



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

Constat : dans la Fonction Publique, les traitements à corps, grade et échelon identiques sont équitables, mais la structure sexuée de l'emploi produit de nombreuses inégalités. Le temps partiel, la sous-représentation des femmes dans les grades et les échelons les plus élevés et la spécialisation sexuée des personnels produisent des écarts de rémunération. Ainsi, à l'université de Tours, le salaire net mensuel (moyenne de l'année 2019 rapportée à un mois) est de 1 966,26 € pour l'ensemble des personnels. Il est de 1 791,82 € pour les femmes et de 2 174,18 € pour les hommes.

Objectif : mieux évaluer les écarts de rémunération grâce à une cartographie fine de l'emploi salarié à l'université et conduire, sur cette base, une politique de réduction de ces disparités.

Action 1 : mieux **connaître** la situation sexuée de l'emploi salarié en enrichissant le **bilan social sexué** annuel de l'université par l'ajout d'un certain nombre de données (voir **Annexe 1**) et **objectiver** la situation en introduisant **deux nouveaux indices** : l'indice de plafond de verre ou « Glass Ceiling Index » (CGI) et l'indice d'avantage masculin (IAM) qui témoignent des difficultés rencontrées par les femmes pour accéder à la position hiérarchique la plus élevée (voir **Annexe 2**). Intégrer ces données dans le rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes du **Rapport Social Unique** (RSU), obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2021.

Action 2 : réduire les écarts qui touchent le **régime indemnitaire** des personnels femmes et hommes. En particulier : transmettre au Conseil Académique (CAC) qui statue sur la distribution de la Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR) la répartition sexuée des candidat·e·s et inciter les élu·e·s à attribuer la PEDR dans le respect de la représentation des hommes et des femmes parmi les candidat·e·s, voire à corriger certaines inégalités ; réfléchir à une possible évolution du régime indemnitaire des catégories C des BIATSS qui sont majoritairement des femmes.

Action 3 : établir des « **correspondant·e·s Égalité** » dans toutes les composantes de l'université. Rédiger une fiche de mission qui précise leur rôle, les instruire de leur fonction de d'alerte et d'agents de terrain, organiser des réunions (à un rythme biannuel) du réseau de correspondants. Ces réunions permettront le **suivi** et l'**évaluation** du présent plan.

Indicateurs : réunions des correspondant·e·s Égalité ; Rapport Social Unique.

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

Constat : à l'université de Tours (voir annexe 2), l'indice de plafond de verre ou « Glass Ceiling Index » (CGI) est de 1,33 hors secteur Santé. Il y a plafond de verre (c'est-à-dire des freins dans la progression de carrière par rapport à l'autre sexe) dès lors que l'indice est supérieur à 1. Ce plafond pèse plus encore en Santé : l'indice atteint 1,9. L'indice d'avantage masculin (IAM) est de 1,4 hors secteur Santé et de 1,39 en Santé : il indique que la proportion relative d'homme occupant des postes aux plus hautes fonctions est supérieure à celle des femmes.

Objectif : lutter contre les discriminations et introduire, dans les pratiques de recrutements, de mobilités et de promotions, une culture de l'égalité, de la mixité et de la parité.

Action 4 : dans le cadre de la Loi de Transformation de la Fonction Publique, rédiger des **Lignes Directrices Générales** qui témoignent de la politique de l'établissement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et traduire cette politique également dans les Lignes Directrices relatives aux



promotions et à la valorisation des parcours professionnels. En particulier : veiller à ce que les promotions reflètent la répartition sexuée des personnels promouvables, par l'établissement de statistiques (par corps et par filières) au moment de la réunion des instances compétentes ; accompagner les personnels titulaires et contractuels dans les campagnes de promotions ; sensibiliser particulièrement les femmes pour éviter les formes d'auto-censure.

Action 5 : promouvoir le **Curriculum Vitae sans photographie**. Dans le processus de recrutement, le CV joue un rôle important, mais n'est pas exempt de biais. Le CV sans photographie permet d'éviter les stéréotypes et les préjugés de genre et de lutter contre les pratiques discriminatoires associés à l'appartenance de genre. Plus généralement, il prévient (dans la phase initiale du recrutement) toutes les discriminations liées à l'apparence physique.

Action 6 : veillez à la rédaction inclusive des offres d'emploi et mettre aux normes inclusives les différents actes de gestion dans le domaine des ressources humaines.

Action 7 : mettre en œuvre la circulaire du 18 juin 2020 en fournissant aux présidentes et présidents et aux membres des **comités de sélection**, avant les opérations de recrutement : les données sexuées sur les viviers au sein de la discipline ; les données sexuées sur les enseignants-chercheurs et les enseignantes-chercheuses au sein de l'établissement ; l'historique (5 ans) des recrutements au sein du département, de l'UFR ou du laboratoire concernés ; les données sexuées relatives aux candidatures reçues pour le poste à pourvoir. Inciter les présidentes et présidents des comités de sélection à transmettre aux services des Ressources Humaines les données sexuées relatives aux dossiers auditionnés.

Action 8 : rédiger un **vade-mecum du recrutement sans discrimination**, sur la base de la circulaire du 18 juin 2020 et en y associant des recommandations qui permettent de prévenir d'autres formes de discrimination.

Action 9 : mobiliser les Écoles Doctorales de l'université de Tours autour de la production d'indicateurs sexués concernant les **doctorant·e·s** ; encourager une politique d'égalité dans le **recrutement des contrats doctoraux**.

Indicateurs : rédaction des différents textes qui encadrent les pratiques de recrutement et de promotion.

3° Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Constat : à l'université, comme dans d'autres lieux de travail, on observe un dilatement de la sphère professionnelle qui déborde sur la sphère privée. Les contraintes et injonctions (pas toujours explicites) comme le souci de bien faire son travail complique la bonne entente entre vie professionnelle et vie personnelle.

Objectif : éviter que l'activité professionnelle n'empiète sur la vie personnelle des agent·e·s et permettre un développement harmonieux de ces deux aspects. Dans ce cadre, veiller toutefois à ne pas limiter la politique d'égalité à une politique familiale : les études ont montré que le plafond de verre pèse aussi sur les femmes sans enfant.

Action 10 : favoriser les **organisations du travail** qui permettent la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale. En particulier : accorder prioritairement le bénéfice du télétravail aux femmes enceintes à partir du 6^{ème} mois de la grossesse ; ne pas placer de conseils ou de réunions importantes pendant les vacances scolaires pour ne pas pénaliser et ne pas contraindre les parents de jeunes enfants ; veiller au respect des congés maternité (par exemple à propos de la déconnexion numérique) ; faciliter la



prise de congés familiaux et la reprise à l'issue de ces congés (don de jours de congés pour venir en aide aux parents d'un enfant gravement malade ou aidant une personne en situation de handicap) ; veiller à la mise en œuvre de la note du 31 janvier 2017 sur le décret n° 2014-997 (conditions d'attribution et d'exercice des Congés pour Recherches ou Conversion Thématique accordés aux enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses) pour les personnes en retour de congés de maternité ou de congés parental ; plus généralement, éviter que le travail ne déborde sur la vie personnelle des agents (droit à la déconnexion, sanctuarisation – par le rappel des règles – des soirées, week-end et congés, etc.).

Action 11 : encourager les formes d'engagement des **hommes** dans la **parentalité** et soutenir la **coparentalité**. En particulier : diffuser une information sur les congés de paternité, tous les ans, à date fixe ; rédiger un livret de la parentalité à destination des agents (récapitulatif des droits, des aides, etc.).

Action 12 : organiser une formation, intégrée dans le **Plan de Formation** de l'établissement, à destination des personnels afin qu'ils disposent des outils nécessaires pour leur action quotidienne en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Action 13 : promouvoir une **politique sociale** volontariste qui ne sera pas exclusivement réservée aux femmes, mais qui leur bénéficiera parce qu'elle soutiendra les personnels les plus touchés par les inégalités. En particulier : développer les Actions Sociales d'Initiative Universitaire (ASIU), et donner une priorité aux questions liées à la famille (garde d'enfants) et au logement qui prennent de plus en plus d'importance dans les demandes formulées par les personnels. L'université entreprendra ainsi une réflexion sur les aides qu'elle peut apporter à ses personnels, par exemple lorsqu'ils sont contraints de déménager suite à une séparation ou à des violences intra-familiales.

Indicateurs : signature de conventions avec les associations engagées dans la lutte pour les droits des femmes ; bilan de la politique sociale.

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

Constat : l'université n'est pas épargnée à la fois par le sexisme ordinaire et par les violences sexuelles ou sexistes. Elles disposent déjà de procédures et de protocoles pour y répondre, mais s'engage désormais à traiter spécifiquement ces faits.

Objectif : promouvoir la culture de l'égalité, favoriser les principes d'égalité et de non-discrimination dans les relations de travail quotidiennes, identifier les stéréotypes conscients et inconscients pour mieux les déconstruire, prévenir et faire cesser tous les actes sexistes.

Action 14 : organiser régulièrement des **manifestations** et **événements** autour des questions d'égalité entre les femmes et les hommes, de genres, de parité, de sexisme pour occuper l'espace public universitaire et développer une culture de l'égalité et de non-discrimination ; rendre visibles les **activités d'enseignement et de recherche** sur ces questions et inciter les enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses à s'organiser en réseau et à diffuser leurs recherches (soutien de la mission Égalité à des colloques ou séminaires).

Action 15 : **informer** les étudiant·e·s et les personnels des textes réglementaires sur les **violences sexuelles et sexistes**. En particulier : réaliser et diffuser un dépliant à destination des étudiant·e·s et des personnels qui définit les violences sexuelles et sexistes, indique les procédures d'alerte à suivre, rassemble toutes les ressources utiles en matière de violences sexuelles et sexistes ; nourrir le site web de la Mission Égalité par des ressources numériques sur ces violences (vidéos sur le consentement, liens vers des associations, etc.).



Action 16 : intégrer un module de **sensibilisation** à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans le plan de **formation** de l'établissement.

Action 17 : étendre aux personnels de l'établissement la possibilité (déjà accordée aux étudiant·e·s) de voir mieux prises en compte les questions de **civilité** et de **prénom d'usage**.

Action 18 : créer une **cellule d'écoute, d'alerte et de veille sur les violences sexuelles et sexistes**. Un groupe de travail sera chargé d'élaborer cet outil et présentera ses conclusions avant la fin de l'année 2021. Cette cellule, pluridisciplinaire, assumera ses missions dans le respect des règles de confidentialité, neutralité et impartialité. Ses membres seront formés spécifiquement aux questions qu'ils devront traiter.

Indicateurs : bilans annuels de la cellule d'écoute ; programme culturel et scientifique ; plan de formation ; production de matériel sur les violences sexistes et sexuelles.