

PROJET PLAN D'ACTION EGALITE PROFESSIONNELLE DE L'UNIVERSITE PARIS 8

AXES	Objectif	N°	Mesures	Indicateurs de suivi et d'évaluation des mesures / Livrables	Moyens	Calendrier/périodicité	Services concernés
AXE I : - Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	Etablir des statistiques annuelles sur les écarts de rémunération	1	Analyser les rémunérations afin d'identifier les écarts et d'éclairer les disparités identifiées lors de l'état des lieux de 2020 : analyse des rémunérations principales des agents titulaires	Produire une analyses sexuée des rémunérations principales des titulaires	Outil DGAFP + Tableaux DRH	dernier trimestre 2021	DIPEFAS
		2	Analyser les rémunérations afin d'identifier et d'éclairer les disparités identifiées lors de l'état des lieux de 2020 : analyse des salaires des agents non titulaires	Produire une analyses sexuée des rémunérations principales des non titulaires	Outil DGAFP + Tableaux DRH	dernier trimestre 2021	DIPEFAS
		3	Analyser les rémunérations afin d'identifier et d'éclairer les disparités identifiées lors de l'état des lieux de 2020 : analyse des rémunérations accessoires des enseignants	Produire une analyses sexuée des rémunérations accessoires	Outil DGAFP + Tableaux DRH	dernier trimestre 2021	DIPEFAS
	Prévenir les écarts dans les rémunérations des agents contractuels	4	Rappeler l'importance du respect de l'égalité F/H dans le processus de recrutement envoyé à tous les directeurs, RAF et chefs de service et publié sur l'ENT	Note sur la procédure de recrutement rappelant l'importance d'égal accès aux emplois pour les F/H	Note sur la procédure de recrutement rappelant l'importance d'égal accès aux emplois pour les F/H	premier semestre 2022	DIPEFAS
Recruter sans biais de genre		5	Afficher la politique RH en faveur de l'égalité femmes/hommes dans les appels à candidatures	Nombre de fiches de poste revues (avec la composante "genre")	Sensibilisation des responsables des services par le service recrutement de la DRH	A partir de l'adoption du Plan d'action	DIPEFAS - PLE DEV RH
		6	Produire aux membres de jury des données sur les candidatures femmes/hommes reçues dans le cadre des différents recrutements	Nombre de F/H candidats pour chaque recrutement (jurys ITRF, comités de sélection, commissions ad-hoc)	Données RH	A partir de l'adoption du Plan d'action	DIPEFAS - PLE DEV RH- SERVICE RECRUTEMENT ENSEIGNANTS
		7	Former/sensibiliser les membres de jurys (ITRF, comités de sélection, commissions ad-hoc) sur les questions liées à l'égalité F/H	Nombre de membres des jurys/comités/commissions formés Les guides de recrutement incluant la composante "genre"	Guides sur le recrutement avec une annexe sur l'égalité de traitement F/H Données RH sur les pourcentages F/H candidat(e)s et représenté(e)s dans les viviers	A partir de l'adoption du Plan d'action	DIPEFAS - PLE DEV RH- SERVICE RECRUTEMENT ENSEIGNANTS
		8	Veiller à avoir un équilibre femmes-hommes dans la répartition des fonctions d'encadrement, des tâches collectives, voire dans la composition des commissions et groupes de travail internes	Nombre de F/H dans les postes à responsabilités (directions / services/ composantes/ groupes de travail internes etc..)	travail sur les organigrammes et composition des groupes de travail	A partir de l'adoption du Plan d'action	DIRECTION GENERALE / DIPEFAS

Axe II : - Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique		9	Former les agents de l'université: préparation aux concours, rédaction du CV/Lettre de motivation, rapport d'activité	Nombre d'agents formés (F/H) Nombre de lauréats suite aux formations (F/H)	Formations mises en place par le Pôle développement RH	A partir de l'adoption du Plan d'action	DIPEFAS - PLE DEV RH
	Assurer un équilibre "pro-pro" (promouvables - promus) lors du classement des agents sur les listes d'aptitude et tableaux d'avancement.	10	Respecter, dans la mesure du possible, et à dossier égal, lors des classements dans le cadre des avancements, au niveau local, la part des femmes et des hommes dans les viviers de promouvables	Nombre de F/H classés sur les listes d'aptitude, tableaux d'avancement par rapport aux promouvables Nombre de F/H promus	Données RH sur les pourcentages des F/H promouvables par BAP, discipline	A partir de l'adoption du Plan d'action	DIRECTION GENERALE /PRESIDENCE/ DIPEFAS
	Développer la formation en vue d'accompagner la réalisation des ambitions professionnelles et briser le plafond de verre	11	Mise en place d'une offre de formation à destination des agents.	Nombre de formations proposées et nombre de stagiaires	mobilisation du budget de la formation	à compter de 2022	DIPEFAS /POLE DEV RH
	Mieux prendre en compte les interruptions de carrière des femmes	12	Prévoir le nombre de départs en congé maternité annuellement	Nombre de femmes enceintes avec des dates de départ en congé	Déclarations de la grossesse Octroi de congé maternité	A partir de l'adoption du Plan d'action sur une base annuelle	DGS (moyens)/ DIPEFAS
		13	Budgétiser le coût de remplacement des congés maternité tous les ans	Montant de la masse salariale consacré au remplacement des congés maternité	Données fournies par la DRH	A partir de l'adoption du Plan d'action	DGS (moyens)/ DIPEFAS
		14	Recruter les remplaçants, ou exceptionnellement, indemniser la surcharge de travail des agents ayant assuré les tâches pendant l'absence de la collègue en congé maternité	Nombre d'agents recrutés pour remplacer les congés maternité Nombre d'agents ayant assuré le travail pendant l'absence de la collègue en congé maternité Nombre d'heures complémentaires accordées	Ligne budgétaire relative au remplacement des congés maternité	A partir de 2021	DGS (moyens)/ DIPEFAS

		15	Systématiser les entretiens congé pré et post-maternité ou congé parental	Nombre d'agents partant ou revenant de congés reçus	entretiens RH	A partir de 2021	DIPEFAS (GESTION ET POLE QVST)
Axe III : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale	Permettre aux enfants des personnels de l'université l'accès aux crèches de proximité ou accueils de loisirs	16	Identifier les besoins des personnels en matière de crèche ou d'accueil de loisir le mercredi	recensement des besoins par mail. Nombre de réponses reçues. Nombre d'enfants en bas âge pour qui un accueil en crèche est demandé	enquête interne à l'établissement	avant l'été 2021	DIPEFAS POLE QVST
		17	Dialoguer avec les acteurs du territoire pour bénéficier de berceaux réservés aux agents de l'université	Nombre de réunions avec les acteurs du territoire, de propositions faites, de conventions signées.	développer les liens avec le territoire, intégrer le réseau.		DIRECTION GENERALE/PRESIDENCE
		18	Etude de faisabilité d'accueil d'enfants entre 6 et 12 ans le mercredi à l'université ou dans des structures du territoire proches de l'université pour un accueil de loisir.	Elaboration d'un projet d'accueil et estimation du coût et de la faisabilité	Mise à disposition de locaux, recrutement d'emplois étudiants titulaires du BAFA. Mobilisation de compétences internes ou externes.	2022	DIRECTION GENERALE/PRESIDENCE/DIPEFAS
	Poursuivre les actions favorisant l'aménagement du temps de travail des personnels BIATSS	19	Prolonger le dispositif permettant de travailler sur 4,5 jours ou sur des semaines alternatives sur 4j/5j	Nombre d'agents travaillant sur 4,5 jours ou sur des semaines de travail 5j/4j.	Maintien de ces possibilités dans la circulaire temps de travail de l'établissement.	dès 2021	DIPEFAS
		20	déployer la possibilité de télétravailler pour, notamment une meilleure conciliation des temps vie professionnelle/vie personnelle	nombre de télétravailleurs.euses.	mise en place du télétravail d'abord sous forme d'expérimentation puis après évaluation de façon perenne	rentrée 2021	DIPEFAS
	Permettre des horaires plus flexibles pour les parents des enfants en bas âge, aidants familiaux, handicap...	21	Elaborer une charte des temps prenant notamment en compte les contraintes des familles monoparentales (notamment tranche horaire 18/21h pour les enseignant.e.s)	GT composé des membres de l'administration et des OS		automne 2021	DIRECTION GENERALE / DIPEFAS
	Maintenir les prestations sociales d'initiative universitaire pour l'aide à la parentalité	22	maintenir et/ou développer les prestations sociales d'initiative universitaire en matière de garde d'enfant (aide à la garde périscolaire, centre de loisir, aide aux vacances familiales etc..)	Nombre de bénéficiaires	sanctuarisation du budget de l'action sociale	dès 2021	DGS (moyens)/ DIPEFAS

	Lancer des campagnes de communication concernant les droits liés au congé maternité, paternité, congé parental, SFT, etc.	23	Rédaction d'une note à diffuser via divers canaux (mail, ENT affiches etc..)	Note envoyée à l'ensemble de la communauté	Par mails, ENT, livret d'accueil	à chaque rentrée	DIPEFAS/SERVICE COMMUNICATION	
Axe IV : - Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	Sensibiliser la communauté aux questions de discriminations, de violences, de harcèlement et des agissements sexistes	24	Poursuite de la mise en place des formations/stages obligatoires relatifs aux questions de discriminations, violences, harcèlement et agissement sexistes pour les responsables, les agents en incluant les enseignants.	Nombre de stages organisés / an Nombre de stagiaires H/F formés / an	Budget formation DRH	Actions de formation tous les ans	CHARGE DE MISSION EGALITE/ DIRECTION VIE DE CAMPUS/ SERVICE COMMUNICATION/DIPEFAS	
	Faciliter le signalement des actes de VSS, de harcèlement et de discriminations et accompagner les victimes	25	Créer et faire connaître une cellule pluridisciplinaire de veille et d'alerte	Nombre de victimes accompagnées (F/H)/an Nombre de réunions de la cellule			2021	DIRECTION GENERALE? / SHS/ PRESIDENCE/ DIPEFAS
		26	Mettre en place une procédure (et la rendre visible) dédiée à la gestion des signalements de cas de harcèlement/discriminations/violences	Procédure mise en place par la cellule pluridisciplinaire, élaboration d'un guide de prise en charge des situations. Nombre de cas de violence, de harcèlement, de discrimination gérés par la cellule en application de la procédure			2021/2022	CELLULE PLURIDISCIPLINAIRE/POLE QVST/DIPEFAS/COMMUNICATION
		27	Poursuivre la collaboration avec l'association Women Safe pour accompagner la prise en charge des victimes	signature de la convention annuelle			2021/2022/2023	CHARGE DE MISSION EGALITE/PRESIDENCE
		28	Recruter des emplois étudiants qui assureraient des missions d'ambassadeurs VSS au sein des composantes en lien avec la chargée de mission égalité et la cellule de veille.	nombre de recrutements			année 2021/2022	DIPEFAS/CELLULE DE VEILLE
		29	Restituer une fois par an au CHSCT sur le nombre de victimes et les mesures prises	Ordre du jour du CHSCT			2022/2023	CHARGE DE MISSION EGALITE
	30	Assurer une veille juridique et s'informer sur les actions au niveau national et sur le périmètre EPSCP (cohérence des plans d'action ministériel et local)	Participer au réseau des référents égalité	Nombre de réseaux Nombre de réunions			2021/2022/2023	CHARGE DE MISSION EGALITE