge mentale, le regard des hommes, le harcèlement de rue, le viol et les "stratégies" mises en place par les femmes pour se protéger. La programmation et la mise en œuvre sont assurées par le Service Vie Culturelle et Associative.

*Indicateur :* Nombre de participants.

*Calendrier :* chaque année, dès 2021.

**Mesure 2.2 :** Développer un réseau de référents égalité avec un référent par pôle.

Ces référents auront un rôle d'ambassadeurs et de relais pour toutes les actions relatives à la politique d'égalité entre les femmes et les hommes. Ils participeront au comité de suivi du plan d'actions, et pourront impulser de nouveaux projets en fonction des besoins identifiés au plus près des étudiants et des personnels.

*Calendrier :* dès 2021.

**Mesure 2.3 :** Développer une culture d'université autour de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par la création d'un ensemble de pages web à partir de l'adresse <http://egalite.univ-artois.fr> afin de rendre visibles :

- tous les événements organisés ;
- des ressources pour se former aux enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes (documents ou liens vers d'autres sites, des vidéos, des MOOCs). Un point de vigilance sera de fournir des éléments de communication pour les enseignants impliqués dans la promotion des formations de l'université ;
- la lutte contre les violences sexistes ou sexuelles.

*Calendrier* : dès 2021, avec des mises-à-jour régulières.

**Mesure 2.4** : Mettre en place des formations suivant les recommandations du « Référentiel de formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la fonction publique » de la DGAFP. Dans un premier temps, une formation spécifique sera donnée aux nouveaux cadres, puis aux référents égalité, et enfin à tous les nouveaux personnels. Des formations seront également proposées aux personnels déjà en poste.

*Indicateur* : Nombre de formations effectuées et de personnes formées.

*Calendrier* : Pour les nouveaux cadres dès 2021, pour les référents égalité à partir de 2022, pour tous les nouveaux personnels à partir de 2023.

### Développement de la mixité des métiers et communication sur les métiers sans stéréotypes de genre

La mixité des métiers peut être regardée selon deux angles : les métiers à l'université, et les métiers auxquels l'université forme ses étudiants. Les mesures proposées rendent compte de ces deux dimensions.

**Mesure 2.5** : Effectuer un diagnostic de la mixité des métiers, pour mieux cerner les priorités des actions de communication ou de formation :

- pour les étudiants, par discipline principale de leur formation, et par type de diplôme ;
- pour les personnels, par branche d'activité professionnelle et par métiers.

*Calendrier* : par type de diplôme, par BAP : 2021 – 2022 – 2023 ; par discipline : 2022 ; par métiers : 2023.

**Mesure 2.6** : Développer les actions de communication sur les métiers et les responsabilités sans stéréotype

- pour les métiers auxquels l'université forme, notamment pour rendre attractives les filières scientifiques pour les femmes, en lien avec Cap Avenir ;
- pour les métiers de l'université : mise en valeur dans la presse de trajectoires professionnelles de femmes à l'université (chefs de service, chercheuses, ...).

Quelques exemples :

- En 2021, une exposition Industri.elles, fruit du travail de quatre étudiantes du master Museographie-Expographie de l'université d'Artois sera inaugurée en septembre. L'exposition met en lumière les femmes dans l'industrie à travers des portraits de femmes et leur parcours.
- Le projet « OSER ! s'Orienter vers le Supérieur Et Réussir », déposé par l'alliance des trois universités (A2U) en partenariat avec les rectorats de Lille et d'Amiens, a été imaginé et conçu avec le soutien de nombreuses institutions locales (Région, communautés d'agglomération), académiques (lycées, collèges, ONISEP), associatives (Moteur!, parents d'élèves, AFEV) et socio-économiques. L'égalité entre les femmes et les hommes étant l'un des axes de ce projet, il nous permettra de développer nos actions de communication.

*Indicateur* : Nombre d'événements ; nombre de partenaires impliqués ; publics touchés.

*Calendrier* : Pour les métiers auxquels l'université forme : 2021 – 2022 – 2023. Pour les métiers de l'université : 2022 – 2023.

**Mesure 2.7** : Encourager les bonnes pratiques de communication par la diffusion du « Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe » du Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes ; lancer une réflexion au sein de l'établissement sur l'usage de l'écriture inclusive et sans stéréotype.

*Calendrier* : Diffusion du guide : 2021. Groupe de travail sur l'usage de l'écriture inclusive : 2022.

## Accompagnement des parcours et égal accès aux responsabilités professionnelles

### Procédures de recrutement et de mobilité

**Mesure 2.8** : Garantir une représentation de chaque sexe parmi les candidats auditionnés dès lors qu'il existe au moins 20% de personnes de chaque sexe dans le vivier des candidatures dans le recrutement des agents contractuels. [2021-22-23]

Un grand nombre d'agents commencent leur carrière en tant que contractuel avant de passer les concours de la fonction publique. Cette mesure est proposée pour favoriser la mixité dans les métiers.

La DRH sera attentive à établir des jurys paritaires pour le recrutement des contractuels dans la mesure du possible.

*Indicateur* : Statistiques sexuées sur les candidatures, les auditions et les recrutements.

*Calendrier* : Dès 2021.

**Mesure 2.9** : Sensibiliser les membres de la commission recherche et des comités de sélection pour les emplois d'enseignants-chercheurs aux biais de genre, par la diffusion de ressources (vidéos, documents, ...) [2022-23] comme par exemple :

- une vidéo réalisée par l'université de Lausanne à l'attention des membres de ses comités de sélection : <https://www.youtube.com/watch?v=TQG7zySAyaE>
- une vidéo réalisée par l'institut CERCA, Centres de Recerca de Catalunya, en anglais cette fois, sur les biais de genre dans les recrutements scientifiques : <https://www.youtube.com/watch?v=g978T58gELo#action=share>

Ces ressources viendront s'ajouter aux données sexuées sur les personnels enseignants-chercheurs de l'université, ainsi que sur les historiques de recrutement (au sein du laboratoire ou du département) transmises aux membres des comités de sélection à compter de la campagne 2021.

*Indicateur* : Nombre de comités de sélection sensibilisés.

*Calendrier* : Dès 2022.

### Procédures de promotion, en particulier d'avancement au choix

L'analyse des informations statistiques sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes présentées dans l'axe 1 montre que le facteur principal est l'effet ségrégation des corps : les femmes sont moins présentes sur les postes à rémunération haute. Cela est particulièrement vrai pour les enseignants-chercheurs : à l'université d'Artois, les femmes représentent 40 % des maîtres de conférences, et seulement 23 % des professeurs d'université, ce qui est 5 points en-dessous de la moyenne nationale. Les mesures précédentes visent les procédures de recrutement, les mesures suivantes concernent le suivi de carrière, en particulier le suivi de la carrière des maîtresses de conférences.

**Mesure 2.10** : Effectuer un diagnostic des demandes de promotion (tableaux d'avancement, liste d'aptitude pour les personnels BIATSS, classe exceptionnelle pour les enseignants du secondaire et les maîtres de conférences, première classe, classes exceptionnelles 1 et 2 pour les professeurs des universités) ou de prime (PEDR) à partir des statistiques sexuées fournies par la DRH.

*Calendrier* : à partir de 2021 (premières données en annexe).

**Mesure 2.11** : Réfléchir à l'accompagnement des carrières des personnels enseignants-chercheurs et chercheurs au sein des établissements et organismes pour inciter davantage et/ou plus rapidement les femmes à présenter leurs dossiers lors des périodes charnières de la carrière (HDR, promotions) ou suite à une absence pour congé maternité.

*Calendrier* : dès 2021.

### Accès à la formation

**Mesure 2.12** : Collecter les statistiques sexuées sur le suivi d'une formation continue de l'université, renforcer leur fiabilité et étudier la variabilité.

*Calendrier* : en cours.

## Axe 3 – Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

### Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail

L'université d'Artois a déjà mis en oeuvre un certain nombre de mesures favorables qui sont rappelées ici.

#### Flexibilité et individualisation des horaires de travail

**Flexibilité des horaires** : à l'université d'Artois, les plages fixes des services sont arrêtées de 9 h 00 à 12 h 00 et de 14 h 00 à 16 h 30. Une tolérance peut être accordée à certains agents de 9 h 15 à 11 h 45 et à partir de 16 h 15, à la condition que le service soit effectivement ouvert pendant les plages fixes.

**Semaine sur 4 jours et demi** : les personnels à temps complet ont la possibilité d'aménager leur temps de travail hebdomadaire sur 4 jours + 1 journée d'une durée minimale de 5 heures, sous réserve de l'accord du supérieur hiérarchique et avec priorité donnée pour le choix de cette journée aux personnels à temps partiel.

#### Télétravail et travail en site distant

**Télétravail** : le télétravail est mis en place depuis janvier 2021, sur la base d'une journée par semaine. Une première évaluation sera faite à la fin de l'année universitaire 2020/2021. À terme, le télétravail devrait pouvoir s'effectuer sur deux journées par semaine.

**Mesure 3.1** : Lancer une enquête auprès des collègues ayant pratiqué le télétravail pour connaître leur ressenti.

*Indicateur* : Nombre de personnes en télétravail, nombre de répondants à l'enquête.

*Calendrier* : en 2023.

#### Charte des temps

Un certain nombre de bonnes pratiques, liées à l'utilisation du numérique, ont déjà été proposées par le groupe de travail « Droit à la déconnexion ». D'autres propositions, à l'instar de celles diffusées par le CNRS (cf. Guide pratique pour les agents du CNRS sur la conciliation des temps de vie) peuvent être faites : pas de réunion commençant après 17h, indiquer une heure de fin à la réunion, ...

**Mesure 3.2** : Mettre en valeur et diffuser la charte du droit à la déconnexion de l'université d'Artois, et continuer ce travail par l'élaboration d'un guide plus complet pour diffuser les bonnes pratiques d'organisation du temps de travail dans les services.

*Indicateur* : Qualité du guide et moyens mis sur la communication.

*Calendrier* : Diffusion de la charte du droit à la déconnexion : 2021. Élaboration d'un guide plus complet : 2023.

L'université d'Artois a développé des services « mieux-être » par des actions à destination des personnels (cours de sport réservés aux personnels, places de cinéma offertes aux familles pendant l'Arras Film Festival...). Une idée serait de mieux les faire connaître, en rassemblant toutes ces informations dans un seul guide communiqué à l'ensemble des personnels.

**Mesure 3.3** : Rédiger un guide recensant les actions en direction des personnels.

*Indicateur* : Qualité du guide et moyens mis sur la communication.

*Calendrier* : 2022.

**Mesure 3.4** : Lancer une boîte à idées auprès des collègues pour recueillir leurs propositions d'actions et favoriser l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes.

*Indicateur* : Nombre de réponses

*Calendrier* : 2022 ou 2023.

## Soutien à la parentalité

Il existe déjà des droits spécifiques à l'arrivée d'un enfant ou lors de la maternité, mais aussi des aides ou des aménagements possibles : des congés ou des autorisations d'absence spécifiques bien sûr, des facilités d'horaires lors des rentrées scolaires, des chèques vacances, des CESU... Le congé d'accueil de l'enfant pour les pères sera porté à 25 jours en juillet 2021. Un congé pour recherche ou conversion thématique peut être accordé pour les enseignantes-chercheuses à l'issue d'un congé maternité, ou, pour tous les enseignants-chercheurs, d'un congé parental. Néanmoins on constate que cette possibilité est peu souvent utilisée, probablement du fait de sa méconnaissance. Des services particuliers à l'université d'Artois existent, comme par exemple la possibilité d'emprunter au fonds Robinson, spécialisé en littérature de jeunesse, qui possède aussi des ouvrages autour du harcèlement scolaire et des phobies scolaires au sens large.

Un objectif est de mieux faire connaître toutes ces possibilités aux parents et futurs parents.

**Mesure 3.5** : Rédiger et diffuser auprès des personnels un document résumant tous les aménagements et aides disponibles.

*Indicateurs* : Qualité du guide et moyens mis sur la communication. Nombre de CRCT après un congé maternité ou parental demandés.

*Calendrier* : 2022 ou 2023.

**Mesure 3.6** : Mise en place d'entretiens pour faciliter le retour sur son poste après un congé de longue durée (congé maternité, d'adoption, parental ou congé maladie), et permettre que la reprise d'activité se fasse de manière sereine et efficace. Un entretien sera proposé avec le supérieur hiérarchique avant le départ (pour un congé maternité ou parental), puis au retour de tout congé supérieur à 8 semaines. Un entretien post-congé sera proposé également par la DRH à partir de 8 semaines.

*Indicateur* : Nombre d'entretiens réalisés.

*Calendrier* : à partir de 2022.

D'une manière générale, l'université sera vigilante à ce que la dimension égalité entre les femmes et les hommes soit présente dans les formations proposées, en particulier pour les personnels d'encadrement.

## **Axe 4 – Lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations**

L'université d'Artois a mis en place un dispositif de lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Ce dispositif a été présenté au CHSCT en décembre 2019. Son lancement, retardé par la pandémie de la Covid19, a été annoncé à l'ensemble des personnels et des étudiants en mars 2021, à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes. Cette cellule a déjà été activée depuis son lancement.

En complément de ce processus, un groupe de travail a été constitué au niveau de l'université d'Artois pour réfléchir à la problématique du harcèlement des doctorants, en vue de proposer des actions pour sa prise en compte au niveau des écoles doctorales.

### **Un dispositif de lutte contre les violences sexistes et sexuelles pour tous les usagers de l'Université d'Artois**

Ce dispositif vise à lutter contre toutes les formes de sexisme et toutes les formes de violences sexuelles. Il comprend essentiellement deux aspects : la prévention d'une part ; l'écoute, l'accompagnement des victimes, et le traitement des situations d'autre part.

Cette disposition est prévue par la loi du 6 août 2019, relative à la transformation de la fonction publique, qui a ainsi repris notamment la circulaire du 9 mars 2018, relative à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

L'Université d'Artois n'a pas attendu ces obligations pour traiter des situations de violence sexiste ou sexuelle. Néanmoins, la formalisation d'un tel dispositif va permettre à l'établissement d'envoyer un signal fort à l'ensemble de la communauté universitaire, étudiants et personnels, sur son engagement dans cette lutte ; d'encourager la prise de parole des victimes ou des témoins en les orientant vers une cellule d'écoute dédiée ; de proposer un accompagnement sur le long terme des victimes ; de garantir un même traitement sur l'ensemble des pôles de l'université.

### **Élaboration du dispositif**

Un groupe de travail a été créé spécifiquement pour réfléchir à la mise en œuvre d'un tel dispositif. Il a été constitué de manière à regrouper des personnes en fonction de leur activité professionnelle et des représentants des personnels et des étudiants. Ce groupe comprend donc : des acteurs de la santé (médecin des étudiants, infirmiers du SSU), des acteurs du social (assistantes sociales des étudiants et du personnel), des acteurs de la vie étudiante (chef de service vie culturelle et associative, chef du service de la vie étudiante), la chef du service des affaires juridiques, le directeur des ressources humaines, du conseiller prévention, de trois représentants du personnel membres du CHSCT, de deux représentants des étudiants dont le vice-président étudiant, des membres de la gouvernance (le vice-président Vie étudiante, la directrice générale des services), et la référente égalité Femmes-Hommes de l'université.

Le groupe s'est réuni cinq fois de mars à novembre 2019. Il a suivi une formation « Appréhender les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche » le 7 juillet. Il s'est appuyé sur l'ensemble des documents mis à disposition par le ministère et partagés sur un espace de travail commun, notamment le

« guide d'accompagnement à la mise en place d'un dispositif de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles dans les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche ».

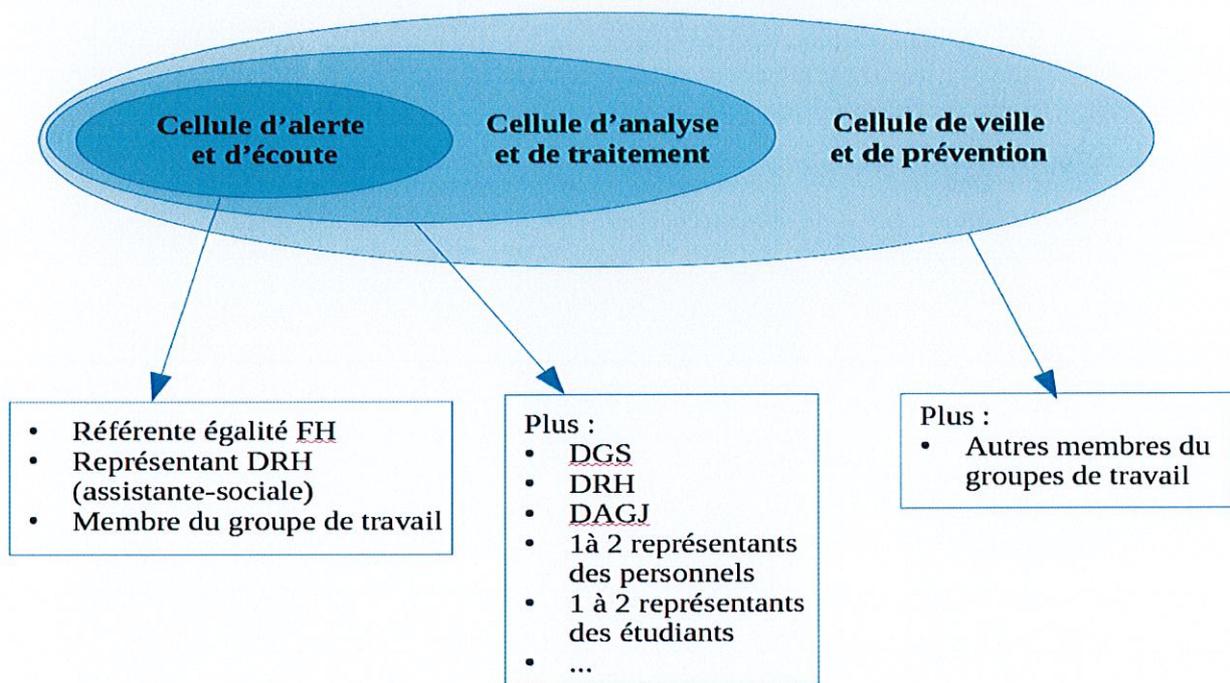
Le groupe de travail propose donc la mise en place du dispositif présenté ci-dessous nommé « Cellule VSS ».

La Cellule VSS concerne toute la communauté universitaire, les étudiants comme les personnels. Elle a pour missions :

- la prévention : par la diffusion de campagnes de sensibilisation, d'information et de formation auprès des membres de notre communauté universitaire ;
- l'écoute et l'accompagnement des victimes, et la mise en place d'actions allant jusqu'à la sanction des auteurs le cas échéant.

L'accompagnement juridique et psychologique sera délégué à un partenaire extérieur dans un souci de neutralité. Le choix s'est porté sur l'association France-Victimes. Cette association, engagée dans la lutte contre les violences faites aux femmes, propose un accompagnement sur les plans psychologique et juridique, sans limite de durée dans le temps. De plus, elle propose 55 points d'accueil dans le Pas-de-Calais, et a une convention avec une autre association pour le Nord (pôle de Douai), ce qui nous permettra de proposer un service de même qualité pour tous les étudiants sur le territoire de l'Université d'Artois.

## Les acteurs et les missions de la Cellule VSS



La « Cellule VSS » fonctionne avec trois niveaux différents.

- Au premier niveau, la cellule d'alerte et d'écoute : assez restreinte, chargée du premier recueil de la parole, de la rédaction d'un premier rapport, d'une orientation de la victime pour un accompagnement

psychologique et juridique, et si besoin d'une alerte rapide. L'écoute est effectuée par un binôme d'écouterants choisis en son sein selon le statut de la victime (étudiant ou personnel). Tous les membres de cette cellule devront être formés à l'écoute bienveillante et signer la charte des écouterants. Sauf nécessité absolue, les situations sont anonymisées avant étude au niveau analyse et traitement. La cellule peut être contactée par une adresse mail générique [ecoute-vss@univ-artois.fr](mailto:ecoute-vss@univ-artois.fr), qui est redirigée vers les membres de la cellule d'alerte et d'écoute ;

- Au deuxième niveau, une cellule de traitement du signalement : plus large (dgs, affaires juridiques, représentant du personnel, des étudiants, santé, social, ...), ses missions sont d'analyser le rapport de la cellule d'écoute et d'effectuer des préconisations d'actions (signalement, enquête administrative, ...). La cellule peut inviter toute personne ressource utile pour la situation étudiée (responsable de formation, directeur de composante...). Elle effectue également un suivi global des VSS au sein de l'université en vue de l'établissement d'un bilan annuel ;
- Au troisième niveau, une cellule de prévention, qui regroupe tous les acteurs de l'université, sur le modèle de la constitution du groupe de travail. Cette cellule peut s'adjoindre d'autres personnes sensibilisées à la problématique (responsable de composante, responsable de formation, ...). Elle est aussi chargée de toute la mission prévention : élaboration de campagnes de communication, plans d'actions. Elle effectue également l'évaluation du dispositif afin de permettre des ajustements dans son fonctionnement.

**Mesure 4.1** : Continuer le suivi et le traitement des alertes VSS.

*Indicateur* : Nombre de situations

*Calendrier* : en cours

**Mesure 4.2** : Rédaction d'un règlement intérieur pour la cellule VSS.

*Calendrier* : 2021

**Mesure 4.3** : Collecte des données et transmission à la cellule de veille.

*Calendrier* : chaque année, dès 2021.

## Communication et formation à la prévention des violences sexistes et sexuelles et les harcèlements

Des formations de deux journées sur les violences sexistes et sexuelles ont déjà été effectuées pour les membres du CHSCT et pour les membres du groupe de travail VSS. Une formation à l'écoute, de deux jours également, pour les membres du GT VSS et en particulier pour les écouterants, a également été mise en place. La généralisation de ces formations est à l'étude. Pour toucher le plus de monde possible, il faudra prévoir ces formations sous un format un peu plus court. Enfin, un élément important sera l'information des étudiantes et des étudiants.

Le site web de l'université d'Artois s'est enrichi de pages spécifiques sur les violences sexistes et sexuelles (<http://www.univ-artois.fr/vss>). Ces pages ont un rôle de sensibilisation, mais aussi d'information sur ce que sont

les violences sexistes et sexuelles, et sur le dispositif Artois. Ces pages sont actualisées et enrichies régulièrement.

**Mesure 4.4 :** Mettre en place une campagne de communication rituelle au moment des pré-rentrées des étudiants sur l'existence du dispositif VSS.

*Indicateurs :* Nombre d'étudiants et nombre de formations touchées.

*Calendrier :* dès la rentrée 2021.

Quelques exemples :

- diffusion d'un flyer
- fourniture d'une diapositive de présentation du dispositif aux responsables de formation
- ajout du dispositif à la plaquette des services de l'université (le guide "étudier") distribué aux étudiants à la rentrée
- diffusion de l'information sur les stands relais-santé

**Mesure 4.5 :** Communiquer sur le dispositif auprès des nouveaux personnels lors de leur journée d'accueil et dans le livret d'accueil.

*Indicateur :* Nombre de personnels touchés

*Calendrier :* dès la journée d'accueil 2021.

**Mesure 4.6 :** Mettre en place une campagne générale de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles chaque année.

*Calendrier :* dès 2021.

Cette campagne pourra changer de date en fonction du calendrier général de l'université, et de l'opportunité d'avoir des actions communes. Pour l'année 2021, elle devrait avoir lieu en octobre, sous la forme d'affiches, et sera concomitante avec le spectacle « Public.ques ! ».

**Mesure 4.7 :** Mise en place de formations ciblées pour des publics différents, dans des formats différents :

- tous les personnels
- pour les étudiants relais-santé
- pour les étudiants en contrat dans les services de l'université
- pour les étudiants tuteurs
- pour les associations étudiantes
- pour tous les étudiants

*Indicateurs :* Nombre de formations, nombre de personnes formées.

*Calendrier :* dès 2021 pour certaines formations, mise en place jusqu'en 2023.

Nous nous appuyerons sur les services déjà en lien avec les étudiants (service de santé universitaire, service de la vie étudiante, direction des études, ...) et avec des partenaires extérieurs.

## Annexes

### Tableau de suivi du plan d'action – Synthèse

#### Suivi de l'axe 1

Axe 1 : Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération								
Mesures	Détail	Nature Indicateurs	2021		2022		2023	
			Indicateurs	Observations	Indicateurs	Observations	Indicateurs	Observations
1-1	collecte et contrôle données RH							
1-2	données structure démographique							
1-3	données primes / fonctions et responsabilités							
1-4	écart ratio promotions et avancements							

#### Suivi de l'axe 2

Axe 2 : Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois								
Mesures	Détail	Nature Indicateurs	2021		2022		2023	
			Indicateurs	Observations	Indicateurs	Observations	Indicateurs	Observations
2-1	Rendez-vous annuel égalité FH	Nombre de participants						
2-2	Réseau de référents	Nombre de référents						
2-3	Pages web egalite							
2-4	Formation à l'égalité et à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes de genre cadres référents	Nombre de formations et de personnes formées						
	nouveaux personnels							
2-5	diagnostic mixité des métiers							
	par BAP							
	par discipline par métier							
2-6	communication sur les métiers et es responsabilités	Nombre d'évènements, nombre de partenaires, publics touchés						
	métiers auxquels l'université forme métiers de l'université							
2-7	Bonnes pratiques de communication diffusion guide groupe de travail							
2-8	représentation de chaque sexe pour les auditions de recrutement de contractuels	Statistiques sexuées sur les candidatures, les auditions et les recrutements						
2-9	sensibilisation CoS	Nombre de CoS sensibilisés						
2-10	Statistiques genrées demandes promotions							
2-11	Réflexion suivi carrière EC							
2-12	Statistiques genrées sur la formation des personnels							

#### Suivi de l'axe 3

Axe 3 : Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle								
Mesures	Détail	Nature Indicateurs	2021		2022		2023	
			Indicateurs	Observations	Indicateurs	Observations	Indicateurs	Observations
3-1	Enquête télétravail	Nombre de personnes en télétravail, nombre de réponses						
3-2	Guide bonnes pratiques organisation du travail							
3-3	Guide actions en direction des personnels							
3-4	Boîte à idées	Nombre de réponses						
3-5	Guide aménagements soutien à la parentalité	Nombre de CRCT demandés après un congé maternité ou parental						
3-6	Entretiens retours de congés longs	Nombre d'entretiens						

### Suivi de l'axe 4

Axe 4 : Lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations								
Mesures	Détail	Nature Indicateurs	2021		2022		2023	
			Indicateurs	Observations	Indicateurs	Observations	Indicateurs	Observations
4-1	Suivi et traitement des alertes VSS	Nombre de situations						
4-2	Règlement intérieur Cellule VSS							
4-3	Collecte des données VSS							
4-4	Communication pré-rentrees	Nombre de formations, nombre d'étudiants concernés						
4-5	Communication journée d'accueil	Nombre de personnes touchées						
4-6	Campagne de sensibilisation aux VSS	Nature de la campagne						
4-7	Formations sur les VSS	Nombre de formations, nombre de personnes formées						
	pour les personnels							
	pour les étudiants santé-relais							
	pour les étudiants en contrat à l'université							
	pour les étudiants tuteurs							
	pour les associations étudiantes							
	pour tous les étudiants							

## Compléments statistiques sur les écarts de rémunération

Heures complémentaires versées en 2019 par composante et sexe

Composantes	Femmes			Hommes			Différences Femmes -	
	Nbre d'agents payés en 2019	Montant moyen des HC	Soit en ETD	Nbre d'agents payés en 2019	Montant moyen des HC	Soit en ETD	Montant moyen des HC	Soit en ETD
Droit	11	2 776,14 €	67,04	12	3 819,70 €	92,24	- 1 043,56 €	-25,20
EGASS	13	1 937,81 €	46,80	14	6 064,76 €	146,46	- 4 126,95 €	-99,66
FCU	3	9 244,76 €	223,25			0,00	9 244,76 €	223,25
FSA	6	4 484,13 €	108,29	40	5 717,59 €	138,07	- 1 233,46 €	-29,79
Histoire	14	1 496,66 €	36,14	19	1 959,32 €	47,32	- 462,66 €	-11,17
INSPE	4	806,25 €	19,47	4	2 776,14 €	67,04	- 1 969,89 €	-47,57
IUT Béthune	27	8 057,69 €	194,58	65	10 137,80 €	244,82	- 2 080,11 €	-50,23
IUT Lens	26	10 500,88 €	253,58	37	8 794,02 €	212,36	1 706,86 €	41,22
Langues	21	2 988,89 €	72,18	19	4 666,77 €	112,70	- 1 677,88 €	-40,52
Lettres	20	3 328,43 €	80,38	8	5 170,16 €	124,85	- 1 841,73 €	-44,48
SCD	2	2 168,64 €	52,37			0,00	2 168,64 €	52,37
Sciences	20	5 075,14 €	122,56	58	2 405,32 €	58,09	2 669,82 €	64,47
STAPS	20	4 287,56 €	103,54	14	2 776,14 €	67,04	1 511,42 €	36,50

## Eléments statistiques transmis aux comités de sélection à compter de la campagne 2021 de recrutement des enseignants-chercheurs

A l'attention des membres de comités de sélection  
constitués pour le recrutement d'enseignants chercheurs en section CNU 01  
composante UFR Droit - laboratoire CDEP

Données sexuées sur les personnels enseignants-chercheurs au sein de l'établissement  
et du département concerné par le recrutement

	Nombre femmes	% femmes	Nombre hommes	% hommes
<b>Total EC (établissement)</b>				
MCF	96	41,2%	137	58,8%
PR	21	22,6%	72	77,4%
<b>Total EC (UFR Droit)</b>				
MCF	8	50%	8	50%
PR	1	33%	2	67%
<b>Total EC (laboratoire CDEP)</b>				
MCF	9	53%	8	47%
PR	1	50%	1	50%
<b>Total EC (section CNU 01)</b>				
MCF	4	57%	3	43%
PR	1	100%	0	0%

**Historique des recrutements au sein du département concerné (les 5 dernières années)**

	Nombre de postes pourvus au recrutement	Nb de femmes recrutées	% de femmes recrutées	Nb d'hommes recrutés	% d'hommes recrutés
<b>Année N-1</b>					
MCF	0	0	0%	0	0%
PR	0	0	0%	0	0%
<b>Année N-2</b>					
MCF	2	1	50%	1	50%
PR	0	0	0%	0	0%
<b>Année N-3</b>					
MCF	1	1	100%	0	0%
PR	1	1	100%	0	0%
<b>Année N-4</b>					
MCF	0	0	0%	0	0%
PR	0	0	0%	0	0%

## Procédures de promotion, en particulier d'avancement au choix

### Statistiques relatives aux listes d'aptitude de la filière ITRF

#### Listes d'aptitude pour tous les corps

		BAP												Sexe				Tranche d'âge						Total						
		A	%	B	%	C	%	E	%	F	%	G	%	J	%	Femme	%	Homme	%	20-29	%	30-39	%		40-49	%	50-59	%	60 et plus	%
Nombre d'agents promouvables	2021	5	2%	5	2%	8	4%	24	11%	17	8%	41	19%	114	53%	131	61%	83	39%	0		48	22%	91	43%	65	30%	10	5%	214
	2020	5	2%	5	2%	9	4%	25	12%	18	9%	39	19%	104	51%	125	61%	80	39%	2	1%	45	22%	90	44%	57	28%	11	5%	205
	2019	6	3%	4	2%	8	4%	26	13%	14	7%	43	22%	94	48%	114	58%	81	42%	0		43	22%	87	45%	52	27%	13	7%	195
	2018	6	3%	5	3%	10	6%	25	14%	13	7%	41	23%	77	44%	100	56%	77	44%	0		35	20%	83	47%	47	27%	12	7%	177
Nombre de candidats	2021	2	2%	3	2%	3	2%	8	7%	8	7%	28	23%	70	57%	77	63%	45	37%	0	0%	26	21%	51	42%	40	33%	5	4%	122
	2020	2	2%	5	4%	4	3%	8	6%	11	9%	29	23%	66	53%	80	64%	45	36%	1	1%	27	22%	54	43%	36	29%	7	6%	125
	2019	3	3%	3	3%	3	3%	11	9%	9	8%	27	23%	64	53%	76	63%	44	37%	0		29	24%	49	41%	36	30%	6	5%	120
	2018	3	3%	5	5%	5	5%	13	12%	8	7%	25	23%	49	45%	61	56%	47	44%	0		26	24%	49	45%	30	28%	3	3%	108
Candidats classés	2021	1	8%	0	0%	1	8%	1	8%	0	0%	2	15%	8	62%	7	54%	6	46%	0		4	31%	8	62%	1	8%	0	0%	13
	2020	1	8%	0	0%	1	8%	3	25%	0	0%	1	8%	6	50%	5	42%	7	58%	0		4	33%	5	42%	2	17%	1	8%	12
	2019	2	13%	0	0%	1	6%	3	19%	0	0%	2	13%	8	50%	7	44%	9	56%	0		5	31%	8	50%	3	19%	0	0%	16
	2018	2	14%	0	0%	1	7%	3	21%	0	0%	1	7%	7	50%	7	50%	7	50%	0		4	29%	6	43%	4	29%	0	0%	14
Nombre d'agents promouvables	2018 - 2021	22	3%	19	2%	35	4%	100	13%	62	8%	164	21%	389	49%	470	59%	321	41%	2	0,25%	171	22%	351	44%	221	28%	46	6%	791
Nombre de candidats	2018 - 2021	10	2%	16	3%	15	3%	40	8%	36	8%	109	23%	249	52%	294	62%	181	38%	1	0,21%	108	23%	203	43%	142	30%	21	4%	475
Candidats classés	2018 - 2021	6	11%	0	0%	4	7%	10	18%	0	0%	6	11%	29	53%	26	47%	29	53%	0	0%	17	31%	27	49%	10	18%	1	2%	55

## Statistiques relatives aux tableaux d'avancement de la filière ITRF

Tableau d'avancement pour tous les grades

		BAP												Sexe				Tranche d'âge								Total		
		A	%	B	%	C	%	F	%	G	%	J	%	Femme	%	Homme	%	20-29	%	30-39	%	40-49	%	50-59	%		60 et plus	%
Nombre d'agents promouvables	2020	3	5%	0	0%	1	2%	2	3%	22	35%	37	60%	42	68%	20	32%	0	0%	12	19%	24	39%	21	34%	5	8%	62
	2019	5	7%	0	0%	2	3%	2	3%	25	36%	40	57%	48	69%	22	31%	0	0%	13	19%	26	37%	24	34%	7	10%	70
	2018	6	10%	2	3%	3	5%	6	10%	20	34%	26	45%	40	69%	18	31%	0	0%	14	24%	23	40%	17	29%	4	7%	58
Nombre de candidats	2021	0	0%	1	9%	1	9%	1	9%	1	9%	7	64%	6	55%	5	45%	0	0%	2	18%	4	36%	3	27%	2	18%	11
	2020	0	0%	0	0%	0	0%	2	5%	13	34%	23	61%	27	71%	11	29%	0	0%	7	18%	13	34%	16	42%	2	5%	38
	2019	1	2%	0	0%	1	2%	2	4%	18	33%	32	59%	39	72%	15	28%	0	0%	10	19%	18	33%	21	39%	5	9%	54
	2018	1	2%	2	4%	2	4%	6	12%	19	37%	22	42%	36	69%	16	31%	0	0%	14	27%	19	37%	16	31%	3	6%	52
Candidats classés	2021	0	0%	1	11%	1	11%	1	11%	1	11%	6	67%	4	44%	5	56%	0	0%	2	22%	4	44%	2	22%	1	11%	9
	2020	0	0%	0	0%	0	0%	2	11%	9	50%	7	39%	11	61%	7	39%	0	0%	4	22%	3	17%	9	50%	2	11%	18
	2019	1	5%	0	0%	0	0%	0	0%	8	38%	12	57%	16	76%	5	24%	0	0%	3	14%	5	24%	11	52%	2	10%	21
	2018	1	5%	2	10%	1	5%	3	14%	6	29%	8	38%	14	67%	7	33%	0	0%	2	10%	9	43%	9	43%	1	5%	21
Nombre d'agents promouvables	2018 -	14	7%	2	1%	6	3%	10	5%	67	35%	103	54%	130	68%	60	32%	0	0%	39	21%	73	38%	62	33%	16	8%	190
Nombre de candidats	2020	2	1%	3	2%	4	3%	11	7%	51	33%	84	54%	108	70%	47	30%	0	0%	33	21%	54	35%	56	36%	12	8%	155
Candidats classés		2	3%	3	4%	2	3%	6	9%	24	35%	33	48%	45	65%	24	35%	0	0%	11	16%	21	30%	31	45%	6	9%	69

## Statistiques relatives à l'avancement des enseignants-chercheurs (année 2019)

Secteur	Promouvables	Dont femmes	%	Dont hommes	%	Nbre de candidats CNU	%	Dont femmes	%	Dont hommes	%
Secteur 1	15	7	47%	8	53%	3	20%	1	14%	2	25%
Secteur 2	50	28	56%	22	44%	19	38%	8	29%	11	50%
Secteur 3	88	18	20%	70	80%	38	43%	8	44%	30	43%
<b>Total</b>	<b>153</b>	<b>53</b>	<b>35%</b>	<b>100</b>	<b>65%</b>	<b>60</b>	<b>39%</b>	<b>17</b>	<b>32%</b>	<b>43</b>	<b>43%</b>

Promus CNU	Dont femmes	%	Dont hommes	%	Promus Local	Dont femmes	%	Dont hommes	%	Nbre total de promus	Dont femmes	%	Dont hommes	%
0	0		0		0	0		0		0	0		0	
3	1	33%	2	67%	4	2	50%	2	50%	7	3	43%	4	57%
9	1	11%	8	89%	10	5	50%	5	50%	19	6	32%	13	68%
12	2	17%	10	83%	14	7	50%	7	50%	26	9	35%	17	65%

## Accompagnement des parcours et égal accès aux responsabilités professionnelles

Recrutements des enseignants-chercheurs : nombre de candidats, de candidats auditionnés, candidats classés et lauréats par année, corps, sections CNU et sexe.

Année	Corps	CNU	Nbre de candidats				Candidats auditionnés				Candidat classés				Candidat retenu	
			Femmes	%	Hommes	%	Femmes	%	Hommes	%	Femmes	%	Hommes	%	Femmes	Hommes
2018	MCF	3	11	32%	23	68%	4	50%	4	50%	3	75%	1	25%	1	
		9	52	66%	27	34%	5	71%	2	29%	4	80%	1	20%	1	
		22	21	36%	38	64%	4	67%	2	33%	4	80%	1	20%	1	
		23	30	56%	24	44%	4	44%	5	56%	2	33%	4	67%		1
		33	8	33%	16	67%	3	75%	1	25%	1	100%	0	0%	1	
		60	6	17%	30	83%	0	0%	5	100%	0	0%	1	100%	0	1
2019	MCF	74	10	42%	14	58%	2	50%	2	50%	2	67%	1	33%	1	
		5	30	38%	49	62%	2	22%	7	78%	2	29%	5	71%	0	1
		6	16	46%	19	54%	1	100%	0	0%	1	100%	0	0%	1	
		11	23	68%	11	32%	7	70%	3	30%	4	67%	2	33%		1
		15	12	52%	11	48%	5	83%	1	17%	3	75%	1	25%		1
2020	MCF	21	9	39%	14	61%	3	43%	4	57%	2	40%	3	60%		1
		18	52	75%	17	25%	4	80%	1	20%	4	80%	1	20%	1	
		22	31	57%	23	43%	5	83%	1	17%	3	100%	0	0%	1	
		25	19	19%	82	81%	4	40%	6	60%	3	50%	3	50%	1	
		60	10	20%	41	80%	1	14%	6	86%	0	0%	3	100%		1
		60	16	40%	24	60%	0	0%	0	0%	0	0%	2	100%		1
		63	4	20%	16	80%					0	0%	2	100%		1
<b>Sous-total MCF</b>			<b>360</b>	<b>43%</b>	<b>479</b>	<b>57%</b>	<b>54</b>	<b>50%</b>	<b>54</b>	<b>50%</b>	<b>38</b>	<b>57%</b>	<b>29</b>	<b>43%</b>	<b>9</b>	<b>8</b>
2018	PR	33	1	25%	3	75%	0	0%	2	100%	0	0%	2	100%		1
		74	1	33%	2	67%	1	50%	1	50%	1	100%	0	0%	1	
2019	PR	6	3	100%	0	0%	2	100%	0	0%	2	100%	0	0%	1	
		9	15	60%	10	40%	3	60%	2	40%	3	60%	2	40%	1	
		18	9	82%	2	18%	2	50%	2	50%	2	50%	2	50%	1	
		27	1	8%	11	92%	0	0%	5	100%	0	0%	4	100%		1
		63	0	0%	4	100%	0	0%	2	100%	0	0%	2	100%		1
2020	PR	11	3	50%	3	50%	0	0%	0	0%						
		22	1	25%	3	75%	1	25%	3	75%	0	0%	3	100%		1
		27	1	14%	6	86%	0	0%	4	100%	0	0%	4	100%		1
		27	0	0%	9	100%	0	0%	4	100%	0	0%	4	100%		1
		27	1	6%	16	94%	0	0%	5	100%	0	0%	3	100%		1
		28	0	0%	6	100%	0	0%	2	100%	0	0%	2	100%		1
<b>Sous-total PR</b>			<b>36</b>	<b>32%</b>	<b>75</b>	<b>68%</b>	<b>9</b>	<b>22%</b>	<b>32</b>	<b>78%</b>	<b>8</b>	<b>22%</b>	<b>28</b>	<b>78%</b>	<b>4</b>	<b>8</b>