



**Plan d'action relatif
à l'égalité professionnelle
entre les femmes et les hommes
Université d'Artois
2024-2027**

Comité Social d'Administration d'établissement du 20/11/2024

Conseil d'Administration du 13/12/2024

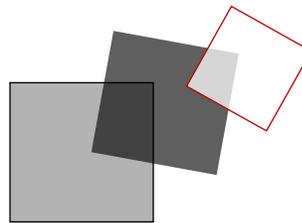


Table des matières

Contexte.....	3
Mise en œuvre et bilan du plan d'action 2021-2024.....	3
Élaboration du plan d'action 2024-2027.....	4
Axe 1 – Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération.....	6
Personnels de l'université d'Artois.....	6
Éléments statistiques sur les écarts de rémunération concernant les personnels titulaires.....	8
Éléments statistiques concernant les personnels contractuels (hors vacataires et contrats étudiants)	18
Mesures proposées.....	19
Axe 2 – Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois.....	20
Mixité des métiers.....	20
Accompagnement des parcours et égal accès aux responsabilités professionnelles.....	22
Axe 3 – Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.....	25
Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail.....	25
Soutien à la parentalité.....	26
Axe 4 – Lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations.....	27
Un dispositif de lutte contre les violences sexistes et sexuelles pour tous les usagers de l'Université d'Artois.....	27
Les membres et les missions de la Cellule VSS.....	28
Communication et formation à la prévention des violences sexistes et sexuelles et les harcèlements.....	29
Axe 5 - Lutte contre les discriminations LGBTphobes.....	31
Axe 6 - Actions en direction de la communauté étudiante.....	33
Annexes.....	34
Tableau de suivi du plan d'action 2021-2024 – Synthèse.....	34
Compléments statistiques sur les écarts de rémunération.....	37
Éléments statistiques transmis aux comités de sélection à compter de la campagne 2021 de recrutement des enseignants-chercheurs.....	38
Procédures de promotion, en particulier d'avancement au choix.....	39

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 Conférence 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 eu 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.

Mise en œuvre et bilan du plan d'action 2021-2024

Le premier plan égalité a été élaboré par 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. Pour s'assurer du suivi de ce plan, un « comité égalité » a été mis en place, constitué d'une part des membres du groupe de travail, ainsi que la cheffe du service juridique, la cheffe du service de santé des étudiants, la cheffe du bureau de développement des compétences, et d'autre part de membres (étudiants, étudiants ou personnels) de la communauté universitaire. Ce comité s'est ensuite organisé en groupes de travail pour suivre et impulser la mise en place des mesures définies dans le plan d'action parmi lesquelles :

- choix des affiches de sensibilisation contre les violences sexistes et sexuelles ;
- élaboration d'un atelier de formation sur l'égalité entre les femmes et les hommes pour les personnels ;
- journée d'études ouverte à toutes et tous sur l'écriture égalitaire et édition d'un guide des bonnes pratiques de communication ;
- organisation d'événements autour du 8 mars (journée internationale des droits des femmes), du 25 novembre (journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes), du 31 mars (journée internationale de la visibilité transgenre), et du 17 mai (journée internationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie);

- structuration des pages web de la mission égalité ;
- travail sur la communication (le point sur l'égalité).

Ambitieux et volontariste, le premier plan 2021-2024 avait ainsi défini un ensemble d'actions réparties dans les 4 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

Il a permis l'amorce d'une démarche visant à intégrer une prise en compte du genre dans plusieurs processus, dans un souci de correction des écarts et des inégalités. Il a également été porteur d'une meilleure prise en charge des violences sexistes, sexuelles, harcèlements et discrimination à la fois par la mise en place de mesures de prévention mais également de réponses rapides et adaptées aux problèmes remontés à la cellule d'écoute VSS.

Perfectible et en constante évolution, le plan 2021-2024 a permis d'objectiver, par des indicateurs précis, la situation de l'université d'Artois au regard de la question très large et fondamentale de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le tableau suivant dresse un état des lieux des mesures définies dans le plan d'action mises en œuvre :

Axe	Nombre de mesures	Mesures mises en œuvre	Mesures partiellement mises en œuvre	Mesures reportées à 2024-27
Axe 1	4	4		
Axe 2	12	7	2	2
Axe 3	6	2	3	
Axe 4	7	6		1
Total	29	19	5	3

Un bilan chiffré des mesures est fourni en annexe.

Élaboration du plan d'action 2024-2027

Ce deuxième plan va s'adosser sur l'expérience acquise. Il a été élaboré avec les membres du comité égalité et des représentants du personnel.

Le plan d'action se décompose selon les quatre axes prévus par la loi que l'établissement a souhaité compléter par deux nouveaux axes :

- 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
- Axe 5 : Lutte contre les discriminations LGBTQIA+
- Axe 6 : Actions en direction de la communauté étudiante

Dans ce nouveau plan, on retrouve bon nombre de mesures déjà proposées, pour lesquelles il est nécessaire de perpétuer la démarche. Certaines mesures ont été adaptées, et de nouvelles propositions ont été intégrées. Dans la suite, les mesures portent une étiquette :

- C pour les mesures déjà présentes dans le plan précédent, et qui *continuent*
- N pour les mesures nouvelles
- E pour les mesures concernant les étudiantes et les étudiants.

Axe	Nombre de mesures	Dont nouvelles mesures
Axe 1	4	
Axe 2	12	3
Axe 3	5	1
Axe 4	8	2
Axe 5	6	6
Axe 6	10	5
Total (hors axe 6)	35	17

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

Personnels de l'université d'Artois

Effectifs des personnels par statut et par sexe au 31 décembre 2023

	Titulaires					Contractuels					Ensemble				
	Femmes	%	Hommes	%	T.	Femmes	%	Hommes	%	T.	Femmes	%	Hommes	%	T.
BIATSS	246	66,1%	126	33,9%	372	98	66,2%	50	33,8%	148	344	66,2%	176	33,8%	520
Enseignants	178	39,0%	278	61,0%	456	68	42,2%	93	57,8%	161	246	39,9%	371	60,1%	617
Total	424	51,2%	404	48,8%	828	166	53,7%	143	46,3%	309	590	51,9%	547	48,1%	1137

Evolution des effectifs titulaires par catégorie fonction publique et sexe entre le 01/01/2020 et le 31/12/2023

Cat. FP	01/01/2020					31/12/2023					Evolution du % de femmes
	Femmes	%	Hommes	%	Total	Femmes	%	Hommes	%	Total	
A	238	41,03%	342	58,97%	580	231	41,03%	332	58,97%	563	=
B	72	73,47%	26	26,53%	98	78	74,29%	27	25,71%	105	+0,82 pts
C	124	72,94%	46	27,06%	170	115	71,88%	45	28,13%	160	-1,06 pts
Total	434	51,18%	414	48,82%	848	424	51,21%	404	48,79%	828	+0,03 pts

La part des femmes dans les effectifs titulaires reste relativement stable avec une très légère augmentation globale entre 2020 et 2023 (+0,03 points).

Evolution des effectifs BIATSS titulaires par catégorie fonction publique et sexe entre le 01/01/2020 et le 31/12/2023

Cat. FP	01/01/2020					31/12/2023					Evolution du % de femmes
	Femmes	%	Hommes	%	Total	Femmes	%	Hommes	%	Total	
A	56	51,38%	53	48,62%	109	53	49,53%	54	50,47%	107	-1,85 pts
B	72	73,47%	26	26,53%	98	78	74,29%	27	25,71%	105	+0,82 pts
C	124	72,94%	46	27,06%	170	115	71,88%	45	28,13%	160	-1,06 pts
Total	252	66,84%	125	33,16%	377	246	66,13%	126	33,87%	372	-0,71 pts

Globalement, la part des femmes BIATSS titulaires à l'université (66,13% en 2023) est supérieure à la moyenne nationale (62,98% en 2022). La part des femmes BIATSS titulaires de catégorie B (74,29%) tend à augmenter (+0,82 points) tandis que la tendance inverse s'observe en catégorie C (-1,06 points entre 2020 et 2023 pour atteindre 71,88%). Cette évolution encourageante témoigne d'un repyramidage opéré des emplois de catégorie C majoritairement occupés par des femmes. A noter que les taux au sein de l'université sont bien supérieures à la moyenne nationale (65,85% de femmes BIATSS titulaires de catégorie B et 67,87% de catégorie C ¹en 2022)

1 Source de l'ensemble des données nationales : Publication MESRI : « [Vers l'égalité femmes-hommes Chiffres-clés 2024](#) »

La part des femmes de catégorie A dans les effectifs BIATSS titulaires a connu une diminution entre 2020 et 2023 (-1,85 points pour atteindre 49,53%) et s'éloigne davantage de la moyenne nationale (54,9% en 2022). Alors que les emplois de BIATSS de catégorie A au sein de l'établissement étaient principalement occupés par des femmes parmi la population des titulaires au 01/01/2020 (51,38%), on constate que la part des femmes BIATSS titulaires est désormais minoritaire dans cette catégorie au 31/12/2023. Un point de vigilance est ainsi à signaler sur cet indicateur dans le cadre du plan d'action 2024-2027.

Evolution des effectifs enseignants titulaires par catégorie fonction publique et sexe entre le 01/01/2020 et le 31/12/2023

Corps	01/01/2020					31/12/2023					Evolu- tion du % de femmes
	Femmes	%	Hommes	%	Total	Femmes	%	Hommes	%	Total	
PR	22	23,40%	72	76,60%	94	25	25,25%	74	74,75%	99	+1,85 pts
MCF	95	40,25%	141	59,75%	236	91	40,27%	135	59,73%	226	+0.02 pts
PRAG	26	40,00%	39	60,00%	65	26	40,00%	39	60,00%	65	=
PRCE	34	58,62%	24	41,38%	58	31	60,78%	20	39,22%	51	+2,16 pts
PLP	2	20,00%	8	80,00%	10	3	37,50%	5	62,50%	8	+17,5 pts
Prof. EPS	3	42,86%	4	57,14%	7	2	33,33%	4	66,67%	6	-9,53 pts
Profs. Écoles	0	0,00%	1	100,00%	1	0	0,00%	1	100,00%	1	=
Total	182	38,64%	289	61,36%	471	178	39,04%	278	60,96%	456	-0,4 pts

La part des femmes dans le corps des professeurs des universités a fortement augmenté entre 2020 et 2023 (+1,85 points pour atteindre 25,25%) mais reste inférieure à la moyenne nationale (30,6% de femmes professeurs des universités au niveau national en 2022). La part des femmes dans le corps des maîtres de conférences reste stable (40,27% en 2023) et inférieure à la moyenne nationale (45,2% de femmes maîtres de conférences et assimilées au niveau national en 2022).

Éléments statistiques sur les écarts de rémunération concernant les personnels titulaires

- Indicateur n°1 : résultats globaux de l'employeur – année 2023



Requête annuelle de la direction générale de l'administration et de la fonction publique
Résultats globaux de l'employeur – année 2023

						Rappel année 2019
Bloc 1	nombre de corps pris en compte			23		
	emploi annuel moyen :	hommes	femmes	part des		
	effectifs annuels	398	413	811	51,0%	50,8%
	équivalents temps plein emp.	397	406	803	50,5%	50,3%
taux moyen de temps partie	99,8%	98,2%	99,0%			
Bloc 2	Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)					
	Hommes	€/mois	Femmes	€/mois	€/mois	% (F-H)/H
		4 752 €	3 727 €	écart	-1 025 €	-21,6%
	Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein					
	Hommes	4 762 €	Femmes	3 797 €	écart	-965 € -20,3%
Bloc 3	décomposition des écarts :					
				€/mois	% effet/(F-H par EQTP)	
		effet temps partiel		-60 €	6,2%	5,8%
		effet ségrégation des corps		-853 €	88,4%	81,5%
		effet démographique au sein des corps		-16 €	1,7%	5,9%
		dont sur primes		32 €	-3,3%	-2,7%
		effet primes à corps-Grade-échelon identique		-96 €	10,0%	12,6%
		dont				
		sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)		7 €	-0,7%	-1,0%
		temps ou aux cycles de travail		-6 €	0,6%	10,6%
		géographie et aux mobilités non forcées		-1 €	0,1%	0,7%
		résultats / performance / engagement professionnel		-1 €	0,1%	1,3%
	rémunérations accessoires		-86 €	8,9%	-0,3%	
	fonctions / sujétions indexées sur le traitement		0 €	0,0%	0,0%	
	fonctions / sujétions non indexées sur le traitement		0 €	0,0%	0,6%	
	restructurations ou mobilités forcées		0 €	0,0%	0,0%	
	autres primes, indemnités et rémunérations accessoires		-3 €	0,3%	/	
	autres primes et écarts résiduels sur traitement		-6 €	0,7%	0,7%	

Pour rappel, 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 ;
- écart de rémunération entre les femmes et les hommes représenté en € par mois et en pourcentage du salaire des hommes.

Bloc 3 : décompose l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes en € 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 : La part des femmes en personnes physiques est restée relativement stable entre 2020 et 2023 (de 50,8% à 51%) tandis que la part des femmes en ETP est passée de 50,3% à 50,5%. Cet écart entre personnes physiques et ETP s'explique par le nombre d'agents à temps partiels plus importants chez les femmes :

Evolution des effectifs des titulaires à temps partiel par population et sexe
entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2023

Population	01/01/2020					31/12/2023					Evolution du % de femmes
	Femmes	%	Hommes	%	Total	Femmes	%	Hommes	%	Total	
BIATSS	39	90,70%	4	9,30%	43	32	94,12%	2	5,88%	34	+3,42 pts
Enseignants	7	77,78%	2	22,22%	9	1	50,00%	1	50,00%	2	-27,78 pts
Total	46	88,46%	6	11,54%	52	33	91,67%	3	8,33%	36	+3,21 pts

Si la proportion de femmes BIATSS à temps partiel a augmenté entre 2020 et 2023 (de 90,70% à 94,12% soit une augmentation de 3,21 points), il convient de rapporter cette évolution à la diminution importante d'agents à temps partiel en personnes physiques (-9 agents dont 7 femmes). En outre, le nombre limité de personnels enseignants à temps partiels en 2023 (2 agents dont 1 femme) conduit à un rééquilibrage de la proportion de femmes.

Bloc 2 :

La rémunération brute moyenne (non redressée du temps partiel) par agent est passée de 4245 € à 4752€ pour les hommes (+507€ soit +11,94%) alors qu'elle est passée de 3241€ à 3727 pour les femmes (+486€ soit +15%). Les rémunérations moyennes ayant augmenté de manière plus importante entre 2020 et 2023 pour les femmes, l'écart de rémunération moyenne entre les femmes et les hommes tend à diminuer (1025€ d'écart moyen de rémunération par mois soit un passage de -23,6% à -21,6% d'écart par rapport à la rémunération moyenne des hommes). Après correction de l'effet du temps partiel, cet écart est passé 22,3% à 20,3% (pour s'élever à 965€ en 2023).

Bloc 3 :

Comme constaté lors de l'élaboration du plan 2021-2023, l'**effet ségrégation des corps**² demeure le facteur largement dominant pour expliquer les écarts de rémunération (88,4% des écart expliqués par cet effet en 2023).

Facteur : effet ségrégation des corps

La représentation femmes-hommes des enseignants au niveau national est passée de 40%-60% en 2019 à 40,9%-59,1% en 2022. L'université d'Artois se rapproche de ces moyennes nationales (39,04%-60,96% en 2023).

Concernant les personnels enseignants-chercheurs les femmes représentent en 2022, au niveau national, 45,2% des maîtres de conférences et 30,6% des professeurs des universités. L'université d'Artois se situe toujours 5 points en dessous de la moyenne nationale en 2023 (comme en 2020), les femmes ne représentant que 40,27% des maîtres de conférences et 25,25% des professeurs des universités.

Concernant les personnels BIATSS, la part de femmes titulaires de catégorie A à l'université d'Artois est plus de 5 points en dessous de la moyenne nationale (respectivement 49,53% contre 54,9%).

² Effet induit par une représentation proportionnellement plus importante des hommes dans les corps les mieux rémunérés.

Facteur : effet primes à corps – grade – échelon identique

- pour les personnels enseignants-chercheurs :
 - impact de la PEDR puis de la composante C3 de la RIPEC³ depuis 2022 qui est venue remplacer progressivement la PEDR
 - impact de la rémunération en heures complémentaires qui intègre des heures d'enseignement et des responsabilités (pédagogiques, scientifiques et administratives)

Nombre de bénéficiaires de la RIPEC C3 au 31 décembre 2023

Corps	Femmes	%	Part ds l'effectif global du corps	Hommes	%	Part ds l'effectif global du corps	Total
RIPEC C3 scientifique (7000€)							
PR	8	36,36%	8,1%	14	63,64%	14,1%	22
MCF	10	43,48%	4,4%	13	56,52%	5,7%	23
Total RIPEC C3 7000€	18	40,00%	5,5%	27	60,00%	8,3%	45
RIPEC C3 autres missions (4500€)							
PR	2	16,67%	2%	10	83,33%	10,1%	12
MCF	8	44,44%	3,5%	10	55,56%	4,4%	18
Total RIPEC C3 4500€	10	33,33%	3,1%	20	66,67%	6,2%	30
TOTAL RIPEC C3	28	37,33%	8,6%	47	62,67%	14,5%	75

Nombre de bénéficiaires de la PEDR au 31 décembre 2023

Corps	Femme	%	Part ds l'effectif global du corps	Homme	%	Part ds l'effectif global du corps	Total
PR	8	28,6%	8,1%	20	71,4%	20,2%	28
MCF	4	28,6%	1,8%	10	71,4%	4,4%	14
Total	12	28,6%	3,7%	30	71,4%	9%	42

³ Composante individuelle du régime indemnitaire des enseignants-chercheurs introduit par le décret n°2021-1895 du 29/12/2021

Heures complémentaires versées en 2023 par corps et sexe

Corps	Femmes			Hommes			Différence Femmes-Hommes	
	Nombre d'agents payés en 2023	Montant moyen des HC	Soit en HTD	Nombre d'agents payés en 2023	Montant moyen des HC	Soit en HTD	Montant moyen des HC	Soit en ETD
PR	19	3 614,54 €	81,87	68	4 242,65 €	96,28	-628,11 €	-14,41
MCF	87	5 820,40 €	131,79	124	6 559,21 €	149,50	-738,81 €	-17,71
PRAG	24	7 143,92 €	162,01	42	10 863,49 €	249,11	-3 719,57 €	-87,10
PRCE	31	10 219,62 €	234,26	22	12 921,90 €	297,33	-2 702,28 €	-63,07
PREPS	2	7 650,24 €	174,11	3	9 255,10 €	213,00	-1 604,86 €	-38,89
PLP	2	22 785,90 €	527,12	4	7 574,26 €	172,81	15 211,64 €	354,32
PE	0			1	6 527,23 €	147,00	-6 527,23 €	-147,00

Heures complémentaires versées en 2023 par composante et sexe

Composantes	Femmes			Hommes			Différence Femmes-Hommes	
	Nombre d'agents payés en 2023	Montant moyen des HC	Soit en HTD	Nombre d'agents payés en 2023	Montant moyen des HC	Soit en HTD	Montant moyen des HC	Soit en ETD
DROIT	60	3 090,48 €	59,24	75	2 470,83 €	48,71	619,65 €	10,53
EGASS	74	2 033,58 €	38,62	104	2 283,59 €	46,59	-250,01 €	-7,97
FCU	82	2 728,21 €	57,93	148	2 391,15 €	53,45	337,05 €	4,48
FSA	42	2 456,19 €	48,63	138	2 269,77 €	45,06	186,42 €	3,57
HISTOIRE	60	1 600,01 €	32,87	73	1 665,87 €	34,89	-65,86 €	-2,02
IUT BETHUNE	102	3 593,47 €	78,78	235	4 601,25 €	100,07	-1 007,78 €	-21,29
IUT LENS	104	5 046,51 €	109,55	162	4 686,48 €	96,02	360,03 €	13,53
LANGUES	43	3 282,68 €	66,78	45	3 213,51 €	69,78	69,17 €	-3,00
LETTRES	109	2 073,10 €	42,78	67	1 742,94 €	35,68	330,16 €	7,10
SCIENCES	67	2 909,10 €	61,32	153	2 079,09 €	43,97	830,01 €	17,35
STAPS	65	2 319,83 €	47,80	100	2 083,97 €	41,72	235,86 €	6,08

- pour les personnels BIATSS : impact du RIFSEEP⁴ et de la répartition des points de NBI

Montants moyens annuels par corps/grades au cours de l'année 2023

Corps/échelon	Nbre total agents	Montant moyen IFSE annuel théorique	Nbr femmes	Montant moyen IFSE théorique femmes	Nbr hommes	Montant moyen IFSE théorique hommes	Différence femmes/hommes
IGR HC - AAE HC - CONS GN	5	12 063,32 €	3	12 952,87 €	2	10 729,00 €	2 223,87 €
04	2	12 733,00 €	2	12 733,00 €			
05	1	10 729,00 €			1	10 729,00 €	
06	2	12 060,80 €	1	13 392,60 €	1	10 729,00 €	2 663,60 €
IGR	10	10 528,94 €	5	10 918,28 €	5	10 139,60 €	778,68 €
03	1	11 408,00 €	1	11 408,00 €			
04	1	11 408,00 €			1	11 408,00 €	
05	2	9 294,00 €			2	9 294,00 €	
07	4	11 074,10 €	3	10 962,80 €	1	11 408,00 €	-445,20 €
08	1	9 294,00 €			1	9 294,00 €	
09	1	10 295,00 €	1	10 295,00 €			
IGE HC - APAE - Cons en chef	29	9 436,24 €	14	9 247,49 €	15	9 612,40 €	-364,91 €
02	4	8 764,75 €	3	8 366,00 €	1	9 961,00 €	-1 595,00 €
03	4	9 539,48 €	3	8 857,64 €	1	11 585,00 €	-2 727,36 €
04	6	9 163,17 €	1	9 961,00 €	5	9 003,60 €	957,40 €
05	6	10 599,00 €	2	10 015,00 €	4	10 891,00 €	-876,00 €
06	5	8 982,00 €	2	9 460,50 €	3	8 663,00 €	797,50 €
07	2	9 015,00 €	1	9 961,00 €	1	8 069,00 €	1 892,00 €
08	2	9 460,50 €	2	9 460,50 €			
Conservateur	3	7 160,33 €	2	7 457,00 €	1	6 567,00 €	890,00 €
03	1	7 457,00 €	1	7 457,00 €			
05	1	7 457,00 €	1	7 457,00 €			
07	1	6 567,00 €			1	6 567,00 €	
IGE CN - AAE - BIB	39	7 158,49 €	19	7 141,53 €	20	7 174,60 €	-33,07 €
02	2	6 900,50 €			2	6 900,50 €	
03	1	6 455,00 €	1	6 455,00 €			
04	3	7 049,00 €	2	6 900,50 €	1	7 346,00 €	-445,50 €
05	2	7 455,00 €			2	7 455,00 €	
06	5	7 664,20 €	4	7 466,50 €	1	8 455,00 €	-988,50 €
07	3	7 086,00 €	3	7 086,00 €			
08	6	7 077,50 €	2	7 112,00 €	4	7 060,25 €	51,75 €
09	4	7 206,75 €	3	7 160,33 €	1	7 346,00 €	-185,67 €
10	4	7 334,00 €	1	6 455,00 €	3	7 627,00 €	-1 172,00 €
11	2	7 346,00 €	1	7 346,00 €	1	7 346,00 €	0,00 €
12	3	7 383,00 €	2	7 401,50 €	1	7 346,00 €	55,50 €
13	1	6 455,00 €			1	6 455,00 €	
14	3	6 455,00 €			3	6 455,00 €	

4 Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel qui se décompose en une part liée aux fonctions, sujétions et expertise (IFSE) et une part variable facultative liée à l'engagement professionnel (CIA non appliqué à l'université d'Artois). L'IFSE se traduit par la somme de deux montants (un montant lié au corps et au grade dans un souci d'égalité de traitement entre les agents appartenant à un même corps et grade et un montant lié à la cotation de l'emploi occupé en fonction du niveau de responsabilité, d'expertise et des sujétions afférents au poste). L'IFSE donne lieu à une cartographie à double entrée (selon les corps/grades et la cotation du poste occupé).

Corps/échelon	Nbre total agents	Montant moyen IFSE annuel théorique	Nbr femmes	Montant moyen IFSE théorique femmes	Nbr hommes	Montant moyen IFSE théorique hommes	Différence femmes/hommes
03	2	6 917,00 €			2	6 917,00 €	
05	2	6 522,00 €	2	6 522,00 €			
07	1	6 077,00 €			1	6 077,00 €	
08	3	6 598,78 €	2	6 414,67 €	1	6 967,00 €	-552,33 €
09	2	6 522,00 €	1	6 967,00 €	1	6 077,00 €	890,00 €
10	3	7 230,33 €	1	6 967,00 €	2	7 362,00 €	-395,00 €
11	2	6 967,00 €	1	6 967,00 €	1	6 967,00 €	0,00 €
13	3	6 373,67 €	2	6 522,00 €	1	6 077,00 €	445,00 €
14	1	6 967,00 €	1	6 967,00 €			
15	1	6 077,00 €			1	6 077,00 €	
INF - ASSOC	4	6 338,50 €	3	6 373,67 €	1	6 233,00 €	140,67 €
06	1	6 077,00 €	1	6 077,00 €			
08	1	6 077,00 €	1	6 077,00 €			
10	1	6 233,00 €			1	6 233,00 €	
12	1	6 967,00 €	1	6 967,00 €			
TCH CE - SAENES CE - BIBAS CE	25	6 013,84 €	16	5 991,56 €	9	6 053,44 €	-61,88 €
01	1	6 650,00 €	1	6 650,00 €			
03	1	6 104,00 €	1	6 104,00 €			
04	1	6 650,00 €	1	6 650,00 €			
05	2	5 858,50 €	1	5 613,00 €	1	6 104,00 €	-491,00 €
06	4	6 117,75 €	3	6 122,33 €	1	6 104,00 €	18,33 €
07	6	5 858,50 €	3	5 940,33 €	3	5 776,67 €	163,67 €
08	3	6 279,67 €	2	5 613,00 €	1	7 613,00 €	-2 000,00 €
09	3	5 776,67 €			3	5 776,67 €	
10	2	5 858,50 €	2	5 858,50 €			
11	2	5 858,50 €	2	5 858,50 €			
TCH CS - SAENES CS - BIBAS CS	28	5 510,00 €	23	5 523,70 €	5	5 447,00 €	76,70 €
03	3	5 351,00 €	2	5 351,00 €	1	5 351,00 €	0,00 €
04	1	6 377,00 €	1	6 377,00 €			
05	4	5 607,50 €	4	5 607,50 €			
06	3	5 511,00 €	2	5 351,00 €	1	5 831,00 €	-480,00 €
07	3	5 511,00 €	3	5 511,00 €			
08	9	5 457,67 €	7	5 488,14 €	2	5 351,00 €	137,14 €
09	3	5 511,00 €	3	5 511,00 €			
10	1	5 351,00 €	1	5 351,00 €			
12	1	5 351,00 €			1	5 351,00 €	

Corps/échelon	Nbre total agents	Montant moyen IFSE annuel théorique	Nbr femmes	Montant moyen IFSE théorique femmes	Nbr hommes	Montant moyen IFSE théorique hommes	Différence femmes/hommes
03	1	4 980,00 €	1	4 980,00 €			
04	3	4 980,00 €	1	4 980,00 €	2	4 980,00 €	0,00 €
05	10	5 029,10 €	7	5 050,14 €	3	4 980,00 €	70,14 €
06	10	5 176,40 €	9	5 143,67 €	1	5 471,00 €	-327,33 €
07	12	4 900,39 €	8	5 102,75 €	4	4 495,67 €	607,08 €
08	16	5 040,52 €	10	4 992,70 €	6	5 120,22 €	-127,52 €
09	10	5 032,70 €	6	4 986,00 €	4	5 102,75 €	-116,75 €
10	3	4 980,00 €	1	4 980,00 €	2	4 980,00 €	0,00 €
11	1	4 980,00 €	1	4 980,00 €			
12	1	4 980,00 €			1	4 980,00 €	
13	1	4 980,00 €	1	4 980,00 €			
CAT C - PR1	41	3 592,71 €	26	3 561,00 €	15	3 647,67 €	-86,67 €
05	4	3 561,00 €	4	3 561,00 €			
06	5	3 561,00 €	3	3 561,00 €	2	3 561,00 €	0,00 €
07	13	3 561,00 €	8	3 561,00 €	5	3 561,00 €	0,00 €
08	7	3 746,71 €	3	3 561,00 €	4	3 886,00 €	-325,00 €
09	7	3 561,00 €	5	3 561,00 €	2	3 561,00 €	0,00 €
10	5	3 561,00 €	3	3 561,00 €	2	3 561,00 €	0,00 €
CAT C - PR2	96	3 558,25 €	74	3 527,00 €	22	3 527,00 €	0,00 €
01	1	3 527,00 €			1	3 527,00 €	
02	6	4 027,00 €	3	3 527,00 €	3	3 527,00 €	0,00 €
03	4	3 527,00 €	4	3 527,00 €			
04	4	3 527,00 €	3	3 527,00 €	1	3 527,00 €	0,00 €
05	7	3 527,00 €	6	3 527,00 €	1	3 527,00 €	0,00 €
06	9	3 527,00 €	8	3 527,00 €	1	3 527,00 €	0,00 €
07	17	3 527,00 €	13	3 527,00 €	4	3 527,00 €	0,00 €
08	19	3 527,00 €	15	3 527,00 €	4	3 527,00 €	0,00 €
09	21	3 527,00 €	14	3 527,00 €	7	3 527,00 €	0,00 €
10	6	3 527,00 €	6	3 527,00 €			
11	2	3 527,00 €	2	3 527,00 €			
CAT C - 1er grade	16	3 482,00 €	15	3 482,00 €	1	3 482,00 €	0,00 €
05	5	3 482,00 €	5	3 482,00 €			
06	3	3 482,00 €	3	3 482,00 €			
07	3	3 482,00 €	3	3 482,00 €			
08	4	3 482,00 €	3	3 482,00 €	1	3 482,00 €	0,00 €
09	1	3 482,00 €	1	3 482,00 €			
Total général	384	5 434,18 €	255	5 158,26 €	129	5 979,59 €	-821,33 €

Tous corps et grades confondus, le montant moyen annuel de RIFSEEP perçu par les femmes s'élève à 5158,26€ contre 5979,59€ pour les hommes en 2023.

Evolution des bénéficiaires de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) entre 2020 et 2024

	01/01/2020		01/01/2024	
	Nbre de bénéficiaires	Nbre moyen de pts d'indices attribués	Nbre de bénéficiaires	Nbre moyen de points d'indices attribués
Femmes	30	20,40	29	20,48
Hommes	15	21,27	15	21,07

• 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		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	6 500 €	6 481 €	74	23	74	23	100,0%	100,0%	0,93	0,92	2,47
MCF	5 065 €	4 955 €	133	92	133	92	99,7%	100,0%	1,00	0,99	1,51
PRAG	5 434 €	5 356 €	39	25	39	25	100,0%	100,0%	0,93	0,91	2,40
PRCE	5 282 €	4 713 €	19	31	19	31	100,0%	99,8%	0,85	0,84	2,42
PLP	4 359 €	5 158 €	5	2	5	2	100,0%	100,0%	0,61	0,52	0,36
PREPS	5 043 €	4 240 €	3	2	3	2	100,0%	100,0%	0,63	0,56	8,25
PE	4 784 €		1	0	1	0	100,0%		0,00	0,00	0,00
IGR	4 374 €	4 415 €	4	4	4	4	100,0%	100,0%	0,46	0,43	0,75
IGE	3 866 €	3 508 €	30	27	30	26	100,0%	97,1%	0,86	0,87	2,90
ASI	3 163 €	3 165 €	12	9	12	9	100,0%	97,8%	0,74	0,72	1,07
TECH	2 711 €	2 667 €	29	54	29	52	99,8%	96,0%	0,66	0,67	2,75
ATRF	2 319 €	2 263 €	28	77	28	75	99,4%	97,3%	0,81	0,80	1,67
ATEC	2 601 €		2	0	2	0	100,0%		0,00	0,00	0,00
Emplois fonctionnels	6 454 €	8 103 €	2	1	2	1	100,0%	100,0%	0,00	0,00	0,00
AAE	4 207 €	4 399 €	2	6	2	6	100,0%	99,6%	0,30	0,23	0,00
SAENES	2 715 €	2 651 €	1	15	1	15	100,0%	99,2%	0,05	0,05	0,11
ADJENES	2 408 €	2 387 €	2	23	2	22	100,0%	98,5%	0,27	0,27	0,16
Cons. Gn		7 248 €	0	1	0	1		100,0%	0,00	0,00	0,00
Conservateur	4 744 €	3 450 €	3	2	3	2	93,3%	91,7%	0,00	0,00	0,00
BIBAS	2 928 €	2 872 €	2	9	2	8	100,0%	93,3%	0,29	0,27	0,06
Magasinier	2 400 €	2 390 €	7	7	7	6	100,0%	87,5%	0,69	0,70	0,46
Assistant de service social		3 283 €	0	1	0	1		100,0%	0,00	0,00	0,00
Infirmier	3 889 €	3 501 €	0	2	0	2	100,0%	90,0%	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.

liste des corps	rémunération mensuelle moyenne (par EQTP)		Indicateur mixité salaire	Indicateur mixité emploi	Indicateur qualité TIB	effet démographique du corps	effet primes à C-G-E identique lié à									
	hommes	femmes					sur-rémunération temps ou aux cycles partiel (80% de travail ou 90%)	géographie et aux mobilités non forcées	résultats / performance / engagement professionnel	fonctions / sujétions indexées sur le traitement	fonctions / sujétions non indexées sur le traitement	restructurations ou mobilités forcées	autres primes, indemnités et rémunérations accessoires	autres primes et écarts résiduels sur traitement		
PR	6 500 €	6 481 €	0,93	0,92	2,47	79 €	0 €	-21 €	10 €	-10 €	-75 €	0 €	0 €	0 €	5 €	-6 €
MCF	5 065 €	4 955 €	1,00	0,99	1,51	6 €	0 €	-10 €	-4 €	0 €	-97 €	0 €	0 €	0 €	1 €	-6 €
PRAG	5 434 €	5 356 €	0,93	0,91	2,40	275 €	0 €	-3 €	-1 €	0 €	-300 €	0 €	0 €	0 €	-41 €	-7 €
PRCE	5 282 €	4 713 €	0,85	0,84	2,42	8 €	1 €	-6 €	0 €	0 €	-569 €	0 €	0 €	0 €	-4 €	1 €
PLP	4 359 €	5 158 €	0,61	0,52	0,36	-736 €	0 €	14 €	0 €	0 €	1 476 €	0 €	0 €	0 €	-7 €	51 €
PREPS	5 043 €	4 240 €	0,63	0,56	8,25	-601 €	0 €	0 €	0 €	0 €	-216 €	0 €	0 €	0 €	-1 €	15 €
PE	4 784 €		0,00	0,00	0,00	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
I GR	4 374 €	4 415 €	0,46	0,43	0,75	-46 €	0 €	1 €	219 €	1 €	-77 €	0 €	0 €	0 €	-64 €	7 €
I GE	3 866 €	3 508 €	0,86	0,87	2,90	-306 €	16 €	-4 €	-41 €	1 €	-6 €	0 €	0 €	0 €	-12 €	-5 €
ASI	3 163 €	3 165 €	0,74	0,72	1,07	-51 €	16 €	-24 €	85 €	0 €	-6 €	0 €	0 €	0 €	-27 €	9 €
TECH	2 711 €	2 667 €	0,66	0,67	2,75	-20 €	29 €	6 €	-27 €	0 €	4 €	0 €	0 €	0 €	10 €	-45 €
ATRF	2 319 €	2 263 €	0,81	0,80	1,67	-67 €	8 €	-3 €	-4 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	1 €	10 €
ATEC	2 601 €		0,00	0,00	0,00	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Emplois fonctionnels	6 454 €	8 103 €	0,00	0,00	0,00	1 649 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
AAE	4 207 €	4 399 €	0,30	0,23	0,00	-111 €	0 €	-5 €	234 €	0 €	-18 €	0 €	0 €	0 €	88 €	2 €
SAENES	2 715 €	2 651 €	0,05	0,05	0,11	-63 €	0 €	12 €	-38 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	11 €	14 €
ADJENES	2 408 €	2 387 €	0,27	0,27	0,16	27 €	10 €	7 €	-9 €	0 €	-21 €	0 €	0 €	0 €	-9 €	-26 €
Cons. Gn		7 248 €	0,00	0,00	0,00	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Conservateur	4 744 €	3 450 €	0,00	0,00	0,00	-1 294 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
BIBAS	2 928 €	2 872 €	0,29	0,27	0,06	-117 €	44 €	-10 €	21 €	0 €	4 €	0 €	0 €	0 €	0 €	1 €
Magasinier	2 400 €	2 390 €	0,69	0,70	0,46	6 €	19 €	1 €	-44 €	0 €	-7 €	0 €	0 €	0 €	17 €	-4 €
Assistant de service social		3 283 €	0,00	0,00	0,00	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Infirmier	3 889 €	3 501 €	0,00	0,00	0,00	-388 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €

Éléments 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	Cat. 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	2 472,52 €			3	2 463,68 €		
CDI BIATSS	A	8	2 549,05 €		2	3	3 598,95 €		
	B	6	1 865,84 €		1	0	- €		
	C	9	1 527,62 €			5	1 749,66 €		
Totaux		24	2 002,31 €	0	3	11	2 447,41 €	0	0

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

Type de contrat	Cat. 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	28	2 181,67 €			37	2 230,65 €		
ATER mi-temps		2	1 844,73 €	2		0	- €		
Contractuel Ens CDD A		25	1 737,70 €	6		10	1 885,98 €	4	
ENS CHERCHEURS CDD A		5	2 434,24 €	3		0	- €		
Doctorant contractuel		34	2 051,82 €			41	2 084,52 €		
Lecteur		3	1 741,49 €			2	2 487,97 €		
MAST		5	2 016,10 €			25	1 835,35 €		
PAST		2	1 943,51 €			1	3 860,55 €		
CPJ		0	- €			2	4 025,52 €		
CDD BIATSS		A	40	2 199,09 €	2		38	2 300,39 €	1
	B	18	1 778,99 €			11	1 777,18 €	1	
	C	59	1 709,85 €	1		19	1 560,51 €	1	
Totaux		221	1 950,01 €	14	0	186	2 067,44 €	7	0

Mesures proposées

Toutes les mesures proposées dans le plan précédent sont reprises. Les analyses qui en ont été faites viennent d'être présentées. Les actions 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 (C) : Collecter, assurer le suivi pluriannuel et analyser les données RH par genre et en contrôlant la complétude des tableaux.

Calendrier : depuis 2022.

Mesure 1.2 (C) : Mesurer et analyser les écarts liés à la différence de structure démographique au sein de chaque corps ou cadres d'emploi.

Calendrier : depuis 2021

Mesure 1.3 (C) : Évaluer et analyser les écarts concernant les primes attachées aux fonctions et responsabilités (dont PCA, RIPEC C2)

Calendrier : depuis 2022

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

Calendrier : depuis 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 au personnel d'encadrement et plus largement à l'ensemble des agents publics.

Mesure 2.1 (C - E) : Maintenir au moins un événement annuel avec une programmation (conférence, spectacle, exposition, ...) sur le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes, comme cela a été mis en place à partir de 2021. L'objectif est d'associer les agents afin de favoriser l'implication et l'appropriation par chacune et chacun des enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Quelques exemples d'actions des années précédentes :

- En 2021 : la compagnie ACTE, alors en résidence sur le pôle d'Arras, a présenté son spectacle « Public.ques » en octobre 2021. Le spectacle a eu lieu en déambulation sur le campus d'Arras, emmenant spectateurs et complices formés en amont. Les thématiques traitées étaient 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 avaient été assurées par le Service Vie Culturelle et Associative.
- En 2022 : concours vidéo I consent, table ronde avec Axelle Jah Njiké
- En 2023 : spectacle « Les femmes de Barbe-Bleue » et la conférence de Margot Giacinti sur le féminicide
- En 2024 : formation écriture égalitaire ouverte à tous les personnels et spectacle de Typhaine D. « La Pérille Mortelle »

Indicateur : Nombre de participants.

Mesure 2.2 (C) : Développer un réseau de relais égalité avec un relais par pôle.

Dans le plan précédent, cette mesure n'a pas complètement abouti. Un cadrage de la mission de ces personnels relais a été défini par un groupe de travail du comité égalité dans le plan précédent. Ces relais participeront au comité de suivi du plan d'actions, et pourront impulser de nouveaux projets en fonction des besoins identifiés au plus près des membres de la communauté universitaire.

Calendrier : à partir de 2025.

Mesure 2.3 (C - E) : Développer une culture d'université autour de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par la maintenance d'un ensemble de pages web à partir de l'adresse <https://www.univ-artois.fr/luniversite/egalite> 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.

Après la création de cet espace, la mise à jour régulière de ces pages est une mesure d'actualité est une absolue nécessité.

Calendrier : Depuis 2022.

Mesure 2.4 (C - E) : Maintien de la mise en place de 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. Proposer des alternatives en distanciel (cours Moodle « Violences Sexistes et Sexuelles : Stop ! »)

Indicateur : Nombre de formations effectuées et de personnes formées.

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

Communiquer sans stéréotype c'est déjà utiliser un langage égalitaire. Un groupe de travail a proposé un ensemble de bonnes pratiques qui sont diffusées dans un guide accessible sur l'intranet. Une journée de formation à l'intention de tous les personnels de l'université a eu lieu le 14 mars 2024. Il s'agit maintenant de diffuser son utilisation. Pour cela, il est nécessaire de mettre à jour ces bonnes pratiques. Une journée dédiée à ce mode de communication pourrait être reproduite une fois par plan.

Mesure 2.5 (C) : Encourager les bonnes pratiques de communication par la diffusion des « Bonnes pratiques pour une écriture égalitaire ». Mettre à jour ce document, organiser une journée de formation qui y serait consacrée

Calendrier : Diffusion du guide : 2024.

La communication sans stéréotype sur les métiers peut prendre diverses formes :

- Une exposition Industri.elles, fruit du travail de quatre étudiantes du master Museographie-Expographie de l'université d'Artois a été inaugurée en septembre 2021. 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 permet de développer nos actions de communication.

- Depuis 2022, le 11 février, journée internationale des femmes et des filles de sciences, est célébré à l'université par le biais d'une exposition (« Femmes & Sciences », « Le jeu vidéo échappe-t-il à la question du genre ? »).

La première action est de proposer une documentation sur les formations de l'université qui soit égalitaire.

Mesure 2.6 (N - E) : Utiliser une écriture égalitaire sur les fiches de présentation des formations à destination des étudiantes et des étudiants.

Calendrier : Premières fiches rédigées en écriture égalitaire en 2025.

Indicateur : Nombre de fiches.

Accompagnement des parcours et égal accès aux responsabilités professionnelles

Procédures de recrutement et de mobilité

Mesure 2.7 (C) : 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.

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.

Indicateurs : Statistiques sexuées sur les candidatures, les auditions et les recrutements.

Calendrier : Depuis 2021.

Mesure 2.8 (C) : 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, ...).

Depuis 2022, il est demandé à chaque président de CoS de faire visionner au début de la première réunion le film réalisé par l'université Paris-Sorbonne en partenariat avec le théâtre de la ville de Paris (). Nous allons changer de support, nous pourrions proposer une des vidéos recommandées par le Ministère :

- 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>

une vidéo (en anglais) réalisée par la Royal Society (Royaume Uni). Le message évoque, sous forme de dessins animés, les biais inconscients de façon générale, sans mention particulière

femme/homme.

<https://www.youtube.com/watch?v=dVp9Z5k0dEE>

- une vidéo réalisée par l'Université de Bruxelles, à l'attention des membres de ses comités de sélection : <https://www.youtube.com/watch?v=MUPAPWSnobU>

Ces ressources s'ajoutent 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 depuis la campagne 2021.

Indicateur : Nombre de comités de sélection sensibilisés.

Calendrier : Dès 2022.

Mesure 2.9 (N) : Sensibiliser les membres des commissions de recrutement d'enseignants (contractuels ATER, PAST/MAST, invités) et BIATSS contractuels en produisant un support pour sensibiliser aux biais cognitifs en s'inspirant des vidéos citées ci-dessus et les diffuser dans les membres de commission (API et commission BIATSS). Ce support pourra aussi servir pour les commissions de promotions.

Indicateur : Nombre de commissions sensibilisées.

Calendrier : 2025 création du support, diffusion à partir de 2026.

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 (C) : 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/RIPEC C3) à partir des statistiques sexuées fournies par la DRH.

Calendrier : depuis 2021 (premières données en annexe).

Mesure 2.11 (N) : Expérimenter le mentorat pour accompagner les 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.

Le CRIL (Centre de Recherche en Informatique de Lens) devrait mener une expérimentation dès 2025 en suivant le cadre proposé par l'INS2I (). L'objectif est ensuite de pouvoir étendre le mentorat aux autres laboratoires de recherche et réfléchir à une adaptation pour les enseignants et les personnels BIATSS.

Calendrier : expérimentation dès 2025.

Accès à la formation

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

Calendrier : depuis 2023.

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 œuvre 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 a été faite à la fin de l'année universitaire 2020/2021. Une évolution de la charte télétravail est envisagée en 2025 afin de prendre en compte les évolutions réglementaires. Une nouvelle enquête sera lancée après cette évolution.

Mesure 3.1 (C) : 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 : 2026.

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 ». L'université d'Artois a aussi 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 3.2 (C) : Rédiger un guide recensant les actions en direction des personnels.

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

Calendrier : 2025.

Cette action, déjà présente dans le plan précédent, est en cours. Nous avons déjà une première version du texte, rédigée par des collègues du Comité Égalité, qui devrait être diffusé au début de l'année 2025.

Plusieurs universités ont mis en place un congé menstruel pour les étudiantes dont l'objectif est de permettre aux étudiantes de s'absenter lors de règles douloureuses. Un groupe de travail sera constitué pour étudier les solutions adoptées par les universités et élaborer une proposition pour l'université d'Artois.

Mesure 3.3 (N - E) : Mettre en place un congé menstruel pour les étudiantes.

Calendrier : mise en place au plus tard à la rentrée 2027.

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 3.4 (C) : Rédiger et diffuser auprès des personnels un document résumant tous les aménagements et aides disponibles. Accentuer l'information sur les CRCT possibles après un congé maternité, un congé parental.

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

Calendrier : Fiche rédigée par la DRH et diffusée en 2023. Mise à jour annuelle.

Mesure 3.5 (C) : 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 la ou le supérieur-e 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 en mars 2021, à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes.

En complément de ce processus, un groupe de travail a été constitué au niveau de l'université d'Artois pour intégrer la problématique du harcèlement des doctorantes et doctorants dans la charte de la thèse. Le document a été mis à jour en 2022.

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.

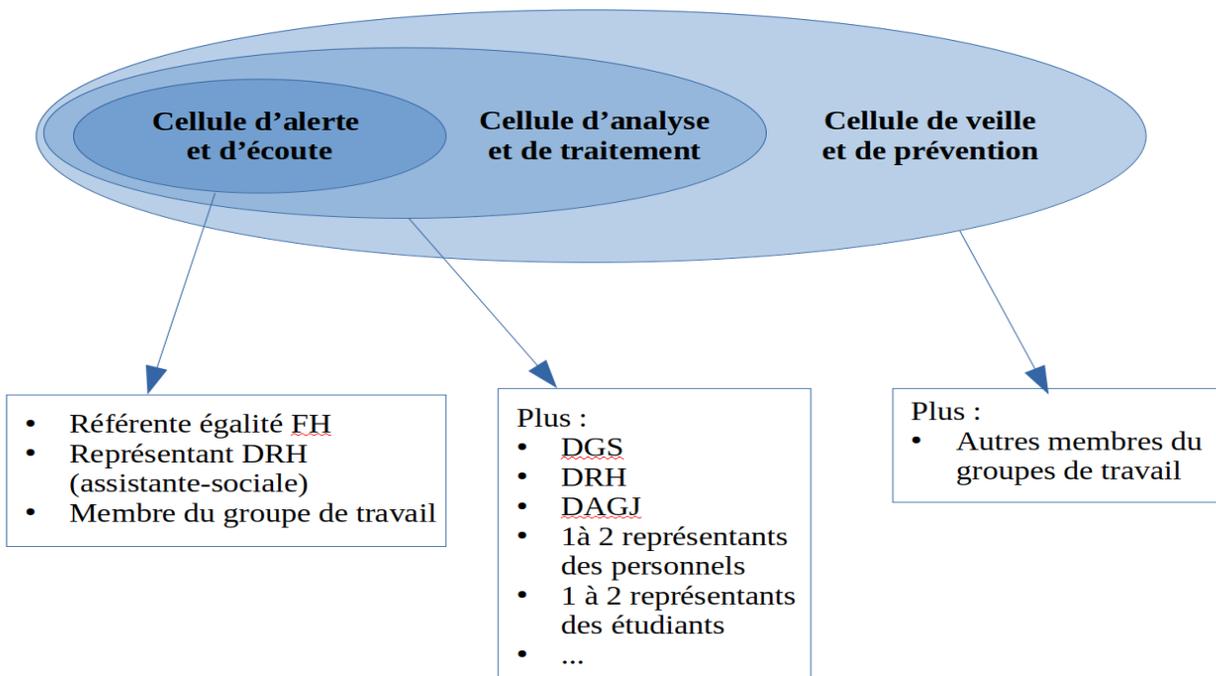
L'Université d'Artois n'a pas attendu ces obligations pour traiter des situations de violence sexiste ou sexuelle. Néanmoins, la formalisation d'un tel dispositif a permis à l'établissement d'envoyer un signal fort à l'ensemble de la communauté universitaire, étudiantes, étudiants et personnels, sur 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.

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 est 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 permet de proposer un service de même qualité pour tous les étudiants sur le territoire de l'Université d'Artois.

Les membres 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 sont 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, 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, direction 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 et actrices 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 (C) : Continuer le suivi et le traitement des alertes VSS.

Indicateur : Nombre de situations

Calendrier : en cours

Mesure 4.2 (C) : 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 écoutants, 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 4.3 (C/N - E) : Mettre en place des formations de sensibilisation et d'informations sur les violences sexistes et sexuelles. Ces formations doivent viser des publics prioritaires (pour les étudiants relais-santé, les étudiants tuteurs, les associations étudiantes), mais aussi 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.

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.

Mesure 4.4 (N - E) : Communiquer sur l'existence de ressources numériques, en particulier du cours « VSS : Stop ! » disponible sur Moodle.

Calendrier : 2025.

Mesure 4.5 (C - E) : Mettre en place une campagne de communication au moment des pré-rentrées des étudiants sur l'existence du dispositif VSS.

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

Calendrier : Depuis la rentrée 2021.

Depuis la rentrée 2021, la cellule VSS est présentée aux étudiants lors de la journée de présentation des services sur chaque pôle. C'est l'occasion de transmettre à chaque étudiant un flyer de présentation de la cellule, parfois de présenter d'autres actions en cours (concours sur le consentement, diffusion du cours « Stop VSS » sur Moodle, ...), et aussi de rencontrer des partenaires comme le CIDFF et Fiertés Pas-de-Calais.

L'information sur la cellule VSS passe aussi par les étudiants relais-santé et le guide « étudier à l'université ».

Mesure 4.6 (C) : 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 4.7 (C) : 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 avec d'autres services. Une nouvelle campagne d'affichage sera lancée en 2025.

Mesure 4.8 (C) : Mise en place de formations de sensibilisation et d'informations sur les violences sexistes et sexuelles, et d'ateliers de sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Plusieurs sessions de formations VSS sont proposées chaque année depuis 2021. L'atelier de sensibilisation à l'égalité a été co-construit avec une consultante externe et un groupe de travail issu du comité égalité. Depuis 2022, plusieurs sessions de cet atelier sont également proposés.

Axe 5 - Lutte contre les discriminations LGBTphobes

Le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche est pleinement engagé dans la lutte contre les violences et les discriminations liées à l'orientation sexuelle, l'identité de genre et les caractéristiques sexuelles (personnes intersexes), dans le cadre du Plan national pour l'égalité, contre la haine et les discriminations anti LGBT+ 2023-2026, porté par la DILCRAH.

Conformément à l'article L.123-2 du Code de l'éducation et à la circulaire du 20 juin 2023 relative à la prise en compte de la diversité des familles et au respect de l'identité des personnes transgenres dans la fonction publique de l'Etat, le service public de l'enseignement supérieur contribue notamment à la prévention et à la lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre.

Fidèle à ses valeurs de respect des individus et de la diversité, dans un souci de défense de l'égalité, l'université d'Artois s'inscrit pleinement dans la démarche de visibilité des personnels et étudiant.e.s **LGBT+** et de lutte contre les violences et discriminations liées à l'orientation sexuelle, l'identité de genre et les caractéristiques sexuelles. Ce nouvel axe vise à inscrire dans le plan égalité cette volonté forte de lutte contre les discriminations LGBTphobes pour que chaque personnel et chaque étudiant.e. puisse être intégré.e et s'épanouir pleinement dans notre communauté universitaire inclusive et ouverte à l'autre, ouverte à tous.tes.

Plusieurs événements ont ainsi été organisés en 2024 comme par exemple :

- Un temps d'échange organisé le 17 mai 2024 avec l'association Fiertés Pas-de-Calais dans le cadre de la **Journée internationale de lutte contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie** ;
- Un temps d'échange organisé avec l'association Fiertés Pas-de-Calais à l'occasion de la **Journée internationale de la visibilité transgenre** ;
- La mise en ligne, sur le site de l'université, de la procédure de demande d'utilisation de son prénom d'usage.

Ces actions, aussi importantes soient-elles, ne suffisent pas et doivent s'accompagner de mesures plus fortes :

Mesure 5.1 (N) : Remplacer dans les formulaires administratifs des mentions « mère » et « père » par les termes « parent » ou « représentant légal »

Indicateurs : Cette action étant ponctuelle, il n'y a pas lieu de définir des indicateurs

Calendrier : dès 2025.

Mesure 5.2 (N) : Mettre en place des formations sur les LGBTphobies à destination des personnels.

Indicateurs : nombre formations, nombre de personnes formées

Calendrier : étude de faisabilité pour 2025 sinon 2026

Mesure 5.3 (N - E) : Mettre en place de campagnes de sensibilisation autour de sujets en lien avec l'identité de genre et l'orientation sexuelle à l'attention des étudiant.es et des personnels, notamment par l'organisation d'une conférence annuelle en lien avec des associations

Indicateurs :

Calendrier : 2025.

Mesure 5.4 (N) : Renforcer la communication sur l'intégration dans la cellule d'écoute VSS des discriminations et violences LGBTphobes.

Indicateurs : nombre de signalements

Calendrier : 2025.

La Charte d'Engagement LGBT+ de L'Autre Cercle vise à promouvoir l'inclusion des personnes LGBT+ dans le monde du travail. Signer la Charte d'Engagement LGBT+ de L'Autre Cercle permet d'envoyer un message fort sur la volonté d'intégrer les thématiques LGBT+ dans ses politiques de diversité et de prévention des discriminations.

Mesure 5.5 (N) : Création d'un groupe de travail sur la charte l' « Autre Cercle » pour proposer la signature de cette charte par l'université.

Indicateurs : Cette action étant ponctuelle, il n'y a pas lieu de définir des indicateurs

Calendrier : 2026.

Mesure 5.6 (N - E): Sensibiliser et former les responsables des associations étudiantes

Indicateurs :

Calendrier : 2026.

Axe 6 - Actions en direction de la communauté étudiante

Les actions présentées précédemment concernent parfois uniquement les personnels, parfois les étudiant.es uniquement, et parfois les deux. Aussi nous avons souhaité identifier et rappeler dans un axe spécifique toutes les mesures concernant la communauté étudiante. Cela nous permet de dessiner une vraie politique sur la promotion de l'égalité auprès des étudiantes et des étudiants. Toutes ces mesures, étiquetées E, sont donc synthétisées ici :

- Des actions d'informations sur les actions mises en place par l'université, la cellule VSS, la procédure de changement de prénom d'usage (mesures 4.1, 4.5)
- Des actions de sensibilisation (mesures 2.1, 2.3) et de formation sur les VSS, sur l'égalité entre les femmes et les hommes, sur la transidentité (mesures 2.4, 4.3 et 4.4)
- Reconnaissance d'un congé menstruel pour les étudiantes (mesure 3.3)
- Écriture des fiches de présentation des formations en écriture égalitaire (mesure 2.6)
- Des actions de sensibilisation et de formations sur les thématiques LGBT+ (mesures 5.3, 5.4 et 5.6)

Annexes

Tableau de suivi du plan d'action 2021-2024 – Synthèse

Suivi de l'axe 1

Axe 1 : Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération										
Mesures	Détail	Nature indicateurs	2021		2022		2023		2024	
			Indicateurs	Observations	Indicateurs	Observations	Indicateurs	Observations	Indicateurs	Observations
1-1	collecte et contrôle données RH					Traité dans le RSU		Traité dans le RSU		
1-2	données structure démographique					Traité dans le RSU		Traité dans le RSU		
1-3	données primes / fonctions et responsabilités					Traité dans le RSU		Traité dans le RSU		
1-4	écart ratio promotions et avancements					Traité dans le RSU		Traité dans le RSU		

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		2024	
			Indicateurs	Observations	Indicateurs	Observations	Indicateurs	Observations	Indicateurs	Observations
2-1	Rendez-vous annuel égalité FH	Nombre de participants	100 / 40	Spectacle Public.ques ! / table ronde	40	I consent	50	Les filles ne savent pas boxer	40	La pérille Mortelle
			à distance	A2U : Féminisme et Bande Dessinée – Le projet Crocodile	40+20	Conf. Les droits des femmes depuis la Révol. Franç.	20/20+80	Mars 23 table ronde féminicides/ Nov 23 Spectacle Barbe Bleue + conf « quand il n'y a pas mort d'homme »		
2-2	Réseau de référents	Nombre de référents	groupe de travail sur les rôles des référents et des membres du Comité Égalité							
2-3	Pages web egalite			espace créé, liens vers les conférences, procédure de changement de prénom, cellule VSS...		espace créé, liens vers les conférences, procédure de changement de prénom, cellule VSS...		espace créé, liens vers les conférences, procédure de changement de prénom, cellule VSS...		

2-4	Formation à l'égalité et à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes de genre	Nombre de formations et de personnes formées		GT sur la création d'une formation adaptée à l'univ	9	Fresque de la diversité	67	Formations égalité FH		
	cadres référents									
	nouveaux personnels									
2-5	diagnostic mixité des métiers par BAP									
	par discipline par métier									
2-6	communication sur les métiers et les responsabilités	Nombre d'événements, nombre de partenaires, publics touchés		exposition Femmes & Sciences		exposition Femmes & Sciences		exposition "Le jeu vidéo échappe-t-il au genre ?"		
	métiers auxquels l'université forme									
	métiers de l'université									
2-7	Bonnes pratiques de communication				GT A2U		GT A2U		32	Formation, 1 journée, 14 mars 2024
	diffusion guide							élaboration d'une fiche de bonnes pratiques		mise en ligne des fiches sur l'intranet et sur les pages web
	groupe de travail				GT A2U					
2-8	représentation de chaque sexe pour les auditions de recrutement de contractuels	Statistiques sexuées sur les candidatures, les auditions et les recrutements			ok		ok		ok	
2-9	sensibilisation CoS	Nombre de CoS sensibilisés			ok		ok		ok	
2-10	Statistiques générées demandes promotions				ok		ok		ok	
2-11	Réflexion suivi carrière EC									
2-12	Statistiques générées 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		2024	
			Indicateurs	Observations	Indicateurs	Observations	Indicateurs	Observations	Indicateurs	Observations
3-1	Enquête télétravail	Nombre de personnes en télétravail, nombre de réponses						bilan annuel		
3-2	Charte déconnexion et Guide bonnes pratiques organisation du travail					Charte du droit à la déconnexion en première page sur l'intranet.				
3-3	Guide actions en direction des personnels									rédigé - à mettre en forme pour diffusion
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						pas systématiquement		

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		2024	
			Indicateurs	Observations	Indicateurs	Observations	Indicateurs	Observations	Indicateurs	Observations
4-1	Suivi et traitement des alertes VSS	Nombre de situations	6		6		8		6	
4-2	Règlement intérieur Cellule VSS									
4-3	Collecte des données VSS									
4-4	Communication pré-rentreés	Nombre de formations, nombre d'étudiants concernés		présentation dans le guide « étudiant », diffusion à tous les étudiants	présence aux pré-rentreés avec le CIDFF et le bus Nina & Simon.e.s	présentation dans le guide « étudiant », diffusion à tous les étudiants	Présence aux pré-rentreés avec Fiertés PdC	présentation dans le guide « étudiant », diffusion à tous les étudiants		
4-5	Communication journée d'accueil	Nombre de personnes touchées		journée d'accueil des personnels, livret d'accueil		journée d'accueil des personnels, livret d'accueil		journée d'accueil des personnels, livret d'accueil		
4-6	Campagne de sensibilisation aux VSS	Nature de la campagne	affiches envoyées dans chaque composante + chaque service	Affichages / flyers	renouvellement des affiches – chaque service/composante choisit son réassort	Concours I Consent				

4-7	Formations sur les VSS	Nombre de formations, nombre de personnes formées								
	pour les personnels			dès janvier 2022, 3 sessions de formations pour 20 personnes chacune	45	formations VSS	45	formations VSS	7	Formation VSS
	pour les étudiants santé-relais									
	pour les étudiants en contrat à l'université									
	pour les étudiants tuteurs			Fait – flyers distribués – 35 étudiants tuteurs – et cours Moodle		Fait – flyers distribués – 35 étudiants tuteurs – et cours Moodle		Fait – flyers distribués – 35 étudiants tuteurs – et cours Moodle		Fait – flyers distribués – 35 étudiants tuteurs – et cours Moodle
	pour les associations étudiantes									

	pour tous les étudiants		Flyers distribués et présence à toutes les journées de présentation des services sur chacun des pôles / Présence le plus souvent du bus « Nina et Simon.e.s » et de l'association Fiertés 62	Flyers distribués et présence à toutes les journées de présentation des services sur chacun des pôles / Présence le plus souvent du bus « Nina et Simon.e.s » et de l'association Fiertés 62	Flyers distribués et présence à toutes les journées de présentation des services sur chacun des pôles / Présence le plus souvent du bus « Nina et Simon.e.s » et de l'association Fiertés 62	toutes les journées de présentation des services sur chacun des pôles / Présence le plus souvent du bus « Nina et Simon.e.s » et de l'association cours Moodle VSS Stop participants / cours complété et réussi !	236 / 7			
--	-------------------------	--	--	--	--	---	---------	--	--	--

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

Heures complémentaires versées en 2023 par composante et sexe

Composantes	Femmes			Hommes			Différence Femmes-Hommes	
	Nbre d'agents payés en 2023	Montant moyen des HC	Soit en HTD	Nbre d'agents payés en 2023	Montant moyen des HC	Soit en HTD	Montant moyen des HC	Soit en ETD
DROIT	60	3 090,48 €	59,24	75	2 470,83 €	48,71	619,65 €	10,53
EGASS	74	2 033,58 €	38,62	104	2 283,59 €	46,59	-250,01 €	-7,97
FCU	82	2 728,21 €	57,93	148	2 391,15 €	53,45	337,05 €	4,48
FSA	42	2 456,19 €	48,63	138	2 269,77 €	45,06	186,42 €	3,57
HISTOIRE	60	1 600,01 €	32,87	73	1 665,87 €	34,89	-65,86 €	-2,02
IUT BETHUNE	102	3 593,47 €	78,78	235	4 601,25 €	100,07	-1 007,78 €	-21,29
IUT LENS	104	5 046,51 €	109,55	162	4 686,48 €	96,02	360,03 €	13,53
LANGUES	43	3 282,68 €	66,78	45	3 213,51 €	69,78	69,17 €	-3,00
LETTRES	109	2 073,10 €	42,78	67	1 742,94 €	35,68	330,16 €	7,10
SCIENCES	67	2 909,10 €	61,32	153	2 079,09 €	43,97	830,01 €	17,35
STAPS	65	2 319,83 €	47,80	100	2 083,97 €	41,72	235,86 €	6,08

Éléments 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 04
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
Total EC (établissement)				
MCF	93	41,00%	133	59,00%
PR	22	22,00%	76	78,00%
Total EC (UFR Droit)				
MCF	7	54%	6	46%
PR	3	38%	6	62%
Total EC (laboratoire CDEP)				
MCF	7	54%	6	46%
PR	3	50%	3	50%
Total EC (section CNU 04)				
MCF	0	0%	0	0%
PR	0	0%	1	100%

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
Année N-1					
MCF	0	0	0%	0	0%
PR	1	0	0%	1	100%
Année N-2					
MCF	0	0	0%	0	0%
PR	2	1	50%	1	50%
Année N-3					
MCF	0	0	0%	0	0%
PR	1	1	100%	0	0%
Année N-4					
MCF	2	1	50%	1	50%
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

Liste 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	2024	4	8%		0%	6	12%	14	28%	5	10%	4	8%	17	34%	23	46%	27	54%		0%	10	20%	21	42%	16	32%	3	6%	50
	2023	4	8%	1	2%	5	10%	14	28%	5	10%	3	6%	18	36%	22	44%	28	56%		0%	9	18%	24	48%	14	28%	3	6%	50
	2022	4	8%	1	2%	5	10%	15	31%	5	10%	3	6%	15	31%	20	42%	28	58%		0%	11	23%	21	44%	15	31%	1	2%	48
	2021	4	8%	1	2%	5	10%	14	29%	5	10%	3	6%	16	33%	21	44%	27	56%		0%	12	25%	21	44%	13	27%	2	4%	48
	2020	4	9%	1	2%	5	11%	13	30%	6	14%	3	7%	12	27%	18	41%	26	59%	1	2%	10	23%	19	43%	11	25%	3	7%	44
	2019	4	10%		0%	5	13%	13	33%	4	10%	2	5%	12	30%	17	43%	23	58%		0%	9	23%	18	45%	9	23%	4	10%	40
	2018	4	11%		0%	5	13%	12	32%	5	13%	2	5%	10	26%	16	42%	22	58%		0%	10	26%	17	45%	8	21%	3	8%	38
Nombre de candidats	2024		0%		0%	1	11%	2	22%	1	11%	1	11%	4	44%	3	33%	6	67%		0%	1	11%	3	33%	5	56%		0%	9
	2023	1	9%		0%	1	9%	3	27%	2	18%	1	9%	3	27%	2	18%	9	82%		0%	1	9%	6	55%	4	36%		0%	11
	2022	2	18%		0%	1	9%	2	18%	1	9%	1	9%	4	36%	4	36%	7	64%		0%	1	9%	6	55%	4	36%		0%	11
	2021	1	9%	1	9%	1	9%	2	18%		0%	1	9%	5	45%	3	27%	8	73%		0%	2	18%	6	55%	3	27%		0%	11
	2020	1	8%	1	8%	1	8%	2	17%	3	25%	1	8%	3	25%	5	42%	7	58%		0%	4	33%	5	42%	2	17%	1	8%	12
	2019	1	8%		0%	2	15%	3	23%	1	8%	1	8%	5	38%	6	46%	7	54%		0%	3	23%	5	38%	4	31%	1	8%	13
	2018	1	8%		0%	2	15%	3	23%	3	23%	2	15%	2	15%	6	46%	7	54%		0%	6	46%	3	23%	4	31%		0%	13
Candidats classés	2024		0%		0%		0%		0%	1	50%	1	50%		0%	1	50%	1	50%		0%		0%	1	50%	1	50%		0%	2
	2023	1	50%		0%		0%		0%	1	50%		0%		0%	2	100%		0%		0%	2	100%		0%		0%		0%	2
	2022	1	50%		0%		0%		0%	1	50%		0%		0%	2	100%		0%		0%	2	100%		0%		0%		0%	2
	2021	1	50%							1	50%					2	100%		0%		0%	2	100%		0%		0%		0%	2
	2020	1	33%		0%		0%		0%	1	33%	1	33%	1	33%	1	33%	2	67%		0%	2	67%	1	33%		0%		0%	3
	2019	1	25%		0%		0%		0%	1	25%	2	50%	2	50%	2	50%	2	50%		0%	2	50%	2	50%		0%		0%	4
	2018	1	50%		0%		0%		0%		0%	1	50%	1	50%	1	50%	1	50%		0%	1	50%		0%	1	50%		0%	2
Nombre d'agents promouvables		28	9%	4	1%	36	11%	95	30%	35	11%	20	6%	100	31%	137	43%	181	57%	1	0%	71	22%	141	44%	86	27%	19	6%	318
Nombre de candidats	2018-2023	7	9%	2	3%	9	11%	17	21%	11	14%	8	10%	26	33%	29	36%	51	64%	0	0%	18	23%	34	43%	26	33%	2	3%	80
Candidats classés		6	35%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	6	35%	5	29%	5	29%	12	71%	0	0%	5	29%	10	59%	2	12%	0	0%	17

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	%	D	%	E	%	F	%	G	%	J	%	Femme	%	Homme	%	20-29	%	30-39	%		40-49	%	50-59	%	60 et plus	%
Nombre d'agents promouvables	2024	2	2%	0	0%	4	4%	0	0%	6	6%	3	3%	19	20%	62	65%	68	71%	28	29%	0	0%	10	10%	32	33%	44	46%	10	10%	96
	2023	1	1%	1	1%	6	6%	0	0%	5	5%	4	4%	16	17%	60	65%	62	67%	31	33%	0	0%	10	11%	34	37%	39	42%	10	11%	93
	2022	3	3%	2	2%	4	4%	0	0%	6	6%	5	5%	21	20%	65	61%	70	66%	36	34%	0	0%	15	14%	41	39%	42	40%	8	8%	106
	2021	3	3%	2	2%	4	4%	0	0%	7	7%	7	7%	19	18%	64	60%	70	66%	36	34%	0	0%	20	19%	41	39%	40	38%	5	5%	106
	2020	3	3%	0	0%	2	2%	0	0%	7	7%	5	5%	27	28%	52	54%	59	61%	37	39%	0	0%	17	18%	39	41%	33	34%	7	7%	96
	2019	5	6%	1	1%	1	1%	0	0%	8	10%	3	4%	23	27%	43	51%	56	67%	28	33%	0	0%	14	17%	33	39%	28	33%	9	11%	84
2018	6	8%	2	3%	1	1%	0	0%	9	11%	9	11%	20	25%	33	41%	53	66%	27	34%	0	0%	17	21%	33	41%	23	29%	7	9%	80	
Nombre de candidats	2024	2	5%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	3%	12	30%	25	63%	31	78%	9	23%	0	0%	3	8%	14	35%	18	45%	5	13%	40
	2023	1	2%	1	2%	4	6%	0	0%	4	6%	1	2%	13	20%	41	63%	43	66%	22	34%	0	0%	9	14%	24	37%	28	43%	4	6%	65
	2022	3	4%	2	3%	2	3%	0	0%	5	7%	2	3%	17	23%	42	58%	46	63%	27	37%	0	0%	9	12%	29	40%	34	47%	1	1%	73
	2021	3	4%	2	3%	2	3%	0	0%	4	5%	5	6%	16	21%	46	59%	51	65%	27	35%	0	0%	15	19%	32	41%	29	37%	2	3%	78
	2020	3	5%	0	0%	2	3%	0	0%	5	8%	5	8%	18	27%	33	50%	39	59%	27	41%	0	0%	12	18%	25	38%	26	39%	3	5%	66
	2019	4	6%	1	2%	1	2%	0	0%	6	9%	3	5%	16	25%	34	52%	46	71%	19	29%	0	0%	11	17%	25	38%	24	37%	5	8%	65
2018	6	9%	2	3%	1	1%	0	0%	6	9%	9	13%	19	27%	27	39%	47	67%	23	33%	0	0%	17	24%	29	41%	20	29%	4	6%	70	
Candidats classés	2024	2	11%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	6%	3	17%	12	67%	15	83%	3	17%	0	0%	1	6%	7	39%	6	33%	4	22%	18
	2023	1	3%	1	3%	2	6%	0	0%	0	0%	1	3%	3	10%	23	74%	22	71%	9	29%	0	0%	4	13%	16	52%	10	32%	1	3%	31
	2022	3	10%	0	0%	0	0%	0	0%	2	6%	2	6%	7	23%	17	55%	20	65%	11	35%	0	0%	2	6%	16	52%	13	42%	0	0%	31
	2021	1	4%	1	4%	0	0%	0	0%	2	7%	4	15%	6	22%	13	48%	17	63%	10	37%	0	0%	3	11%	11	41%	13	48%	0	0%	27
	2020	1	3%	0	0%	1	3%	0	0%	1	3%	4	13%	10	33%	13	43%	18	60%	12	40%	0	0%	6	20%	8	27%	14	47%	2	7%	30
	2019	3	11%	1	4%	0	0%	0	0%	2	7%	0	0%	7	26%	14	52%	22	81%	5	19%	0	0%	2	7%	13	48%	10	37%	2	7%	27
2018	3	11%	2	7%	0	0%	0	0%	1	4%	4	15%	6	22%	11	41%	18	67%	9	33%	0	0%	4	15%	11	41%	10	37%	2	7%	27	
Nombre d'agents promouvables	2018 - 2024	23	3%	8	1%	22	3%	0	0%	48	7%	36	5%	145	22%	379	57%	438	66%	223	34%	0	0%	103	16%	253	38%	249	38%	56	8%	661
Nombre de candidats	2024	22	5%	8	2%	12	3%	0	0%	30	7%	26	6%	111	24%	248	54%	303	66%	154	34%	0	0%	76	17%	178	39%	179	39%	24	5%	457
Candidats classés		14	7%	5	3%	3	2%	0	0%	8	4%	16	8%	42	22%	103	54%	132	69%	59	31%	0	0%	22	12%	82	43%	76	40%	11	6%	191

Comparaison des statistiques relatives à l'avancement des enseignants-chercheurs (2019/2023)

➤ Promouvables :

Secteur	Année 2019												Année 2023											
	Promouvables	Dont femmes	%	Dont hommes	%	Nbre de candidats CNU	% cand	Dont femmes	%	Dont hommes	%	Promouvables	Dont femmes	%	Dont hommes	%	Nbre de candidats CNU	% cand	Dont femmes	%	Dont hommes	%		
Secteur 1	15	7	47%	8	53%	3	20%	1	14%	2	25%	20	10	50%	10	50%	8	40%	2	20%	6	60%		
Secteur 2	50	28	56%	22	44%	19	38%	8	29%	11	50%	45	24	53%	21	47%	17	38%	9	38%	8	38%		
Secteur 3	88	18	20%	70	80%	38	43%	8	44%	30	43%	103	13	13%	90	87%	37	36%	5	38%	32	36%		
Total	153	53	35%	100	65%	60	39%	17	32%	43	43%	168	47	28%	121	72%	62	37%	16	34%	46	38%		

➤ **Promu.es**

Année 2019															
Secteur	Promus CNU	Dont femmes	%	Dont hommes	%	Promus local	Dont femmes	%	Dont hommes	%	Nbre total de promus	Dont femmes	%	Dont hommes	%
Secteur 1	0	0		0		0	0		0		0	0		0	
Secteur 2	3	1	33%	2	67%	4	2	50%	2	50%	7	3	43%	4	57%
Secteur 3	9	1	11%	8	89%	10	5	50%	5	50%	19	6	32%	13	68%
Total	12	2	17%	10	83%	14	7	50%	7	50%	26	9	35%	17	65%

Année 2023															
Secteur	Promus CNU	Dont femmes	%	Dont hommes	%	Promus local	Dont femmes	%	Dont hommes	%	Nbre total de promus	Dont femmes	%	Dont hommes	%
Secteur 1	0	0		0		1			1	100%	1			1	100%
Secteur 2	1	1	100%	0		4	2	50%	2	50%	5	3	60%	2	40%
Secteur 3	4	2	50%	2	50%	7	1	14%	6	86%	11	3	27%	8	73%
Total	5	3	60%	2	40%	12	3	25%	9	75%	17	6	35%	11	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 (2018-2023)

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
		74	10	42%	14	58%	2	50%	2	50%	2	67%	1	33%	1	
2019	MCF	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
		21	9	39%	14	61%	3	43%	4	57%	2	40%	3	60%		1
2020	MCF	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							
		63	4	20%	16	80%		0%	4	100%		0%	2	100%		1
2021	MCF	11	40	71%	16	29%	8	80%	2	20%	1	50%	1	50%		1
		22	13	33%	27	68%	2	33%	4	67%	2	40%	3	60%	1	
		27	27	44%	34	56%	3	38%	5	63%	0		0			
		27	25	45%	31	55%	3	38%	5	63%	0		0			
		60	10	33%	20	67%	0	0%	1	100%	0		0			
		63	2	9%	20	91%	0	0%	4	100%	0	0%	4	100%		
		74	4	44%	5	56%	2	50%	2	50%	2	67%	1	33%	1	
2022	MCF	11	29	60%	19	40%	6	86%	1	14%	3	100%	0	0%	1	
		11	33	73%	12	27%	6	67%	3	33%	4	100%	0	0%	1	
		27	13	35%	24	65%	0		0		0		0			
		27/61	22	45%	27	55%	3	43%	4	57%	1	25%	3	75%		1
		31	5	22%	18	78%	0	0%	4	100%	0	0%	3	100%		1
		60	8	30%	19	70%	3	100%	0	0%	0		0			
		63	3	11%	24	89%		0%	4	100%		0%	2	100%		1
		74	3	25%	9	75%	1	25%	3	75%	1	33%	2	67%		1
2023	MCF	4	28	42%	38	58%	3	38%	5	63%	2	40%	3	60%		1
		5	18	35%	33	65%	3	38%	5	63%	2	50%	2	50%	1	
		5	10	26%	28	74%	2	40%	3	60%	1	33%	2	67%		1
		6	20	47%	23	53%	3	38%	5	63%	2	40%	3	60%	1	
		11	17	74%	6	26%	5	71%	2	29%	3	60%	2	40%	1	
		18	45	63%	27	38%	5	71%	2	29%	4	67%	2	33%	1	
		21	7	28%	18	72%	2	33%	4	67%	2	33%	4	67%	1	
		27	12	29%	29	71%	0	0%	8	100%	0	0%	5	100%		1
		27	13	31%	29	69%	0	0%	6	100%	0	0%	5	100%		1
		60	4	22%	14	78%	0	0%	3	100%	0	0%	2	100%		1
Sous-total MCF			771	43%	1029	57%	114	45%	139	55%	68	47%	78	53%	18	18

Année	Corps	CNU	Nbre de candidats				Candidats auditionnés				Candidat classés				Candidat retenu	
			Femmes	%	Hommes	%	Femmes	%	Hommes	%	Femmes	%	Hommes	%	Femmes	Hommes
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%	2	100%		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							
		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%	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
2021	PR	1	9	47%	10	53%	5	63%	3	38%	5	100%	0	0%	1	
		11	2	50%	2	50%	0	0%	1	100%	0	0%	1	100%		1
		22	0	0%	2	100%	0	0%	2	100%	0	0%	2	100%		1
2022	PR	2	1	13%	7	88%	1	25%	3	75%	1	25%	3	75%		1
		21	2	40%	3	60%	1	33%	2	67%	1	33%	2	67%		1
2023	PR	14	0	0%	4	100%	0	0%	3	100%	0	0%	3	100%		1
		22	1	25%	3	75%	0	0%	3	100%	0	0%	3	100%		1
		25	4	27%	11	73%	0	0%	1	100%	0	0%	1	100%		1
		66	0	0%	2	100%	0	0%	1	100%	0	0%	1	100%		1
Sous-total PR			55	32%	119	68%	16	24%	51	76%	15	25%	44	75%	5	16