



PLAN D'ACTION D'AIX-MARSEILLE UNIVERSITÉ
POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
2021 - 2023

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	7
AXE 1- RENFORCER LA GOUVERNANCE DES POLITIQUES D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....	8
1- État des lieux et lignes directrices	8
1.1- Élaborer et mettre en place un plan d'action adossé aux résultats de la recherche scientifique sur le sujet	8
1.2- Renforcer la Vice-Présidence à l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations	9
1.3- Intégrer une partie du plan d'action égalité dans le dossier de candidature à l'HRS4R	9
1.4- Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes, évaluation et suivi des actions conduites en matière d'égalité professionnelle	10
2- Plan d'action détaillé pour l'axe 1	11
2.1- Élaborer un Plan d'Action Égalité (PAE) professionnelle au sein d'AMU et accompagner sa mise en œuvre	11
2.1.1 Établir un PAE pluriannuel 2021-2023 en concertation avec les partenaires sociaux :	11
2.1.2 Élaborer et mettre en place un PAE adossé aux résultats de la recherche scientifique sur le sujet.	11
2.1.3 Renforcer la vice-présidence égalité femmes hommes et lutte contre les discriminations.	11
2.1.4 Valoriser le travail des référents et référentes	12
2.1.5 Animer le groupe de référents et référentes, et coordonner l'ensemble des actions mises en place dans les différentes composantes et structures d'AMU	12
2.1.6 Création d'un comité de pilotage RSE	12
2.1.7 Communication interne et externe au sujet du plan d'action égalité professionnelle	13
2.1.8 Intégration d'une partie du plan Égalité dans l'HRS4R	14
2.2- Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes, évaluation et suivi des actions conduites en matière d'égalité professionnelle	14
2.2.1 Enrichir le RSU par l'utilisation de statistiques sexuées et de mise en perspective de ces données chez les personnels et les étudiants (lorsque pertinent)	14
2.2.2 Accompagner et coordonner les différents services producteurs de données dans la réalisation du RSU.	14
2.2.3 Communiquer les résultats et l'analyse du RSU et des rapports complémentaires au sein des composantes, départements, laboratoires, et services.	14

2.2.4	Informar sur les résultats sexués des concours et recrutements et les mettre en perspective avec les candidatures nationales et locales.	14
2.3-	Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social	15
2.3.1	Veiller à l'application de la réglementation relative à la mixité femmes hommes des listes de candidats lors des élections professionnelles	15
2.4-	Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle	15
2.4.1	Proposer systématiquement une formation à tous les encadrants et encadrantes (y compris l'encadrement doctoral) aux effets des biais de genre, à leurs responsabilités en la matière et aux moyens d'actions	15
2.4.2	Encourager/veiller à la parité dans les différentes instances et comités de l'université	15
2.5-	Coordination avec nos partenaires	15
2.5.1	Organiser des échanges avec nos partenaires en vue d'homogénéiser les actions Egalité femmes-hommes et mutualiser les moyens et les formaliser dans le futur contrat de site	15
2.5.2	Partager les outils, les actions et les protocoles conçus avec nos partenaires	15

AXE 2- EVALUATION, PREVENTION ET TRAITEMENT DES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....15

3- État des lieux et lignes directrices16

3.1-	Rémunération des titulaires	16
3.1.1	Effet de la parentalité sur la rémunération	18
3.1.1.1	Effets des congés parentaux non rémunérés	18
3.1.1.2	Effet du temps partiel	19
3.1.2	Effets sur le traitement de base hors temps partiels : ségrégation des corps et démographiques	19
3.1.2.1	Ségrégation des corps et démographiques au sein des corps	20
3.1.2.2	Primes, indemnités et compléments de rémunération	22
3.2-	Rémunération des Non titulaires	26
3.2.1	Identification et analyse des écarts Contractuels	26
3.2.2	Identification et analyse des écarts Chargé d'études Vacataire (CEV) et Agent temporaires vacataires (ATV)	26

4- Plan d'action détaillé pour l'axe 227

4.1-	Analyser annuellement et diagnostiquer les éventuels écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes	27
4.1.1	Communiquer les analyses de rémunération des titulaires produites par outil DGAFP (analyse des traitements et des primes)	27
4.1.2	Mesurer l'impact du sexe sur la dynamique de carrière	27

4.1.3 Renforcer les principes d'égalité entre les femmes et les hommes dans la prochaine version des lignes directrices de gestion (LDG) de l'établissement afin de les garantir dans les procédures d'avancement	27
4.1.4 Compléter les statistiques de l'outil DGAP par des analyses sexuées par type de prime	27
4.1.5 Suivi des écarts de rémunération des contractuels, et notamment les éventuels écarts de agents de catégorie A	27
4.1.6 Diagnostiquer la part de femmes titulaire des HDR, les constats permettront d'alimenter le cas échéant les mesures d'accompagnement de l'axe 3 (cf action 3.2.3)	27
4.1.7 Diagnostiquer et analyser les écarts de rémunérations des CEV et ATV	27
4.2- Diagnostiquer et limiter les effets de la maternité sur la rémunération des titulaires	28
4.2.1 Identifier les éventuels impacts de vie familiale sur la rémunération des femmes et des hommes (rémunération moyen selon nombre d'enfant)	28
4.2.2 Limiter les effets des congés parentaux par la promotion du temps partiel annualisé pour les BIATSS	28
AXE 3 : GARANTIE DE L'EGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS.....	28
5- État des lieux	29
5.1- Diagnostiquer et développer la mixité des métiers	29
5.1.1 Le diagnostic	29
5.1.2 Les actions	31
5.2- Accompagnement des parcours et de l'égal accès aux responsabilités professionnelles	33
6- Plan d'action détaillé pour l'axe 3	35
6.1- Diagnostiquer et développer la mixité des métiers	35
6.1.1 Établir un diagnostic, à l'échelle de l'établissement, de la mixité des métiers	35
6.1.2 Communiquer sur les métiers sans stéréotypes de genre	35
6.1.3 Former pour lutter contre les effets des stéréotypes de genre	36
6.2- Accompagner les parcours et l'égal accès aux responsabilités professionnelles	36
6.2.1 Assurer l'égalité de traitement et lutter contre les biais de genre dans les procédures de recrutement	36
6.2.2 Assurer l'égalité d'accès aux promotions, avancements au choix, et primes	37
AXE 4 : ADAPTATION DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET DU TEMPS DE TRAVAIL.....	37
7- État des lieux des dispositions ayant un impact sur l'égalité femmes-hommes	38

7.1- Déploiement des formations de sensibilisation des agents et des encadrants	39
7.1.1 Cadrage des horaires de réunions pour les rendre compatibles avec la vie personnelle et les contraintes familiales	39
7.1.2 Déploiement du télétravail au sein d'Aix-Marseille Université	39
7.1.3 Prise en compte des situations individuelles dans l'organisation du travail	40
7.2- Soutien à la parentalité	41
7.2.1 Développer les actions de communication autour de la coparentalité afin d'en faciliter l'accès	41
7.2.1.1 Données issues du Bilan Social de 2019, p. 210	41
7.2.2 Faciliter le retour à l'emploi après un congé pour motif familial	42
7.2.3 Faciliter le remplacement de l'absence des agents en congé maternité	43
7.2.4 Limiter les impacts en paie des congés maternité	43
7.2.5 Mise en place d'espaces d'allaitement à destination des mères	43
7.2.6 Favoriser l'aide à la garde des enfants	44
7.2.6.1 Places en crèches (Données issues du Bilan social 2019, p.225) :	44
7.2.7 - Sécurisation de la situation des femmes enceintes	45
8- Plan d'action détaillé pour l'axe 4	46
8.1- Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail	46
8.1.1 Mise à jour des dispositions ayant un impact sur l'égalité femmes-hommes en lien avec les GT	46
8.1.2 Communication sur les chartes et déploiement des formations de sensibilisation des agents et des encadrants	46
8.1.3 Cadrage des horaires de réunions pour les rendre compatibles avec la vie personnelle	46
8.1.4 Déploiement du télétravail au sein d'Aix-Marseille Université	46
8.1.5 Prendre en compte les situations individuelles personnelles (monoparentalité, familles nombreuses, enfants en bas âge, enfants en situation de handicap...)	46
8.1.6 Développer les actions de communication relatives au temps partiel annualisé et au congé parental annualisé (Cf. axe 2) aussi bien auprès des hommes que des femmes	46
8.2- Soutien à la parentalité	47
8.2.1 Développer les actions de communication (notamment sur le site de la DRH) autour de la coparentalité afin d'en faciliter l'accès	47
8.2.2 Faciliter le retour à l'emploi après un congé familial	47
8.2.3 Faciliter le remplacement de l'absence d'un agent liée à la parentalité en cas de dysfonctionnement important du service	48
8.2.4 Limiter les impacts en paie des congés maternité pour les agents contractuels : conventionnement avec les organismes de sécurité sociale pour que l'université assure le maintien de salaire et perçoive directement les IJSS	48
8.2.5 Mettre en place des espaces dédiés à l'allaitement maternel dans les locaux des différents campus d'Aix-Marseille Université	48
8.2.6 Favoriser l'aide à la garde des enfants	48

8.2.7 Sécuriser la situation des femmes en état de grossesse	48
--	----

AXE 5 : LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, LES HARCÈLEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS.....48

9- État des lieux 49

10- Plan d'action détaillé de l'axe 5 52

10.1- Élargir le dispositif actuel d'AMU de « lutte contre le harcèlement, les violences sexuelles, sexistes, et homophobes » à la lutte contre le harcèlement moral, ainsi que le racisme et l'antisémitisme, et améliorer le fonctionnement du dispositif 52

10.1.1 Constituer un GT avec les différents services impliqués et les organisations syndicales pour réviser et élargir le dispositif actuel 52

10.1.2 Élargir le dispositif actuel à la lutte contre le harcèlement moral, le racisme et l'antisémitisme 52

10.1.3 Améliorer le fonctionnement interne du dispositif 53

10.1.4 Coordonner l'action du dispositif avec les différentes structures internes et externes 53

10.1.5 Améliorer la communication sur le dispositif 53

10.2- Former les publics prioritaires à la prévention et à la lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes 54

10.2.1 Professionnaliser les membres à temps plein du dispositif, ainsi que les référentes et référents experts qui y contribuent 54

10.2.2 Former systématiquement 54

ACRONYMES ET ABREVIATIONS.....54

RÉFÉRENCES.....55

ANNEXE: ÉTAT DES LIEUX CRITIQUE DE LA COMMUNICATION VISUELLE AU SEIN D'AMU56

INTRODUCTION

Aix-Marseille Université souhaite être un lieu d'épanouissement de ses personnels, qu'il s'agisse des personnels administratifs ou techniques, des étudiantes et étudiants, des personnels enseignants, enseignants-chercheurs, et chercheurs. Depuis janvier 2020, la politique classique d'une université est couplée avec une politique sociale affirmée ; une politique basée sur la qualité de vie au sein des campus, qui soit aussi transverse à l'ensemble des décisions prises. Dans ce contexte de développement d'une politique de type RSE et de développement durable globale, tout ce qui relève de l'égalité femmes-hommes est fondamental. A ce titre, la vice-présidence d'AMU dédiée à l'égalité femmes-hommes a été renforcée afin de la rendre fonctionnelle et pleinement opérationnelle. Le présent plan d'action 2021-2023 en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes traduit en actions concrètes et effectives cette volonté forte de faire évoluer la situation en s'appuyant, notamment, sur les résultats de la recherche scientifique, et se décline selon les cinq axes suivants :



Pour chacun des axes, le document présente tout d'abord les grandes lignes directrices accompagnées, lorsque cela est pertinent, d'un diagnostic de la situation et/ou d'exemples d'action phare développées par AMU, puis décline sous forme de tableau les différentes actions planifiées pour la période 2021-2023.

Le Président de
l'Université d'Aix-Marseille

Eric Berton



AXE 1- RENFORCER LA GOUVERNANCE DES POLITIQUES D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

1-État des lieux et lignes directrices

L'élaboration du plan d'action 2021-2023 a été l'occasion pour Aix-Marseille Université (AMU) de faire un état des lieux critique de l'ensemble des actions déjà mises en place en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet état des lieux a permis de reconduire et de renforcer certaines actions, de proposer des améliorations pour d'autres, et également d'échafauder de nouvelles actions pour les trois années à venir. Début décembre 2020, plusieurs groupes de travail ont été constitués avec des membres représentatifs des services, composantes, et personnels de l'université et la participation active des organisations syndicales. Un comité de pilotage RSE a été mis en place, impliquant la direction des ressources humaines, les Vice-Présidences en charge de la richesse humaine, de la qualité de vie au travail (QVT), de la santé et du handicap, et de l'égalité femmes hommes et lutte contre les discriminations pour coordonner les différentes problématiques. Toutes les actions proposées dans le cadre de ce plan sont concrètes et opérationnelles, accompagnées d'indicateurs de suivi et d'évaluation définis en collaboration avec la vice-présidence Qualité, font l'objet d'un soutien institutionnel fort garantissant leur mise en œuvre (moyens humains et financiers, reconnaissance et valorisation du travail effectué, stratégie de communication), et ont été pensées en cohérence les unes avec les autres.

1.1- Élaborer et mettre en place un plan d'action adossé aux résultats de la recherche scientifique sur le sujet

La recherche scientifique sur les stéréotypes de genre et la discrimination est un fil rouge du plan d'action d'AMU. Ces dernières années, les plans d'action visant à promouvoir l'égalité et la diversité dans l'enseignement supérieur se sont multipliés et ont permis de nombreuses avancées. Toutefois, les inégalités demeurent au sein des personnels en termes de recrutement, de promotion, d'accès aux postes les plus prestigieux, de représentation dans les disciplines scientifiques dites STIM (Sciences, Technologie, Informatique, et Mathématique), mais aussi au sein des étudiantes et des étudiants en termes d'accès à certains Masters, au Doctorat, et aux filières STIM dès la licence. AMU n'échappe pas à ce constat (cf Bilan social et rapport de situation comparée de 2019) et propose de se tourner vers les résultats de la recherche scientifique qui montrent que ces inégalités sont en grande partie liées aux stéréotypes et biais de genre qui sont des automatismes puissants, acquis au fil du temps, et présents chez la plupart des individus, femmes et hommes [1-2]. Les recherches ont permis de comprendre comment ces stéréotypes sont de nature, d'une part, à influencer négativement les performances des étudiantes et des étudiants et leurs choix d'orientation [3-4], et d'autre part à générer des processus subtils de discrimination en impactant les décisions des évaluateurs et des évaluatrices au moment des recrutements et des promotions [5]. Ces recherches nous renseignent également sur les actions à mettre en œuvre et les conditions de leur efficacité. Si les campagnes de

sensibilisation et de communication, les chartes d'engagement, et les quotas sont des actions nécessaires, elles ne sont néanmoins pas suffisantes pour permettre un changement en profondeur. Les données [5-8] nous disent qu'il est nécessaire de proposer, en plus, des formations qui permettent 1) de faire prendre conscience de l'existence de ces biais stéréotypés, 2) d'expliquer comment ces biais fonctionnent (souvent de façon automatique car bien ancrés en mémoire à long terme) et quelles en sont les conséquences, et 3) de proposer des stratégies pour mieux contrôler ces biais et ainsi en réduire l'impact. Les nouvelles modalités d'action proposées par AMU depuis 2020 sont basées sur les résultats de ces recherches, et sont ou seront déclinées de façon adaptée aux Comités de Sélection des enseignants-chercheurs, au recrutement des personnels BIATSS, aux Écoles Doctorales, aux laboratoires de recherche, aux enseignantes et enseignants, mais aussi aux étudiantes et étudiants. Ces actions seront soumises à évaluation pour en estimer l'efficacité. Pour impulser un changement visible à court et moyen terme, ces actions devront être menées de façon récurrente, en cohérence les unes avec les autres, et devront cibler le plus grand nombre de personnes, personnels comme étudiants. Les travaux scientifiques sur les stéréotypes sociaux et les discriminations seront également mis à profit pour impulser de nouvelles collaborations dans l'échange et le partage des bonnes pratiques avec nos partenaires locaux, régionaux, nationaux, et internationaux. Des exemples concrets d'actions seront développés dans l'axe 3.

1.2- Renforcer la Vice-Présidence à l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations

Le déploiement des actions en faveur de l'égalité femmes hommes au sein de l'université comme en externe doit reposer sur une vice-présidence légitime et opérationnelle. Dès Janvier 2020, AMU a transformé la vice-présidence déléguée en une vice-présidence fonctionnelle, et l'a dotée de nouveaux moyens humains et financiers. Cinq chargées de mission ont été nommées (avec une décharge/prime de 64 HETD) pour contribuer à l'analyse fine des problématiques genrées au sein d'AMU (analyses statistiques sexuées des effectifs tant personnels qu'étudiants permettant de compléter et d'enrichir le Rapport Social Unique), à la veille scientifique sur les indicateurs de parité et les bonnes pratiques en matière d'égalité et de diversité, et à la mise en place des actions au sein des différentes composantes et services. Une ligne budgétaire supplémentaire a été déployée pour permettre le recrutement de stagiaires et de personnels vacataires. Cette équipe sera prochainement renforcée par la nomination de référentes et référents, tant enseignants que BIATSS, pour chaque composante, structure, et campus, afin d'assurer un maillage fin nécessaire au relai et à la coordination des actions. Une activité de communication stratégique et intensive sera déployée afin que les référents et référentes soient bien identifiés et que leurs rôles et missions soient connus de toutes et tous. Ces nominations seront accompagnées et soutenues par une politique de valorisation pour rendre effective la prise en compte de ces responsabilités dans l'évolution des carrières.

1.3- Intégrer une partie du plan d'action égalité dans le dossier de candidature à l'HRS4R

Aix-Marseille Université s'est engagée officiellement dans la labellisation « HR excellence in research » - HRS4R - en juin 2019. La nouvelle équipe de gouvernance, élue en 2020, a réaffirmé cet objectif au mois de février suivant son élection, et a œuvré durant tout le second semestre 2020 à l'intégration de ses priorités dans le plan d'action HRS4R en matière de QVT, d'engagement et de responsabilité, ainsi que d'égalité entre les

femmes et les hommes. Le dossier de labellisation, qui a été déposé le **12 février 2021**, comprend trois actions qui sont partie intégrante du plan d'action pluriannuel d'AMU en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- Faciliter la réinsertion professionnelle après un congé parental en favorisant l'accès aux congés de recherche (CRCT) et aux congés pour projet pédagogique (CPP) pour les personnels enseignants.
- Améliorer la collecte interne de données sur les mesures de lutte contre les discriminations afin de contrôler l'impact des actions menées (sensibilisation, formation, etc.) en faisant appel à des experts universitaires sur les questions liées à l'égalité et à la lutte contre les discriminations.
- Intégrer la formation sur les biais de genre dans les comités de sélection des chercheurs permanents et l'étendre aux comités de sélection du personnel de recherche contractuel et des étudiants en doctorat.

Aix-Marseille Université a reçu la confirmation de l'obtention du label HSR4R le 29 avril 2021.

1.4- Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes, évaluation et suivi des actions conduites en matière d'égalité professionnelle

Le bilan social et le rapport de situation comparée d'AMU n'ont cessé d'évoluer ces dernières années, enrichis régulièrement par de nouveaux indicateurs et de nouvelles données (<https://www.univ-amu.fr/fr/public/bilans-sociaux-rapports-de-situations-comparees>). Conformément à la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, AMU élabore actuellement le Rapport Social Unique (RSU) pour l'année 2019, lequel présente systématiquement les données par sexe et sur trois ans. Parmi les autres changements, figurent notamment :

- les anciennetés moyennes par type de population, catégorie, et statut
- les âges moyens et médians sur 3 ans par type de population, catégorie, et statut
- les ratios femmes/hommes par structure pour les enseignants et par type de structure pour les BIATSS
- un indice de parité qui tient compte du vivier (« Adverse Impact », encore appelé indice d'avantage masculin) pour les promotions BIATSS, ITRF, et enseignants (par type d'enseignants)
- la répartition de la population enseignante par secteur d'enseignement, composantes, statut et corps

Le RSU est d'ores et déjà enrichi par des rapports complémentaires permettant des analyses à des niveaux plus fins (départements, services), et des mises en perspectives entre les effectifs des personnels et des étudiantes et étudiants (lorsque pertinent). Ces rapports sont disponibles sur le site web de la Vice-Présidence Égalité Femmes Hommes et Lutte contre les Discriminations (<https://www.univ-amu.fr/fr/public/mefhld-amuchiffres>). Ces analyses seront mises à jour chaque année et mises en perspective avec les indicateurs de suivi et d'évaluation des actions leur correspondant. L'utilisation de différents indicateurs de parité et d'analyses statistiques (test du Khi-Deux, V de Cramer) permettent de repérer plus facilement les situations suggérant 1) une sous-représentation « anormale » d'un groupe de sexe par rapport à un autre parmi les candidatures

compte tenu du nombre de promouvables, et/ou 2) des décisions de promotions à l'avantage de l'un ou l'autre groupe de sexe compte tenu du nombre de candidatures. Ces outils et documents sont mis à disposition sur le site web qui sera en constante évolution (<https://www.univ-amu.fr/fr/public/boite-outils>). Un objectif important pour AMU est d'améliorer sa communication des résultats de l'analyse du RSU et des rapports complémentaires au sein des composantes, départements, laboratoires, et services.

2- Plan d'action détaillé pour l'axe 1

N° et libellé de l'action	Objectifs à atteindre (chiffrés)	Indicateurs de suivi et d'évaluation	Calendrier		
			2021	2022	2023
2.1- Élaborer un Plan d'Action Égalité (PAE) professionnelle au sein d'AMU et accompagner sa mise en œuvre					
2.1.1 Établir un PAE pluriannuel 2021-2023 en concertation avec les partenaires sociaux : a. Groupe de travail dédié (phase d'élaboration du plan) b. Comité de suivi (phase de mise en œuvre, d'évaluation, et de révision du plan)	a- Rédaction d'un PAE pour AMU. b- Concordance des ordres du jour et des décisions prises avec les objectifs.	a- Transmission au MESRI le 1er Mai 2021. b- Nombre de réunions, participation aux réunions. Présentation de rapports d'étape et de bilan devant le CA.	✓ ✓	 ✓	 ✓
2.1.2 Élaborer et mettre en place un PAE adossé aux résultats de la recherche scientifique sur le sujet. Cf action 3.1.3 de l'Axe 3	Veille bibliographique sur les recherches scientifiques sur les biais de genre et leurs influences. Prise en compte des résultats de la recherche afin de connaître les conditions d'efficacité des actions sur le terrain, de proposer de nouvelles actions reposant sur des outils validés scientifiquement, et d'utiliser des indicateurs de suivi et d'efficacité.	Nombre de références scientifiques à l'appui des actions mises en place lorsque cela est pertinent. Nombre d'évolutions du plan d'action issues de nouveaux résultats de la recherche.	✓ ✓	✓ ✓	✓ ✓
2.1.3 Renforcer la vice-présidence égalité femmes hommes et lutte contre les discriminations.	a- Passage d'une vice-présidence déléguée à une vice-présidence fonctionnelle avec une cellule de pilotage s'appuyant sur des chargés de missions par secteur disciplinaire ; 100% des secteurs couverts. b- S'assurer de la nomination de référentes et référents, tant enseignants que BIATSS, pour chaque composante, structure et campus afin d'assurer un maillage fin, 75 % des structures couvertes.	a-Oui/Non ; Nombre de chargés de mission. b- % de structure dotées de référents et référentes. c- Création du plan de communication ;	✓ ✓ ✓	✓ ✓ ✓	✓ ✓ ✓

	c- Créer en œuvre un plan de communication visant à ce que les référents soient bien identifiés et leur rôle connu (lors de l'intégration des nouveaux arrivants et pour les agents en poste)	Nombre d'actions de communication conformes au plan.			
--	---	--	--	--	--

N° et libellé de l'action	Objectifs à atteindre (chiffrés)	Indicateurs de suivi et d'évaluation	Calendrier		
			2021	2022	2023
2.1- Élaborer un Plan d'Action Égalité (PAE) professionnelle au sein d'AMU et accompagner sa mise en œuvre					
2.1.4 Valoriser le travail des référents et référentes	Lettres de mission; valorisation dans la carrière.	% des lettres de mission. Enquête de positionnement auprès des référents et référentes.	✓	✓	✓
2.1.5 Animer le groupe de référentes et référents, et coordonner l'ensemble des actions mises en place dans les différentes composantes et structures d'AMU	Minimum 6 réunions par an, avec des réunions spécifiques liées aux journées d'action internationales.	Ordre du jour et comptes rendus ; Nombre de réunions ; Bilan des actions mises en place ; Représentativité des participants ; Taux de propagation des actions (nombre d'action sur x composantes différentes)	✓	✓	✓
2.1.6 Création d'un comité de pilotage RSE impliquant la direction des ressources humaines, les vices-présidences en charge de la richesse humaine, de la qualité de vie au travail, de la santé et du handicap, et de l'égalité femmes hommes et lutte contre les discriminations pour coordonner les différentes problématiques (Egalité F/H, QVT)	1ère réunion en 2021, 4 réunions par an	Présentation annuelle aux CHST et CT : bilans et nouvelles orientations Correspondance entre les membres du COPIL et les personnes présentes aux réunions. Nombre et type d'actions proposées.	✓	✓	✓

2.1.7 Communication interne et externe au sujet du plan d'action égalité professionnelle	a- Mise en valeur des chartes AMU et des chartes externes signées par AMU.	% de disponibilité des documents sur le site web et l'intranet ; Nombre de newsletters ; Nombre de communications dans la lettre AMU (au moins 3 par an) ; Nombre de communiqués de presse externe.	✓	✓	✓
	b-Affichage du plan sur l'intranet, diffusion dans la newsletter d'AMU, infographies et capsule vidéo du président. c-Mise en ligne du plan sur le site web d'AMU. d- Présentation pour information dans les conseils d'UFR et réunions de service. e- Remise des chartes lors du recrutement (guide accueil). f – Animation dans le cadre du séminaire d'intégration digitalisé.	Intégrer une question sur la connaissance des actions EFH dans l'enquête de l'OVE.	✓	✓	✓

N° et libellé de l'action	Objectifs à atteindre (chiffrés)	Indicateurs de suivi et d'évaluation	Calendrier		
			2021	2022	2023
2.1- Élaborer un Plan d'Action Égalité (PAE) professionnelle au sein d'AMU et accompagner sa mise en œuvre					
2.1.8 Intégration d'une partie du plan Égalité dans l'HRS4R Candidature au label HR Excellence in Research accordé par la Commission européenne, avec mise en avant de 3 actions pour favoriser l'égalité femmes hommes : a-Faciliter la réinsertion professionnelle après un congé parental en favorisant l'accès aux congés de recherche (CRCT) et au congé pour projet pédagogique (CPP) pour les enseignants, b-Améliorer la collecte interne de données sur les mesures antidiscriminatoires afin de suivre l'impact de nos actions (sensibilisation, formation, etc.). c-Intégrer la formation sur les biais de genre (cf. axe 3) dans tous les comités de sélection des enseignants-chercheurs et l'étendre aux comités de sélection du personnel de recherche sous contrat et des étudiants en doctorat...	a- Informer l'ensemble des personnels de cette possibilité et encourager leur candidature, et se doter d'une enveloppe de postes d'ATER pour garantir la soutenabilité pédagogique. b- Réalisation d'enquêtes de perception ; mise en place d'indicateurs de suivi et d'efficacité des actions (indicateurs à décliner selon l'action). c- Etendre la formation à l'ensemble des comités de sélection (campagne synchro, fil de l'eau, LRU)	Dossier de candidature HRS4R déposé le 10/02/2021. Résultats attendus en Juin 2021. Dossier HRS4R consultable sur le site web d'AMU. a- Pourcentage de demandes de CRCT acceptées parmi tous les demandeurs de retour d'un congé parental et analyse des causes de refus. b. Nombre d'indicateurs mis en place. c- % de comités de recrutement formés ; Indicateurs de participation ; Indicateurs de parité pour les auditions, classements, et recrutements, tenant compte du ratio femmes hommes parmi les candidatures.	✓ ✓ ✓ ✓	 ✓ ✓ ✓	 ✓ ✓ ✓
2.2- Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes, évaluation et suivi des actions conduites en matière d'égalité professionnelle					
2.2.1 Enrichir le RSU par l'utilisation de statistiques sexuées et de mise en perspective de ces données chez les personnels et les étudiants (lorsque pertinent)	Rapports complémentaire personnels- étudiants au niveau des composantes, départements, laboratoires, et services. Positionnement par rapport aux moyennes nationales.	% de rapports produits ; Etude des rapports.	✓	✓	✓
2.2.2 Accompagner et coordonner les différents services producteurs de données dans la réalisation du RSU.	RSU avec des données cohérentes et produit dans les temps	Nombre de réunions ; Nombre de jours de retard dans la production du RSU.	✓	✓	✓
2.2.3 Communiquer les résultats et l'analyse du RSU et des rapports complémentaires au sein des composantes, départements, laboratoires, et services.	Mise en ligne sur le site web. Présentation en conseils d'UFR, de départements, de laboratoires, et de services.	% de conseil d'UFR informés (remontée par référents).	✓	✓	✓
2.2.4 Informer sur les résultats sexués des concours et recrutements et les mettre en perspective avec les candidatures nationales et locales.	Concours enseignants et enseignants-chercheurs ; Concours BIATSS ; Recrutements contractuels.	Mise en ligne des résultats sexués sur le site web.	✓	✓	✓

N° et libellé de l'action	Objectifs à atteindre (chiffrés)	Indicateurs de suivi et d'évaluation	Calendrier		
			2021	2022	2023
2.3- Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social					
2.3.1 Veiller à l'application de la réglementation relative à la mixité femmes hommes des listes de candidats lors des élections professionnelles Veiller à la mixité femmes hommes dans les groupes de travail entre l'établissement et les représentants des organisations syndicales	Parité des listes et parité des GT.	Part de femmes candidates ; Part de femmes membres des GT	✓	✓	✓
2.4- Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle					
2.4.1 Proposer systématiquement une formation à tous les encadrants et encadrantes (y compris l'encadrement doctoral) aux effets des biais de genre, à leurs responsabilités en la matière et aux moyens d'actions	A- Insertion dans le plan de formation des personnels d'une offre de formation spécifique aux biais de genre B - Inclusion dans la formation Management bienveillant d'une sensibilisation aux biais de genres	Nombre de personnes formées ; Réalisation de la capsule vidéo du président introduisant la formation.	✓	✓	✓
2.4.2 Encourager/veiller à la parité dans les différentes instances et comités de l'université	Equipe de gouvernance, Conseil des écoles doctorales...	Indices de parité	✓	✓	✓
2.5- Coordination avec nos partenaires					
2.5.1 Organiser des échanges avec nos partenaires en vue d'homogénéiser les actions Egalité femmes-hommes et mutualiser les moyens et les formaliser dans le futur contrat de site	Formalisation des engagements dans le contrat de site.	Nombre d'actions mutualisées et bilan ; Constitution d'un référentiel régional de données.	✓	✓	✓
2.5.2 Partager les outils, les actions et les protocole conçus avec nos partenaires - La conférence permanente Egalité Diversité (CPED) - L'ensemble des acteurs de l'ESR - Nos partenaires internationaux (CIVIS, Téthys, etc)	Échange et mutualisation des bonnes pratiques ; comparaison des retours d'expérience.	Nombre d'actions mutualisées et bilan.	✓	✓	✓

AXE 2- EVALUATION, PREVENTION ET TRAITEMENT DES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le principe d'égalité des salaires, sans distinction de sexe, est prévu par le droit international et le droit de l'union européenne. Dans le contexte de l'université, l'égalité de traitement entre les membres d'un même corps ou cadre d'emploi est garantie par le statut de la fonction publique. Néanmoins, des disparités de rémunérations peuvent persister: elles peuvent être induites pour le traitement de base par des conditions de recrutement et/ou de dynamiques de carrière différentes entre femmes et hommes, ou par les régimes indemnitaires. En conséquence, le travail relatif aux écarts de salaire constitue un travail de diagnostic à long terme. L'utilisation de l'outil de la DGFAP est venu compléter les éléments statistiques de l'établissement. Les sections ci-dessous présentent l'état des lieux de l'analyse des rémunérations des personnels AMU. Les modes de rémunérations et de revalorisation étant très différents, les titulaires et les contractuels sont analysés séparément. Ces analyses seront renouvelées et approfondies au cours des trois années et figurent donc dans le plan d'action détaillé de l'axe 2. Les mesures correctives sont, quant à elles, développées dans les axes d'égalité des chances (axe 3) et d'équilibre vie professionnelle-vie personnelle (axe 4).

3- État des lieux et lignes directrices

3.1- Rémunération des titulaires

La rémunération des fonctionnaires repose sur :

- une grille indiciaire par corps-grade-échelon pour le traitement ;
- des compléments indemnitaires liés à l'employeur, aux fonctions exercées, à la réalisation d'heures supplémentaires, à des sujétions particulières mais aussi au rachat de jours dans les compte épargne-temps.

Les analyses ont été menées avec l'outil DGAFP lancé pour les rémunérations versées en 2019 pour 5004 agents, relevant des 31 corps représentés au sein de l'université. Les montants et écarts sont affichés en montant bruts mensuels.

Emploi annuel moyen 2019	♂	♀	total	part des ♀ (%)	part des ♀ (%) Ens des Univ 2018
Effectifs annuels	2 448	2 556	5 004	51,08%	50,90%
Equivalents temps plein employés	2 437	2 485	4 923	50,49%	50,40%
Taux moyen de temps partiel	99,6%	97,2%	98,4%		

En 2019, l'université emploie quasiment autant de femmes que d'hommes titulaires.

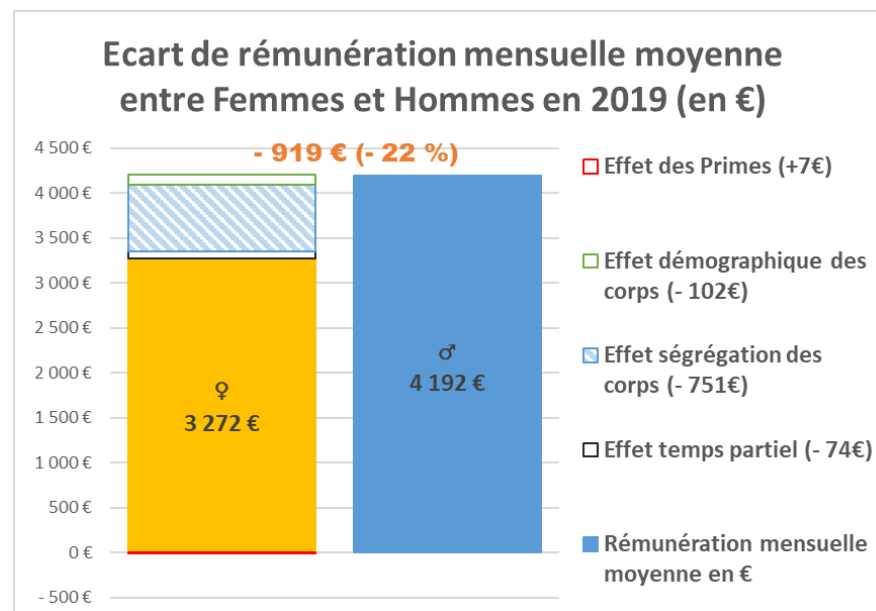
Rémunération brute moyenne mensuelle 2019 en €	♂	♀	Ecart	% (F-H)/H	% (F-H)/H Ens des Univ 2018
Non redressée du temps partiel et de la présence	4 192 €	3 272 €	-919 €	-21,94%	-19,90%
Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein	4 210 €	3 365 €	-845 €	-20,07%	-18,20%

En 2019, on constate un écart de rémunération moyenne brute de **919 € au bénéfice des titulaires hommes de l'université.**

Pour comprendre cet écart considérable, l'outil DGAFP décompose les écarts de rémunération entre Hommes et Femmes selon 4 types d'effet :

- **Effet Temps Partiel** : impact sur la rémunération induit par la différence de temps de service ;
- **Effet Ségrégation des corps** : écarts de rémunérations induits par le pyramidage des corps et la part de femmes qu'ils présentent ;
- **Effet démographique au sein des corps** : induits par le positionnement des hommes et des femmes au sein d'un même corps ;
- **Effet Primes** : écarts de rémunération entre hommes et femme induits par les montants de primes à corps-grade-échelon-indice égal.

En 2019, seul l'effet des primes est plus favorable aux femmes qu'aux hommes ; les autres types d'effet reflètent un avantage des rémunérations des hommes.



3.1.1 Effet de la parentalité sur la rémunération

3.1.1.1 Effets des congés parentaux non rémunérés

L'effet des congés parentaux n'est pas directement mesurable dans les analyses de rémunération. Les agents ne perçoivent pas de traitement durant la période, et ne sont pas pris en compte dans le calcul des ETPT.

Fort du constat selon lequel les femmes sont majoritairement bénéficiaires des congés parentaux (à temps complet ou à temps partiel), impactant sur leur rémunération, l'Université souhaite promouvoir l'accès aux modalités d'organisation annualisées du temps de travail :

- D'une part le recours au temps, le temps partiel annualisé, sur accord de l'administration selon les intérêts du service est susceptible de proposer une alternative aux congés parentaux à temps plein.
- D'autre part, le congé parental annualisé, constitue un droit pour tout agent entrant dans le champ d'application du décret et ce pendant la période d'expérimentation prévue jusqu'au 30/06/2022 Le déploiement de cette modalité de congé parental pourra ainsi permettre aux agents (fonctionnaires et contractuels justifiant d'un an ou plus de service) de bénéficier d'une première période d'absence pendant 2 mois consécutifs maximum, puis de réaliser le quota d'heures sur les 10 mois restants. Le traitement restera quant à lui uniforme sur la période.

Pour ces deux dispositifs, les obligations de service sont fixées dans le cadre de l'année et réparties selon un calendrier alternant les séquences travaillées et non travaillées selon un rythme arrêté d'un commun accord entre l'agent et le chef de service.

Objectif : L'Université souhaite renforcer la communication sur ces dispositifs par la diffusion et la mise à disposition de l'ensemble des personnels une procédure relative au temps partiel annualisé dès 2021.

Objectif : L'impact de la maternité sur la rémunération des contractuelles sera étudié par analyse des rémunérations par sexe, corps et par nombre d'enfants.

3.1.1.2 Effet du temps partiel

	En €	Part de l'écart entre Fet H	Ens. des univ 2018
Temps partiel	-74 €	-8,1%	- -7,8%

Les femmes perçoivent en moyenne 74€ de moins que les hommes chaque mois, généré par un recours plus important au temps partiel.

Le temps partiel joue de façon minoritaire sur l'écart de rémunération entre femmes et hommes. De plus, le temps partiel peut favoriser l'équilibre vie personnelle- vie professionnelle s'il correspond à un choix individuel.

3.1.2 Effets sur le traitement de base hors temps partiels : ségrégation des corps et démographiques

Ils se décomposent en deux effets jouant en défaveur des femmes :

Effets hors temps partiel	AMU en €	Part de l'écart entre Fet H	Ens des univ. 2018
Ségrégation des corps	-751 €	-88,8%	-84,8%
Démo. des corps	-102 €	-12,0%	-12,9%

En 2019, au global l'écart entre les femmes et les hommes et très majoritairement induit, à près de 90% par les effets de ségrégation des corps.

L'analyse détaillée de ces écarts a été menée par corps sur 13 des 31 corps d'effectif supérieur à 50 et de mixité suffisante. Ils représentent plus de 94% de la population totale. Les 18 corps non retenus présentent soit une population inférieure à 50 agents, soit une mixité insuffisante pour conduire des analyses pertinentes.

3.1.2.1 Ségrégation des corps et démographiques au sein des corps

L'effet **ségrégation des corps** traduit la part d'écart de rémunération hommes-femmes liées aux différences de répartition hommes-femmes selon les corps et leur niveau de rémunération.

C'est l'effet majoritaire constitutif de l'écart entre hommes et femmes pour Aix Marseille université en 2019 à hauteur de 751 € et près de 90% de l'écart.

Les explications de ces effets ségrégation des corps peuvent être :

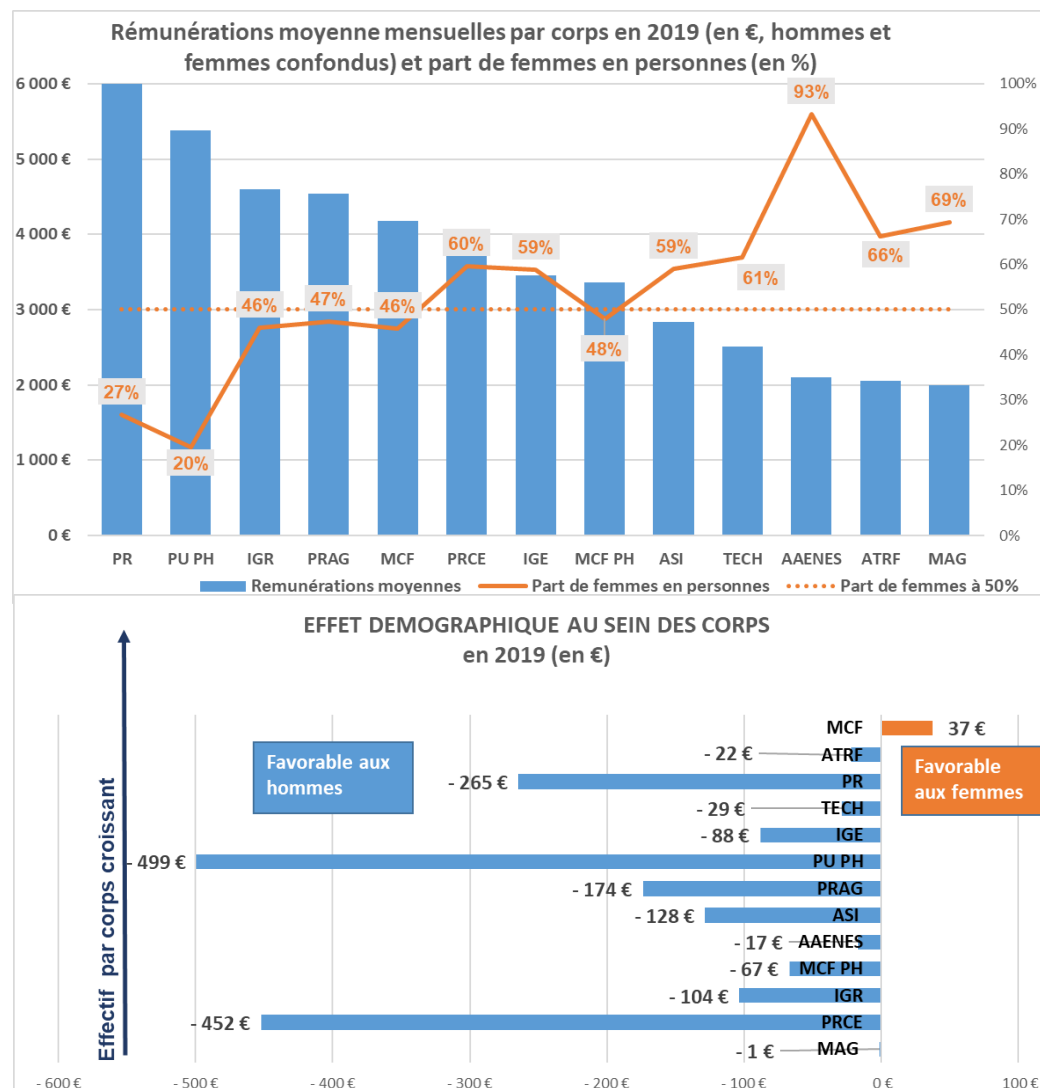
- Sociologiques avec une auto sélection (voire auto censure) des femmes qui se portent plus souvent candidates sur certains concours, et moins candidates sur d'autres ;
- Liées à une forme de discrimination au recrutement dans le corps.

Les femmes sous représentées en PR (27%) et PR HU (20%) qui sont les corps les mieux rémunérés, et également surreprésentées en Cat B et C, catégories les moins rémunérées.

Les effets démographiques sont induits par le positionnement des hommes et des femmes au sein d'un même corps (âge, ancienneté promotions ...). Les explications de ces effets démographiques sont liées à celles des effets de ségrégation : la promotion interne ayant un impact sur les deux effets.

L'effet démographique est quasi systématiquement favorable aux hommes, à l'exception des MCF femmes, qui sont proportionnellement plus représentées que les hommes au sommet de l'échelle MCF.

La répartition des femmes entre corps et au sein des corps résulte des procédures de concours et de promotion.



3.1.2.1.1 Promotion BIATSS

Listes d'aptitudes 2019					
	Lauréats	dont Hommes		dont Femmes	
catégorie A	16	4	25%	12	75%
catégorie B	9	3	33%	6	67%
TOTAL	25	7	28%	18	72%

Campagne Emplois 2019 BIATSS 2019					
	Lauréats	dont Hommes		dont Femmes	
catégorie A	25	14	56%	11	44%
catégorie B	30	8	27%	22	73%
catégorie C	2	0	0%	2	100%
TOTAL	57	22	39%	35	61%

En 2019, on compte 72% de femmes lauréates de listes d'aptitudes BIATSS et 61% de lauréates de concours BIATSS, à rapprocher de la part des femmes chez les BIATSS de 65%.

Objectif : Une vigilance est à apporter à l'égalité des procédures d'avancement, les lignes directrices de gestion (LDG) qui feront l'objet d'une révision en 2021, devront intégrer l'ensemble des principes égalités hommes/femmes. Certains critères sont déjà présents dans nos tableaux de travail avancement dès 2021 (genre, moyenne d'âge...).

3.1.2.1.2 Concours Enseignants

Campagne Emplois 2019 Enseignants 2019					
	Lauréats	dont Hommes		dont Femmes	
PR	25	18	72%	7	28%
MCF	33	13	39%	20	61%
TOTAL	58	31	53%	27	47%

En 2019, 47% des lauréats des concours enseignants sont femmes au global alors que la part de femmes au sein de la population Enseignants est de 39,5%. Toutefois, la part de femmes lauréats des concours de professeur n'est que de 28%, quand la part de femmes lauréats Maître de conférence est de 61%.

La session de recrutement 2019 ne corrige donc pas les écarts constatés entre la part de femme PR (27%) et la part de femmes MCF (46%) et reconduit les effets de ségrégation des corps.

Objectif : les éventuels impacts du sexe sur la dynamique de carrière seront étudiées via l'analyse des rémunérations moyenne par corps et par tranche d'âge.

3.1.2.2 Primes, indemnités et compléments de rémunération

Au niveau établissement, l'effet prime joue en faveur des femmes pour 7€, et de façon mineure. C'est le seul des effets qui soit favorable aux femmes.

Effets hors temps partiel	AMU en €	Part de l'écart entre Fet H	Ens des univ. 2018
Primes	7 €	0,9%	-2,3%

Cependant l'analyse par corps révèle de fortes disparités.

Les effets prime tracent les écarts entre hommes et femmes à corps-grade-échelon-indice égal, pour les 13 corps. L'effet global est calculé sur les 31 corps.

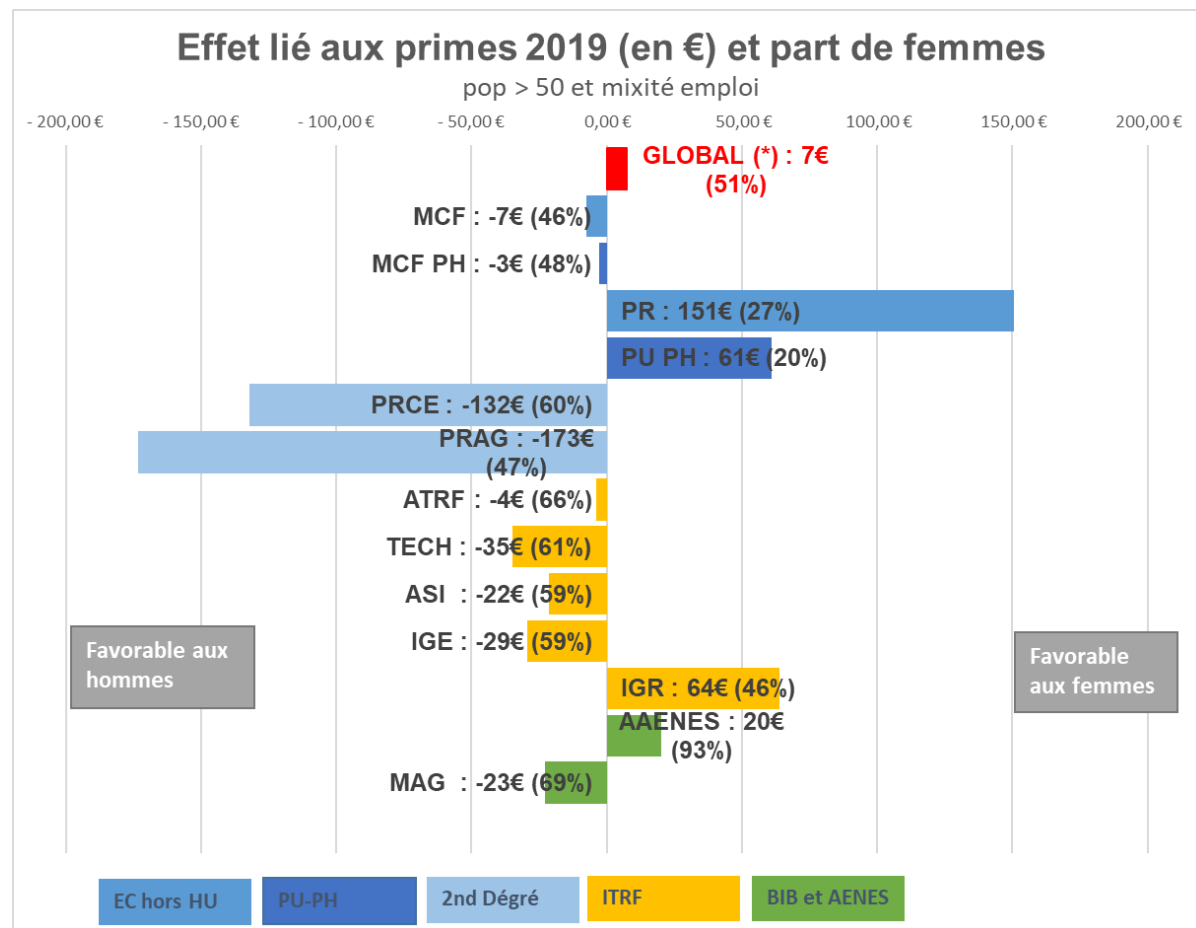
Ils dérivent des versements de primes, d'indemnités et de rémunérations accessoires.

Les versements suivants, spécifiques à chaque filière, sont inclus dans l'analyse :

- **Pour les EC** : PRP, PCA, HCC, PEDR, PRES, PES, PEP, prime de brevet ...
- **Pour les BIATSS** : RIFSEEP, indemnisation CET, Vacances administratives ...

L'effet prime joue particulièrement fortement en faveur des femmes pour les professeurs et professeur HU, corps présentant une très faible part de femmes

A l'inverse, l'effet prime donne un avantage important aux hommes professeurs agrégés et certifiés.

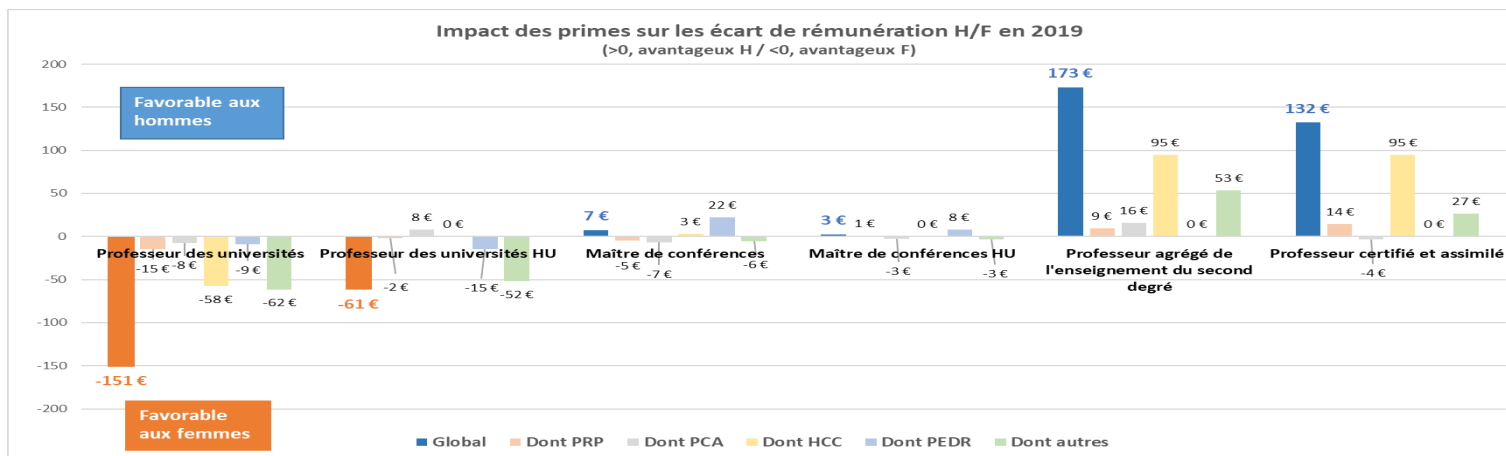


3.1.2.2.1 Primes, indemnités et compléments de rémunération EC :

Ecart sur les primes (positif => avantageux H; négatif => avantageux F)		Dont PRP		Dont PCA		Dont HCC		Dont PEDR		Dont autres	
		Valeur	% écart alobal	Valeur	% écart alobal	Valeur	% écart alobal	Valeur	% écart alobal	Valeur	% écart alobal
PU	-151 €	-15 €	10%	-8 €	5%	-58 €	38%	-9 €	6%	-62 €	41%
PR HU	-61 €	-2 €	3%	8 €	-13%	0 €	0%	-15 €	24%	-52 €	85%
MCF	7 €	-5 €	-65%	-7 €	-90%	3 €	37%	22 €	295%	-6 €	-76%
MCF HU	3 €	1 €	23%	-3 €	-111%	0 €	0%	8 €	303%	-3 €	-114%
PRAG	173 €	9 €	5%	16 €	9%	95 €	55%	0 €	0%	53 €	31%
PRCE	132 €	14 €	11%	-4 €	-3%	95 €	72%	0 €	0%	27 €	20%

L'analyse porte sur l'ensemble des primes, indemnités et rémunérations complémentaires perçues en 2019 :

- **PRP** : prime correspondant à l'exercice de responsabilités pédagogiques spécifiques exercées en sus des obligations de service
- **PCA** : prime de charge administrative relative à l'exercice de responsabilités administratives ou à la prise de responsabilité d'une mission temporaire définie par l'établissement
- **HCC** : heures de cours complémentaires
- **PEDR** : Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche, elle est accordée aux enseignants chercheurs en raison d'une activité scientifique jugée d'un niveau élevé (dont encadrement doctoral), d'une contribution exceptionnelle à la recherche, ou lauréats d'une distinction scientifique.



L'analyse des primes montre que :

- L'avantage des hommes PRAG et PRCE est majoritairement lié à la réalisation d'heures de cours complémentaires ;
- L'équivalence globale des primes des MCF masque un effet notable de sous perception de la PEDR par les femmes ;
- L'avantage des femmes professeurs HU est majoritairement liée à des versements autres que les PRP, PCA, HCC et PEDR
- L'avantage des femmes Professeur est lié tant à la réalisation d'HCC qu'aux primes autres que PRP, PCA et PEDR.

Focus HCC 2019

HEURES DE COURS COMPLEMENTAIRES VERSEES EN 2019 Corps représentatif (bénéficiaires > 50)	Montant		Nombre bénéficiaires		Montant Moyen par bénéficiaire		Ecart F/H	Part de bénéficiaire / effectif	
	H	F	H	F	H	F		H	F
0525 - Maître de conférences	1 543 309,45 €	1 278 175,99 €	498	433	3 099,01 €	2 951,91 €	-5%	68%	70%
0520 - Professeur des universités	542 181,77 €	315 918,62 €	252	116	2 151,51 €	2 723,44 €	21%	54%	68%
0059 - Professeur agrégé de l'enseignement du second degré	510 922,20 €	340 419,40 €	93	84	5 493,79 €	4 052,61 €	-36%	84%	85%
0557 - Professeur certifié et assimilé	226 659,30 €	267 856,06 €	37	55	6 125,93 €	4 870,11 €	-26%	91%	91%
TOTAL H/F	2 823 072,72 €	2 202 370,07 €	880	688	3 208,04 €	3 201,12 €	0%		
TOTAL GLOBAL	5 025 442,79 €		1 568		3 205,00 €				

Le corps de professeur d'université présente un écart notable lié à la réalisation de heures de cours complémentaires en faveur des femmes : 68% des femmes PR réalisent des HCC contre 54% des PR hommes, de surcroît, les femmes assurent en moyenne 20% d'heures de plus.

Par ailleurs, pour les corps d'enseignants du second degré, le volume d'heures est en défaveur des femmes : le montant perçu par les PRAG hommes est de 36% supérieur à celui des femmes, pour les PRCE les hommes de 26%, et ce malgré une part de bénéficiaires d'HCC comparable.

Objectif : Compléter les statistiques de l'outil DGAP par des analyses sexuées par type de prime :

- Primes des enseignants (PRP, PCA, PEDR, PEP)
- Analyse sexuée des Heures complémentaires et des autorisations de cumul d'activité.

Diagnostiquer la part de femmes titulaire des HDR, les constats permettront d'alimenter le cas échéant les mesures d'accompagnement de l'axe 3

3.1.2.2.2 Primes, indemnités et compléments de rémunération BIATSS

Le régime indemnitaire des BIATSS comporte de nombreuses primes, mais le régime principal est le « Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel » (RIFSEEP), qui s'applique à l'ensemble des BIATSS. Mis en place au 1^{er} septembre 2017, AMU a initié la démarche du RIFSEEP pour les BIATSS avec la mise en place de l'IFSE par conversion des montants de la PPRS. En 2020, AMU a continué cette démarche vers une application complète du RIFSEEP sur la base d'une cotation systématique des fiches de poste pour déterminer le montant de l'IFSE (indemnité de Fonction, de Sujétion et d'Expertise). Cette cotation résulte de l'évaluation du poids du poste sur les trois critères réglementaires (management, technicité, sujétions), et vise à objectiver le niveau de rémunération indemnitaire. Cette étape de cotation le RIFSEEP est le résultat d'un projet transverse et collaboratif : 1 GT RIFSEEP et 17 sous-groupes fonctions par BAP et/ou famille professionnelle. Chaque sous –groupe représentant un collège d'expert métier du domaine constitué d'un pilote, d'un référent méthodologique issu de la DRH, et d'experts (agents à haut niveau d'encadrement, experts concours, expert formateur métier). Les 2 214 postes occupés par des BIATSS titulaires ont été cotés de façon anonyme. Le résultat de la cotation permettant d'appliquer un barème par corps. Des montants additionnels ont été prévus dans les situations d'exercice de fonctions particulières et s'ajoutent au barème.

Objectif : Compléter les statistiques de l'outil DGAP par des analyses sexuées par type de prime ; Analyse de l'IFSE des BIATSS

3.2- Rémunération des Non titulaires

3.2.1 Identification et analyse des écarts Contractuels

L'analyse des contractuels traite uniquement des contractuels BIATSS (CDD et CDI) payés en 2019, les rémunérations des contractuels enseignants étant strictement prévue par la réglementation (ATER, doctorants...). La population est composée de 648 agents : 300 catégorie C, 136 catégorie B et 212 catégorie A.

Nombre de F/H par corps					
	Effectifs	dont Hommes		dont Femmes	
IGR	43	18	42%	25	58%
IGE	118	44	37%	74	63%
ASI	51	18	35%	33	65%
TECH	136	36	26%	100	74%
ATRF	300	80	27%	220	73%
TOTAL	648	196	30%	452	70%

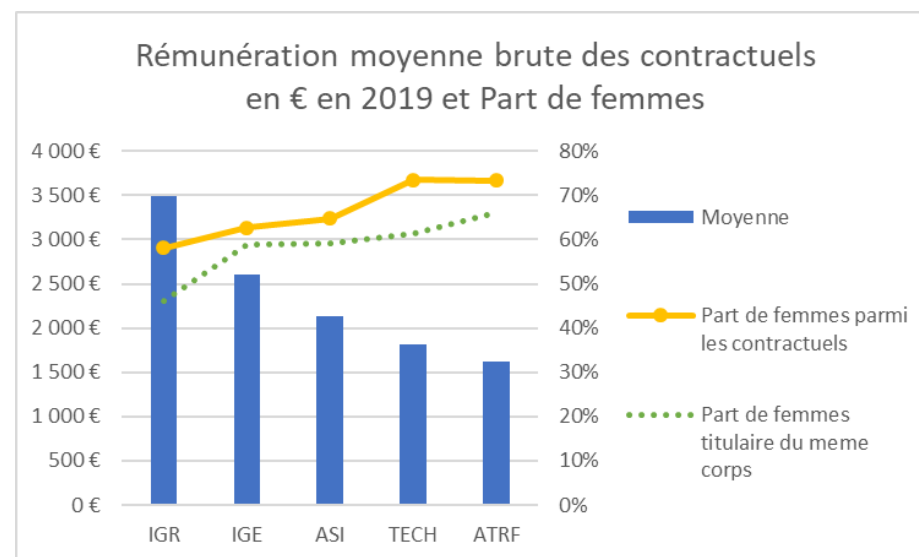
Ecart F/H par corps							
	Femmes	Hommes	Moyenne	Ecart entre un homme et une femme	Pourcentage d'écart	Dont effet temps partiel	Ecart corrigé temps partiel
IGR	3 056 €	4 088 €	3 488 €	1 031 €	25%	- 28 €	1 060 €
IGE	2 569 €	2 645 €	2 597 €	77 €	3%	36 €	41 €
ASI	2 126 €	2 157 €	2 137 €	32 €	1%	65 €	- 33 €
TECH	1 811 €	1 836 €	1 817 €	26 €	1%	55 €	- 29 €
ATRF	1 607 €	1 681 €	1 627 €	74 €	4%	75 €	- 1 €
total	1 927 €	2 191 €	2 007 €	263 €	12%	53 €	211 €

Si on constate un écart de rémunération global de 12%, corps par corps, les écarts de rémunération entre hommes et femmes sont faibles, à l'exception des contractuels relevant du corps des IGR. La part de femmes contractuelles est significativement plus forte que celle des femmes titulaires de même niveau de corps. Enfin on observe les mêmes effets de ségrégation des corps que pour les titulaires.

Objectif : L'impact de la maternité sur la rémunération des contractuelles sera étudié par analyse des rémunérations par sexe, corps et par nombre d'enfants.

3.2.2 Identification et analyse des écarts Chargé d'études Vacataire (CEV) et Agent temporaires vacataires (ATV)

Objectif : Les éventuels écarts de rémunération entre femmes et hommes CEV et ATV seront étudiés afin d'y apporter d'éventuelles mesures correctives.



4- Plan d'action détaillé pour l'axe 2

N° et libellé de l'action	Objectifs à atteindre (chiffrés)	Indicateurs de suivi et d'évaluation	Calendrier		
			2021	2022	2023
4.1- Analyser annuellement et diagnostiquer les éventuels écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes					
4.1.1 Communiquer les analyses de rémunération des titulaires produites par outil DGAFP (analyse des traitement et des primes)	Production annuelle des données en temps et en heure	Communication	✓	✓	✓
4.1.2 Mesurer l'impact du sexe sur la dynamique de carrière	Production annuelle des données en temps et en heure	Rémunération moyenne par tranche d'âge et par sexe		✓	✓
4.1.3 Renforcer les principes d'égalité entre les femmes et les hommes dans la prochaine version des lignes directrices de gestion (LDG) de l'établissement afin de les garantir dans les procédures d'avancement	Actualisation des LDG	LDG Actualisée ; Impact sur le nombre F/H des promus par année (indice de parité sur promouvables/ proposés/promus) .		✓	✓
4.1.4 Compléter les statistiques de l'outil DGAP par des analyses sexuées par type de prime - Primes des enseignants (PRP, PCA, PEDR, PEP) - Analyse sexuée des Heures complémentaires et des autorisations de cumul d'activité - Analyse de l'IFSE des BIATSS	Production annuelle des données en temps et en heure	Analyse F/H des montants versés	✓	✓	✓
4.1.5 Suivi des écarts de rémunération des contractuels, et notamment les éventuels écarts de agents de catégorie A	Production annuelle des données	Ecarts de rémunérations moyennes par corps et par sexe	✓	✓	✓
4.1.6 Diagnostiquer la part de femmes titulaire des HDR, les constats permettront d'alimenter le cas échéant les mesures d'accompagnement de l'axe 3 (cf action 3.2.3)	Production annuelle des données	Part de femmes avec HDR		✓	✓
4.1.7 Diagnostiquer et analyser les écarts de rémunérations des CEV et ATV	Production annuelle des données	Ecart des rémunérations moyennes par corps et par sexe		✓	✓

N° et libellé de l'action	Objectifs à atteindre (chiffrés)	Indicateurs de suivi et d'évaluation	Calendrier		
			2021	2022	2023
4.2- Diagnostiquer et limiter les effets de la maternité sur la rémunération des titulaires					
4.2.1 Identifier les éventuels impacts de vie familiale sur la rémunération des femmes et des hommes (rémunération moyen selon nombre d'enfant) A- pour les titulaires B – pour les contractuels	Production annuelle des données en temps et en heure	A . Rémunération moyenne par sexe des titulaires en fonction du nombre d'enfant B. Rémunération moyenne par sexe des contractuels en fonction du nombre d'enfant		✓	✓
4.2.2 Limiter les effets des congés parentaux par la promotion du temps partiel annualisé pour les BIATSS	Indicateurs de suivi	Nombre de congés parentaux et nombre de temps partiel annualisés ; Part H/F.		✓	✓

AXE 3 : GARANTIE DE L'EGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS

5- État des lieux

Depuis la création en 2012 d'une mission dédiée à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre toutes les discriminations, transformée en 2016 en vice-présidence déléguée puis en 2020 en vice-présidence fonctionnelle, AMU a développé et renforcé un plan d'action ambitieux destiné à promouvoir l'égalité, l'inclusion, et la diversité. Chaque année, AMU organise 20 à 30 événements (expositions, conférences, ciné-débat, spectacles, concours) selon un calendrier en concordance avec les diverses journées nationales ou internationales (journée d'engagement LGBTI, Violences faites aux femmes, Femmes et Sciences, Droits des femmes, Éducation contre le racisme et l'antisémitisme, etc.) et un relais systématique des campagnes nationales (DILCRAH, Secrétariat d'État, Violences, Sexisme, etc). L'ensemble de ces actions sont et seront reconduites, renforcées, et complétées par de nouvelles actions élaborées dans le cadre du présent plan d'action, centrées sur le diagnostic et le développement de la mixité des métiers d'une part, et sur l'accompagnement des parcours et de l'égal accès aux responsabilités professionnelles d'autre part. Comme annoncé dans l'axe 1, l'adossement des actions aux résultats de la recherche sur les stéréotypes sociaux et leurs effets sur les performances cognitives et les décisions en termes de recrutement et de promotion sera un fil rouge des propositions déployées dans le cadre de cet axe.

5.1- Diagnostiquer et développer la mixité des métiers

5.1.1 Le diagnostic

La connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes est un élément fondamental pour identifier les actions à mettre en œuvre en faveur de l'égalité. Depuis janvier 2021, AMU complète l'analyse du RSU par des rapports reposant sur différents indicateurs de la parité, des analyses statistiques, un niveau d'analyse plus micro (e.g., départements au sein des composantes), et des mises en perspectives entre les effectifs sexués des enseignants-chercheurs et des étudiants.

Exemples d'indicateurs utilisés pour les enseignants-chercheurs (EC)

Répartition des EC sur les postes de MCF et PR



Indicateurs sur les EC

- % de femmes **MCF** et % de femmes **PU** parmi l'ensemble des femmes EC en poste
- % d'hommes **MCF** et % d'hommes **PU** parmi l'ensemble des hommes EC en poste
- % de postes de **MCF** et % de postes **PU** parmi l'ensemble des postes EC

Secteur Sciences et Techno

Exemple:



• Adverse Impact: indice de parité qui tient compte du vivier

$$P_f = n_f / N_f$$

$$P_m = n_m / N_m$$

$$AI = P_f / P_m$$

AI = 1 → **parité**

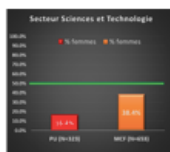
AI > 1 → **décisions en faveur des femmes**

AI < 1 → **décisions en faveur des hommes**

AI_{PU} = 0.43

X² = 33,19 p < 0,001

- % de femmes par rapport aux hommes parmi les MCF
- % de femmes par rapport aux hommes parmi les PU



Total  **= 31.1 %**

Promotions

Un indice de parité qui tient compte du vivier au sein de chaque groupe de sexe a été calculé d'une part au niveau des candidatures en fonction des promouvables (1), et d'autre part au niveau des personnels promus en fonction du nombre de candidatures (2). Un indice égal à 1 indique la parité; un indice supérieur à 1 indique un avantage en faveur des femmes; un indice inférieur à 1 indique un avantage en faveur des hommes. Calculé au niveau du nombre des candidatures compte tenu du nombre de promouvables (1), l'indice de parité peut suggérer la présence "d'autocensure" au sein d'un groupe de sexe par rapport l'autre. Calculé au niveau du nombre des personnels promus compte tenu du nombre de candidatures (2), l'indice de parité peut suggérer des décisions de promotions à l'avantage de l'un ou l'autre groupe de sexe.

$$\text{Indice de parité (1)} = \frac{n_{\text{femmes candidates}} / N_{\text{femmes promouvables}}}{n_{\text{hommes candidats}} / N_{\text{hommes promouvables}}}$$

$$\text{Indice de parité (2)} = \frac{n_{\text{femmes promues}} / N_{\text{femmes candidates}}}{n_{\text{hommes promus}} / N_{\text{hommes candidats}}}$$

Constats (quelques exemples):

- Sous-représentation des femmes dans les filières STIM, quel que soit le corps, mais avec des variations interdisciplinaires non négligeables.
- Sous-représentation des femmes aux postes de direction et aux postes PR (plafond de verre) dans quasiment toutes les disciplines y compris les SHS.
- Sur-représentation des femmes dans les catégories B et C parmi les BIATSS.

- La mise en perspective avec les candidatures et les effectifs étudiants notamment en Doctorat, indique que le vivier féminin est disponible, ce qui suggère que les biais de genre sont un des facteurs potentiels pour expliquer la sous-représentation des femmes. Les effets de ces biais peuvent se traduire tout autant par de « l'autocensure » au niveau des candidatures que par de la discrimination lors du recrutement et des promotions.
- Sous-représentation des femmes dans les candidatures aux avancements de grade chez les EC, dont les conséquences en termes d'inégalité entre femmes et hommes en termes de % de personnes promues sont parfois aggravées par des décisions de promotion à l'avantage des hommes.

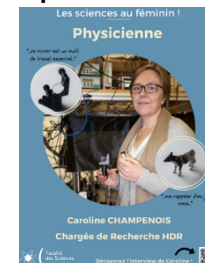
5.1.2 Les actions

Les actions mises en place par AMU pour développer la mixité des métiers s'articulent principalement autour deux axes : la communication sur les métiers sans stéréotypes de genre, que ce soit en interne ou en externe, et la formation des personnels et des étudiants aux effets des stéréotypes de genre sur le fonctionnement cognitif (que ce soit en termes d'auto-évaluation et de performances académiques, de choix d'orientation, ou de jugement et d'évaluation des compétences d'autrui). Toutes ces actions sont pensées en lien avec les résultats de la recherche. Par exemple, les actions consistant à mettre en avant des modèles de réussite féminins en Sciences s'attachent à proposer des modèles adaptés aux populations ciblées afin de favoriser l'identification au modèle [9]. Il s'agit aussi de contrebalancer les associations stéréotypiques en mémoire en favorisant les associations entre Femmes et Sciences. Pour cela, une attention particulière est accordée à la façon de communiquer et de mettre en scène les modèles féminins de réussite. Plusieurs études ayant mis en évidence l'existence de biais linguistiques de genre à la défaveur des femmes dans les lettres de recommandation, l'Université d'Arizona a proposé un guide de rédaction qui est relayé par AMU. De même, les études indiquent que faire cours aux étudiants et étudiantes sur les effets des stéréotypes sociaux sur les auto-évaluations et les performances cognitives leur permet de comprendre leur processus d'influence et d'y résister [10,11]. Des enseignements ont donc été inclus dans certaines UE et parcours de Master. Enfin, il est important de garder à l'esprit que même si la parité dans les différentes instances et comités décisionnels est fondamentale, elle ne garantit pas pour autant l'absence de discrimination [12].

-Actions internes de communication sur la mixité des métiers :

- **Cours obligatoires sur les stéréotypes de genre et leurs effets sur les performances académiques** : depuis 2018, 3h de CM et 4h de TD sur les stéréotypes de genre ont été inclus dans une UE obligatoire pour les L1 de la Faculté des Sciences (plus de 60 groupes de TD et une cinquantaine d'enseignants) et des CM dans plusieurs Masters d'AMU.

- **Consignes pour rédiger les lettres de recommandation sans biais linguistiques de genre (Université d'Arizona) mises à disposition sur le site web.**
- **Mise en avant de modèles féminins de réussite en Sciences :** exposition Sciences au féminin (6 portraits de femmes scientifiques d'Aix Marseille Université) ; réalisation de portraits des lauréates AMU du Prix Jeunes Talents France 2020 L'Oréal-UNESCO pour les Femmes et la Science ; AMU est partenaire de l'action « La Science taille XX elles » créée par le CNRS et l'association Femmes & Sciences qui aura lieu à Marseille en 2022.
- **Campagne de communication chaque année à l'occasion de la journée des Femmes en Sciences et de la journée internationale des droits des femmes :** mise en avant des modèles de réussite en Sciences, organisation de conférences scientifiques sur le sujet.
- **Bonus Engagement Étudiant Égalité Femmes Hommes :** bonification pédagogique proposée à chaque semestre des formations de licence et de première année de master. Cette bonification valorise la participation des étudiantes et étudiants d'AMU (plus d'une centaine par an) à des activités d'accompagnement, de tutorat, de parrainage, d'ateliers scolaires, ou à un projet individuel ou en groupe portés en relation avec des associations ou organismes reconnus par AMU dans les domaines de l'Égalité Femmes-Hommes et de la Lutte contre les Discriminations.



-Actions externes de communication sur la mixité des métiers :

- **Courts métrages pour déconstruire les stéréotypes de genre chez et par les jeunes :** Depuis 2020, AMU est partenaire de l'association Polly Maggoo sur des ateliers ciné-sciences pour déconstruire les stéréotypes de genre chez les jeunes en les amenant à découvrir les études scientifiques sur le sujet puis à réaliser eux-mêmes des courts métrages.
Exemple 1 : « La petite phrase » « C'est bien connu, les filles sont nulles en maths, et le foot c'est pour les garçons ! Mais est-ce si sûr? Comme vous le verrez, il suffit parfois d'une petite phrase, pour démonter les stéréotypes... ». <https://vimeo.com/492112999>
Exemple 2 : En cours de réalisation (Octobre 2020 - Juin 2021) au Centre J.B Fouque avec 12 jeunes âgés de 16 à 25 ans avec l'accompagnement de la cinéaste Lisa Billuart Monet.
- **L'Institut de Mathématiques de Marseille** participe à la promotion de l'égalité entre filles et garçons avec l'organisation chaque année d'une semaine dédiée aux mathématiques à destination d'une vingtaine de lycéennes (en classe de 1re).
- **Partenariats avec les entreprises** pour communiquer sur les stéréotypes de genre et leurs effets au sein de l'entreprise : en Février 2020, AMU a signé la Charte de l'égalité femmes-hommes dans l'entreprise, portée par l'ONG Business Professional Women (BPW). Depuis, un partenariat a été noué avec BPW qui a conduit à l'organisation de conférences et à la participation de BPW à la Semaine AMU Entreprises programmée en octobre 2021. Un autre partenariat est en cours avec l'Institut Régional des chefs d'entreprise sur le thème de la *Reprise d'entreprise au féminin* : conférences, réalisation d'enquêtes, et élaboration d'un livre blanc.
- Convention signée avec le Rectorat de Nice pour mettre en place des formations de formateurs sur les stéréotypes de genre.

- Nombreuses collaborations avec le Rectorat d'Aix-Marseille, la Préfecture, et l'association les petits débrouillards pour promouvoir l'égalité des chances entre filles et garçons (*Osons l'égalité !*)

5.2- Accompagnement des parcours et de l'égal accès aux responsabilités professionnelles

AMU a mis en place, lors de sa campagne d'emplois EC 2020 (avril-mai), une action de sensibilisation des comités de sélection sur les biais implicites de genre. Il ne s'agit en rien de culpabiliser ou d'évaluer les membres des comités de sélection. Les biais implicites de genre sont en effet des automatismes puissants acquis au fil du temps, présents chez la plupart des individus, femmes et hommes, et qui peuvent influencer les jurys pourtant rigoureux¹⁻³. La présente action se base sur les résultats de la recherche qui montrent que faire prendre conscience de l'existence de ces biais et expliquer leur processus subtil d'influence au niveau cognitif permet d'aider à les repérer et, lorsque nécessaire, à les contrer au moment des évaluations des candidatures et des décisions de classement.³⁻⁶ Cette action a été menée en 2020 auprès des 15 CDS de la Faculté des Sciences.

Le dispositif mis en place très structuré et standardisé, y compris au niveau de la communication.

➤ Outils de sensibilisation issus de la recherche:

- Test des associations implicites Sciences-Genre avec feedback personnalisé (Nosek. et al., 2009, *PNAS*).
- Vidéos présentant les résultats de recherches scientifiques expliquant les effets de ces biais sur les évaluations des compétences des femmes en Sciences et les décisions de recrutement et de promotion (Moss-Racusin et al., 2018, *J Exp Psychol Appl*; CERCA Institute, Recruitment Bias in Research Institutes (Awareness raising video). 2016)
- Ordre standardisé d'utilisation de ces outils.



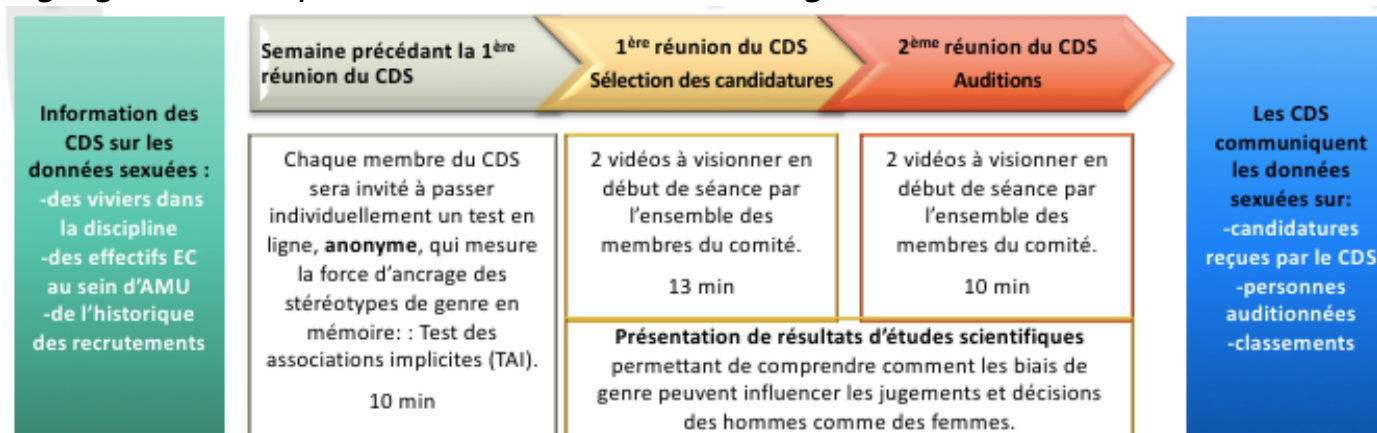
Target Article: Madera, J. M., Hebl, M. R., & Martin, R. C. (2009). Gender and letters of recommendation for academia: Agent and communal differences. *Journal of Applied Psychology*, 94, 1591-1599.

➤ Suivi de l'action grâce à plusieurs indicateurs :

- indicateur de participation au dispositif (anonymat préservé) ;
- nombre de femmes et d'hommes auditionnés, classés, classés en rang 1 à 3;
- indice de parité des décisions qui tient compte du nombre de candidates et de candidats (« Adverse Impact ») ;
- mise en perspective avec les années précédentes.

Même si, évidemment, il n'est pas possible de tirer des conclusions en termes de relations causales, les recrutements de femmes en 2020 à la Faculté des Sciences n'ont pas baissé malgré la situation de crise sanitaire, et sont même au-dessus de la moyenne nationale s'agissant des recrutements PR puisque 43% de femmes ont été recrutées sur les postes de rang A à AMU en Sciences. Cette action de sensibilisation aux biais de genre, qui répond aux recommandations de la circulaire du MESRI du 18 juin 2020, fait désormais partie du plan d'action Égalité d'AMU et a été généralisée à tous les comités de sélection d'AMU pour la campagne d'emploi Enseignants-Chercheurs 2021 qui se déroule actuellement (57 comités concernés). La version 2021 du dispositif prend en compte la recommandation de la circulaire du 18 Juin 2020 de fournir aux membres des comités l'état des lieux sexué 1) des qualifications CNU dans la discipline concernée par le recrutement de leur comité sur les 5 dernières années, 2) des effectifs EC actuels dans la composante /département / laboratoire destinataire du poste, et 3) des recrutements effectués ces 5 dernières années dans la composante / département.

Organigramme du dispositif de sensibilisation aux biais de genre



Le partage de ce dispositif est en cours avec d'autres universités et EPST. Son élargissement et adaptation à d'autres jurys, ainsi que sa déclinaison en sessions de formation approfondie sont en cours. D'autres actions, comme le mentorat, seront déployées et sont présentées dans le tableau du plan d'action détaillé ci-dessous.

6- Plan d'action détaillé pour l'axe 3

N° et libellé de l'action	Objectifs à atteindre (chiffrés)	Indicateurs de suivi et d'évaluation	Calendrier		
			2021	2022	2023
6.1- Diagnostiquer et développer la mixité des métiers					
6.1.1 Établir un diagnostic, à l'échelle de l'établissement, de la mixité des métiers a- Voir les bilans sociaux et bilans de situations comparées antérieurs, et le futur RSU. b- Enrichir le RSU par des rapports complémentaires permettant des analyses à des niveaux plus micro (départements, services, etc), des mises en perspectives entre les effectifs des personnels et des étudiantes et étudiants (lorsque pertinent).	Enrichir le RSU. Analyser les rapports. Effectifs sexués, ratios femmes/hommes, ratios intrasexes en fonction des corps, indice de parité (Adverse Impact).	Disponibilité des résultats et des analyses	✓	✓	✓
6.1.2 Communiquer sur les métiers sans stéréotypes de genre a- Réaliser un état des lieux critique des pratiques de communication d'AMU et renforcer la visibilité des femmes expertes (cf annexe). b- Développer/renforcer les actions internes de communication sur la mixité des métiers. c- Développer/renforcer les actions externes de communication sur la mixité des métiers. Intégrer une communication et un conseil à l'orientation neutre lors des différentes manifestations auprès des lycéens et accompagner les différents acteurs de l'orientation, internes et externes, dans la prise en compte des biais de genre.	a. Élaborer une charte de communication visant à valoriser la parité et la diversité. b. Renforcer les cours en formation initiale et continue sur les stéréotypes de genre; Proposer des consignes pour rédiger des lettres de recommandations sans biais linguistiques de genre ; Généraliser la mise en avant des modèles féminins de réussite en Sciences ; Organiser des actions de sensibilisation tout au long de l'année et pendant les journées internationales dédiées (conférences, tables rondes, ciné-débat, expositions, etc) c. Poursuivre la mise en place des partenariats avec les associations, les centres sociaux, et les entreprises et l'éducation nationale pour décliner les actions de sensibilisation et les formations en dehors de l'université . Partenariat à mettre en place avec le rectorat. Formation des agents du SUIO aux biais de genre.	a- Diffusion et disponibilité de la charte sur le site web ; état des lieux annuel sur son application. b- Nombre d'heures de cours et nombre d'étudiants ciblés ; Type et nombre d'actions mises en œuvre. c-Liste des partenaires et des actions mises en place. b, c et d- Bilans annuels des actions mises en place et des publics ciblés.	✓	✓	✓
			✓	✓	✓
			✓	✓	✓

N° et libellé de l'action	Objectifs à atteindre (chiffrés)	Indicateurs de suivi et d'évaluation	Calendrier		
			2021	2022	2023
6.1.3 Former pour lutter contre les effets des stéréotypes de genre a- Utiliser les résultats de la recherche scientifique sur les biais de genre pour définir le contenu et le format des formations et connaître les conditions de leur efficacité (cf. action 1.1.2 de l'Axe 1). b- Constituer et former une équipe de formateurs et formatrices c- Former les encadrants (gouvernance, composantes, départements, laboratoires, services) d- Former les agents publics (écoles doctorales, nouveaux entrants, partenariats avec le Rectorat)	Intégrer les formations dans le plan de formation des agents et dans les formations manager. Former 100% des encadrants de niveau Direction – DU-doyens sur 3 ans.	Nombre de sessions par an et de personnes formées ; Bilan annuel des formations (statistiques descriptives) ; Etat des lieux annuel du vivier des formateurs et formatrices.	✓	✓	✓
6.2- Accompagner les parcours et l'égal accès aux responsabilités professionnelles					
6.2.1 Assurer l'égalité de traitement et lutter contre les biais de genre dans les procédures de recrutement a- Former les membres des comités de sélection aux effets des biais de genre sur les performances cognitives des candidates et candidats et sur les jugements et décisions des évaluateurs et évaluatrices. Les informer de l'état des lieux sexué du vivier dans la ou les disciplines ciblées par le poste (cf circulaire du 18-6-2020). Adapter ces formations en fonction de la problématique genrée de la discipline (sous-représentation des femmes versus des hommes). b- Partager les outils et le protocole de formation décrit en a- avec les universités françaises et étrangères. c- Assurer l'alternance femmes/hommes des présidences de Jury d- Généraliser ces formations aux comités ad hoc en charge des avancements et des primes et aux concours BIATSS. e- Sensibiliser les jurys à l'importance de faciliter le recours à la visioconférence pour les auditions notamment pour les femmes enceintes.	a et d- 100% des comités. Jurys d'attributions de bourses doctorales.	a- Nombre de jurys formés. Bilan annuel sexué des recrutements (indice de parité tenant compte du ratio femmes/hommes dans les candidatures) et comparatif avec les années précédentes. b- Liste des universités et EPST destinataires. c- Bilans sexués	✓	✓	✓

N° et libellé de l'action	Objectifs à atteindre (chiffrés)	Indicateurs de suivi et d'évaluation	Calendrier		
			2021	2022	2023
6.2.2 Assurer l'égalité d'accès aux promotions, avancements au choix, et primes a- Encourager les candidatures des femmes ou des hommes aux avancements, HDR, PEDR, dès lors qu'un des deux sexes est sous-représenté par rapport au vivier des candidatures ou des promouvables ; et veiller à l'absence de discrimination dans les procédures de promotions. Veiller à prendre en compte des différences femmes hommes dans l'accès à certaines responsabilités faisant partie de la grille d'évaluation pour les avancements et promotions b- Développer des programmes de mentorat pour les étudiantes de master, les doctorantes et doctorants, et les post-docs. c. Sensibiliser les membres du CAC aux biais de genre	a. Augmenter les candidatures compte tenu du vivier. Former les évaluateurs et évaluatrices aux effets des biais de genre. b. Inciter les laboratoires et les écoles doctorales à mettre en place le mentorat.	a- Bilan annuel sexué des candidatures et lauréats , et comparatif avec les années précédentes. Nombre de personnes formées. b- Nombre de laboratoires et d'écoles doctorales ayant mis en place du mentorat.	✓	✓	✓
			✓	✓	✓

AXE 4 : ADAPTATION DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET DU TEMPS DE TRAVAIL

7- État des lieux des dispositions ayant un impact sur l'égalité femmes-hommes

Dès 2017, l'Université s'est engagée dans un plan d'amélioration de la qualité de vie au travail, en concertation avec les organisations syndicales. Aix-Marseille Université reconnaît l'importance fondamentale de l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle comme un levier déterminant pour la réalisation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de même qu'il constitue une source de bien-être des personnels. Ainsi, l'établissement s'est engagé, par l'adoption de différentes chartes, à favoriser le développement d'une culture managériale favorable à l'articulation des temps et propre à garantir une meilleure qualité de vie au travail.

- La **charte pour l'équilibre des temps de vie professionnel et personnel**, adoptée le 28/06/2016, a mis en place des actions tant en termes de communication et de formation que d'organisation du travail.
- La **charte du management responsable**, adoptée le 19/07/2018, a défini le modèle managérial de façon, d'une part, à renforcer le système de prévention et d'autre part, à aider les nouveaux encadrants lors de leur prise de fonction. Cette charte est construite autour de 8 valeurs déclinées en bonnes pratiques professionnelles.
- La **charte du droit à la déconnexion**, adoptée le 27/10/2020, s'inscrit dans la continuité du processus de réflexion engagé en 2016 sur l'équilibre des temps de vie professionnel et personnel, en renforçant les principes d'équilibre précités en sensibilisant les agents et les encadrants à l'utilisation des outils numériques de travail par l'édiction de bonnes pratiques et le déploiement de formations professionnelles.
- La **charte du télétravail**, adoptée le 27/10/2020, a favorisé la mise en place d'aménagements spécifiques en matière d'organisation du travail pour l'ensemble des personnels d'Aix-Marseille Université à leur domicile, tout lieu privé ou sur site distant. Cette mise en œuvre est accompagnée de formations à destination des agents télétravailleurs comme de leurs responsables hiérarchiques. Chaque année, un bilan du dispositif sera réalisé auprès des instances compétentes.

Objectif : Aussi, afin de maintenir une adéquation entre les chartes ci-dessus évoquées et les besoins, Aix-Marseille Université s'engage à réactualiser les chartes, entre 2021 et 2023, autant que nécessaire et en concertation avec les organisations syndicales et les instances compétentes.

7.1- Déploiement des formations de sensibilisation des agents et des encadrants

Consciente que la formation professionnelle est l'un des vecteurs principaux de sensibilisation des personnels sur les problématiques notamment liées à l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, Aix-Marseille Université s'engage à maintenir et à renforcer les actions de formation professionnelle sur les thématiques suivantes :

- Droit à la déconnexion
- Télétravail
- Management responsable

Objectif : Aix-Marseille Université s'efforcera de déployer les formations précitées chaque année à compter de la mise en place du plan d'action égalité femmes-hommes.

7.1.1 Cadrage des horaires de réunions pour les rendre compatibles avec la vie personnelle et les contraintes familiales

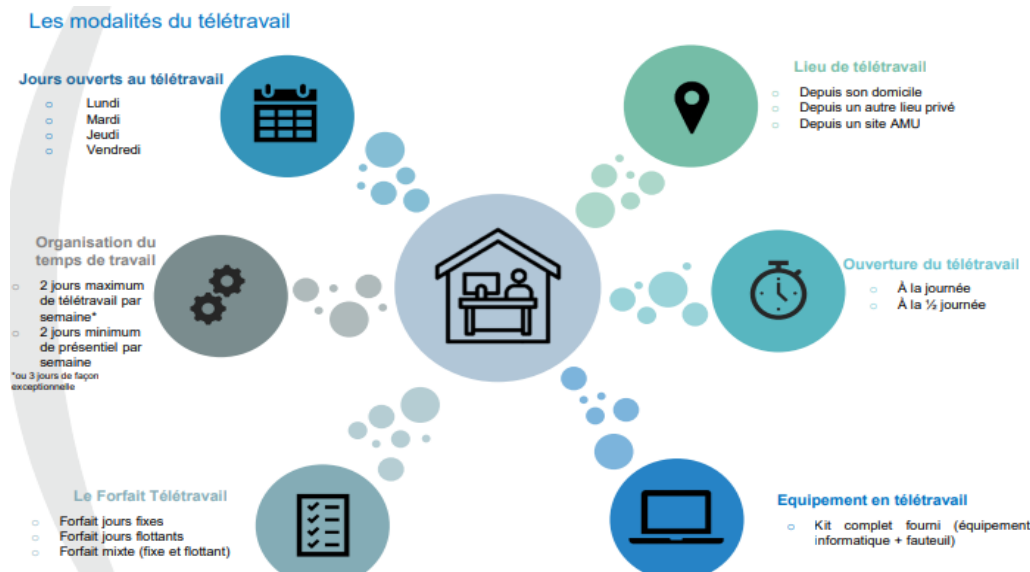
Le cadrage des horaires des réunions est gage d'une meilleure gestion du temps de travail et du temps personnel et familial. Ainsi, l'Université s'engage à ce que les réunions de travail soient planifiées dans un créneau propre à garantir une articulation effective des temps de vie.

Objectif : Aix-Marseille Université s'engage à renforcer les actions de communication, notamment par la révision des dispositions de la charte pour l'équilibre des temps de vie professionnel et personnel avant 2023, sur la nécessité de cadrer l'organisation des réunions entre 8H30 et 18H.

7.1.2 Déploiement du télétravail au sein d'Aix-Marseille Université

Conformément aux engagements pris dans le cadre de la charte du télétravail adoptée en octobre 2020, Aix-Marseille Université s'engage à maintenir son engagement pour un déploiement généralisé du télétravail pour ses personnels BIATSS.

De surcroît, la généralisation du télétravail permet de limiter les trajets des femmes en état de grossesse, dont la multiplication est facteur de risques. L'Université s'engage également à communiquer, auprès des femmes en état de grossesse, sur la possibilité de déroger au nombre maximum de jours de télétravail sous réserve d'un avis du service universitaire de médecine de prévention des personnels (SUMPP) en ce sens.



Objectif : Aix-Marseille Université s'engage à ce que le télétravail soit déployé à minima auprès de 30% des personnels BIATSS avant 2023 dans des conditions matérielles permettant une organisation optimale et propre à garantir la sécurité et la santé des personnels bénéficiaires, avec la mise à disposition des « kits télétravail ».

7.1.3 Prise en compte des situations individuelles dans l'organisation du travail

Des horaires de travail flexibles et individualisés seront proposés, dans la mesure du possible et en adéquation avec le fonctionnement et la continuité des services, aux agents se trouvant dans l'une des situations individuelles suivantes :

- Parents de jeunes enfants (moins de 3 ans)
- Agents en situation de monoparentalité
- Parents de famille nombreuse (3 enfants et plus)
- Parents d'enfants en situation de handicap ou dont l'état de santé justifie une présence soutenue

Objectif : Des actions de communication seront réalisées particulièrement lors des campagnes de pose des congés annuels, rappelant les règles en matière de priorité et la nécessaire bienveillance quant à la prise en compte de ces situations.

7.2- Soutien à la parentalité

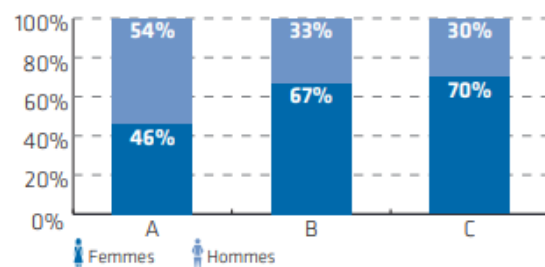
7.2.1 Développer les actions de communication autour de la coparentalité afin d'en faciliter l'accès

La répartition sexuée des personnels bénéficiant d'un temps partiel met en exergue un déséquilibre important entre les femmes et les hommes et ce particulièrement pour les personnels de catégorie C.

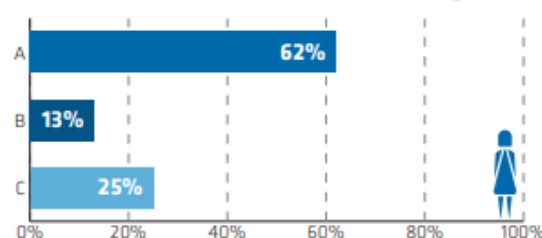
7.2.1.1 Données issues du Bilan Social de 2019

Qualité	Statut	Sexe	agents à <50%	agents à 50%	agents à 60%	agents à 70%	agents à 80%	agents à 90%	agents à temps partiel	agents à 100%	Total
BIATSS	Contractuels	F	6	1	15	12	65	9	108	669	777
		H	3	-	1	2	2	2	10	427	437
	Total contractuels		9	1	16	14	67	11	118	1 096	1 214
	Fonctionnaires	F	-	9	8	7	266	54	344	1 127	1 471
		H	-	6	3	-	24	6	39	749	788
	Total fonctionnaires		-	15	11	7	290	60	383	1 876	2 259
Total BIATSS			9	16	27	21	357	71	501	2 972	3 473
EC, ens, chercheurs et doc	Contractuels	F	-	34	1	-	1	-	36	705	741
		H	-	66	1	-	-	2	69	739	808
	Total contractuels		-	100	2	-	1	2	105	1 444	1 549
	Fonctionnaires	F	-	7	1	-	17	3	28	1 103	1 131
		H	-	7	1	1	8	3	20	1 697	1 717
	Total fonctionnaires		-	14	2	1	25	6	48	2 800	2 848
Total EC, ens, chercheurs et doc		-	114	4	1	26	8	153	4 244	4 397	
Total général			9	130	31	22	383	79	654	7 216	7 870

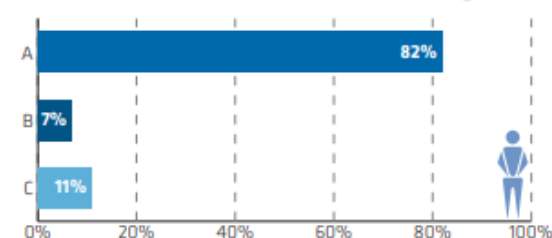
Répartition des femmes et des hommes par catégorie



Pyramide catégorielle des femmes



Pyramide catégorielle des hommes



Objectif : Sur ce constat, Aix-Marseille Université se fixe pour objectif de contribuer à désinhiber les hommes souhaitant s'investir pleinement dans leur vie familiale et personnelle mais qui craignent d'être pénalisés ou stigmatisés. Ainsi, l'Université s'engage à déployer des actions de communication auprès de l'ensemble de la communauté, propres à faire évoluer les mentalités et rééquilibrer la répartition des temps partiel entre les femmes et les hommes :

- Diffusion d'un « guide parent » dès 2022 à destination de l'ensemble des personnels d'Aix-Marseille Université, favorisant la connaissance pour les personnels de leurs droits en matière de parentalité ;
- Renforcement de la communication relative à la coparentalité et notamment l'ouverture du dispositif de congé parental d'éducation aux hommes, comme aux femmes, contribuant ainsi au partage égal de responsabilités entre les deux parents ;
- Information des personnels sur les dispositifs existants en cas de maladie d'un proche (congé de présence parentale, congé proche aidant, congé de solidarité familiale, don de jours de repos), via des campagnes de communication annuelles ;
- Rappeler les principes de non-discrimination liés à la parentalité et notamment les conditions dans lesquelles les fonctionnaires stagiaires et contractuels bénéficient des congés familiaux au même titre que les fonctionnaires titulaires.

7.2.2 Faciliter le retour à l'emploi après un congé pour motif familial

Le bénéfice de congés pour motif familial concerne majoritairement les femmes : en effet, 75% d'entre eux sont des congés maternité. L'Université réaffirme sa politique en matière de soutien des personnels dans l'articulation de leur vie professionnelle et de leur vie familiale, à travers les dispositifs de facilitation de la prise de congés familiaux et de la reprise à l'issue de ces congés. Ainsi :

- Il sera rappelé à l'ensemble des personnels, notamment via le « guide parent » mais également sur le site de la DRH, que tout personnel en situation de parentalité et/ou de grossesse, peut solliciter un entretien auprès de la Direction des Ressources Humaines de Campus, au cours duquel l'ensemble de ses droits lui sera explicités et un accompagnement lui sera proposé en cas de besoin identifié. L'Université réaffirme par ailleurs que chaque personnel bénéficie systématiquement d'un entretien à l'issue d'un congé parental d'éducation auprès de la DRH de Campus et, dans la mesure du possible, de sa structure d'affectation ;
- Les campagnes relatives au compte-épargne-temps au sein d'AMU prendront en considération les situations de parentalité et rappelleront la possibilité réglementaire, pour tout agent, de d'utiliser les jours épargnés à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'un congé de solidarité familiale et ce sans que les nécessités de service ne puissent être opposées.
- L'accès au Congé pour Recherche ou Conversion Thématique (CRCT) et au Congé pour Projet Pédagogique (CPP) sera facilité pour les enseignants-chercheurs après un congé pour motif familial long via la modification des critères d'attribution.

Objectif : L'Université s'engage à prendre les actions de communication nécessaire à la facilitation, pour les personnels, de leur retour à l'emploi après un congé pour motif familial, sur la durée du présent plan d'action.

7.2.3 Faciliter le remplacement de l'absence des agents en congé maternité

L'Université s'engage à développer une politique de remplacement des agentes lors des congés maternité pour limiter les impacts d'une maternité sur la vie professionnelle. Pour cela, en premier lieu, il sera demandé aux encadrants d'anticiper au mieux les périodes d'absence – et ce, dès transmission de la déclaration de grossesse par l'intéressée.

Par ailleurs, le déploiement des brigades de remplacement au sein d'Aix-Marseille Université sera un levier déterminant pour favoriser le remplacement des personnels en situation d'absence prolongée, y compris en cas de congé maternité, qu'il sera demandé aux différentes structures d'actionner autant que de besoin.

Objectif : L'Université s'engage à augmenter, dès 2021, le nombre d'absences pour congé maternité remplacées et d'adapter les effectifs de la brigade de remplacement en fonction des besoins des différents services concernés.

7.2.4 Limiter les impacts en paie des congés maternité

Conformément aux dispositions réglementaires applicables aux personnels contractuels en congé maternité, les indemnités journalières de sécurité sociale sont jusqu'alors versées directement aux intéressées, ce qui nécessite un reversement partiel à l'Université. Cette situation génère la création de trop-perçus nécessitant la mise en œuvre de procédures de reversement par le biais notamment d'une retenue sur salaire.

Objectif : Conscience du caractère potentiellement problématique de la gestion actuelle, l'Université s'engage à conclure au plus tard en 2022 un conventionnement avec les organismes de sécurité sociale afin de mettre en place un système de subrogation.

7.2.5 Mise en place d'espaces d'allaitement à destination des mères

L'Université constate que de nombreuses femmes ne souhaitent pas mettre fin au processus d'allaitement à l'issue de leur congé maternité notamment au regard des recommandations médicales en vigueur. Ainsi, Aix-Marseille Université souhaite mettre en place des mesures visant à soutenir l'allaitement maternel pour ses personnels.

Objectif : Des espaces d'allaitement adéquats seront mis en place au sein des différents campus d'Aix-Marseille Université afin de faciliter, pour les mères d'enfants en bas âge, la reprise du travail tout en maintenant l'allaitement. En parallèle, des absences seront autorisées, dans la limite d'une heure par jour, par les encadrants, pour permettre aux femmes de mettre en œuvre de façon effective leur droit en matière d'allaitement.

7.2.6 Favoriser l'aide à la garde des enfants

L'Université, via le service commun d'action social (SCASC), met en place pour ses personnels de nombreux dispositifs leur permettant de bénéficier notamment de prestations sociales à destination d'eux-mêmes ou de leurs enfants. Le SCASC assure avec ses équipes et les assistantes et assistants de service social un maillage fort de l'action sociale et culturelle d'AMU. A titre d'exemple, l'année 2019 a été marquée par la mise en place du marché cadre enfance signé pour 4 ans. Parmi ces prestations sociales, plusieurs contribuent à optimiser l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle et l'accompagnement à la parentalité : Pour soutenir la qualité de vie au travail, AMU finance actuellement des berceaux dans deux crèches, l'une à proximité du campus de Luminy et l'autre au sein du campus d'Aix-en-Provence. Dans ce cadre, 15 familles ont pu être dotées et 15 enfants accueillis mais 25 enfants sont restés sur liste d'attente.

Objectif : L'Université s'engage à étudier, dès 2021, toute possibilité de déploiement d'une crèche à proximité de l'un des campus de Marseille (Etoile ou Saint-Charles)

7.2.6.1 Places en crèches (Données issues du Bilan social 2019, p.225) :

	2018		2019	
	Pop Corn Luminy	Babilou Aix-en-Pce	Pop Corn Luminy	Babilou Aix-en-Pce
Nombre de berceaux	6	16	8	16
Familles bénéficiaires	8	28	15	28
Nombre d'heures de garde	10 900	23 262	18 009	23 262
Coût total (en €)	63 000	70 215	89 200	64 783
Subvention CAF - CEJ (en €)	16 619	17 635	9 807	23 323

- Le SCASC accompagne tout personnel en faisant la demande sur la constitution d'un dossier en ligne permettant de bénéficier de chèques CESU directement en ligne pour la garde d'enfants de moins de 6 ans, de même que le SCASC se tient à la disposition des personnels pour les accompagner dans leurs demandes de berceaux SRIAS.

- Des séjours, stages et loisirs pour les enfants pendant les périodes de vacances scolaires ainsi que des prestations d'actions sociales en lien avec la parentalité
- L'installation de relais de proximité au sein des différents campus favorisent l'accès des personnels aux assistantes et assistants de service social, compétents et disponibles pour l'accompagnement à la parentalité.

Objectif : Aix-Marseille Université s'engage à maintenir et renforcer la communication du SCASC auprès des agents d'Aix-Marseille Université sur les aides à la garde d'enfants.

7.2.7 Sécurisation de la situation des femmes enceintes

La situation des femmes en état de grossesse a fait l'objet, depuis plusieurs années, d'un suivi particulier au sein d'Aix-Marseille Université et ce afin de limiter les risques sur leur santé et leur sécurité. Ainsi, l'Université a déployé des actions visant à adapter et sécuriser les conditions d'exercice de leurs fonctions des femmes enceintes :

- Un suivi systématisé des femmes en état de grossesse par les services universitaires de médecine de prévention (SUMPP), résultant de la transmission par les services des déclarations de grossesse. En outre, un suivi médical renforcé peut également être mis en place au regard d'une éventuelle exposition à certains risques liés au poste occupé ;
- La remise d'un « guide maternité » à destination de chaque femme déclarant une grossesse ;
- Des autorisations d'absence, sous réserve des nécessités de service et après avis du SUMPP, à partir du début du 3^e mois de grossesse, dans la limite **d'une heure par jour** pour se rendre aux séances de préparation à l'accouchement et aux examens médicaux obligatoires.

Objectif : Maintenir et renforcer les suivis existant des agentes en état de grossesse sur la durée du plan d'action.

8- Plan d'action détaillé pour l'axe 4

N° et libellé de l'action	Objectifs à atteindre (chiffrés)	Indicateurs de suivi et d'évaluation	Calendrier		
			2021	2022	2023
8.1- Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail					
8.1.1 Mise à jour des dispositions ayant un impact sur l'égalité femmes-hommes <u>en lien avec les GT</u> A. Charte de l'équilibre des temps de vie B. Charte du droit à la déconnexion C. Charte du télétravail D. Charte du management responsable	Mise à jour annuelle	Nombre de chartes révisées par an	✓	✓	✓
8.1.2 Communication sur les chartes et déploiement des formations de sensibilisation des agents et des encadrants A. Sur le droit à la déconnexion B. Sur le télétravail C. Sur le management responsable	Mise en ligne d'un recueil des chartes sur site AMU XX stagiaires formés par an	Nombre de stagiaires effectivement formés	✓	✓	✓
8.1.3 Cadrage des horaires de réunions pour les rendre compatibles avec la vie personnelle pas de réunion en dehors des horaires normaux de travail (notamment avant 8H30 et après 18H...)	Intégration dans la charte des temps de vie	Enquête de perception auprès des usagers	✓	✓	✓
8.1.4 Déploiement du télétravail au sein d'Aix-Marseille Université	30% des agents BIATSS bénéficiant du télétravail en 2023	Nombre d'agents bénéficiant du dispositif du télétravail ; Nombre de kits télétravail distribués	✓	✓	✓
8.1.5 Prendre en compte les situations individuelles personnelles (monoparentalité, familles nombreuses, enfants en bas âge, enfants en situation de handicap...) A. Dans l'organisation de la prise des congés annuels B. Pour l'aménagement des horaires	1 action de communication annuelle à destinations de tous (agents et encadrants) lors de la campagne de pose des congés annuels	Nombre d'actions de communication	✓	✓	✓
8.1.6 Développer les actions de communication relatives au temps partiel annualisé et au congé parental annualisé (Cf. axe 2) aussi bien auprès des hommes que des femmes	Diffusion d'une procédure relative au temps partiel annualisé	Nombre de demandes de temps partiel annualisés acceptées	✓	✓	✓

N° et libellé de l'action	Objectifs à atteindre (chiffrés)	Indicateurs de suivi et d'évaluation	Calendrier		
			2021	2022	2023
8.2- Soutien à la parentalité					
8.2.1 Développer les actions de communication (notamment sur le site de la DRH) autour de la coparentalité afin d'en faciliter l'accès	Diffusion d'un guide parent	Diffusion effective du "guide parent"		✓	✓
A. Rédiger et diffuser un « guide parent »					
B. Informer sur les droits des agents en matière de coparentalité, notamment l'ouverture du dispositif de congé parental d'éducation aux hommes	Equilibrage du nombre de congés parentaux d'éducation entre hommes et femmes	Proportion hommes / femmes ayant bénéficié d'un congé parental d'éducation		✓	✓
C. Informer sur les dispositifs existants en cas de maladie d'un proche (congé de présence parentale, congé proche aidant, congé de solidarité familiale, don de jours de repos) – Parents et aidants familiaux – ouverts tant aux femmes qu'aux hommes	1 action de communication par an auprès des agents d'AMU sur le site de la DRH	Nombre d'actions de communication		✓	✓
D. Rappeler les principes de non-discrimination liés à la parentalité (notamment les conditions dans lesquelles les fonctionnaires stagiaires et contractuels bénéficient des congés familiaux)					
8.2.2 Faciliter le retour à l'emploi après un congé familial	Augmentation du nb d'entretiens en DRH Campus / structures avant ou après un congé pour motif familial	Nombre d'entretiens menés en DRH Campus.		✓	✓
A. Généraliser les entretiens d'accompagnement à la parentalité en DRH Campus / structure					
B. Favoriser le recours au CET pour les BIATSS au terme des congés familiaux (congé maternité, congé parental, disponibilité ou congé lié à l'enfant)	Augmentation du nb de jours de CET utilisés à l'issue d'un congé familial	Nombre de CET utilisés à l'issue d'un congé pour motif familial.		✓	✓
C. Favoriser l'accès des EC après un congé familial long au CRCT ou au CPP en modifiant les critères d'attribution (en lien avec l'action 1.8) , et l'accès au CPF pour les BIATSS	Augmentation du nb de CRCT à l'issue d'un congé familial Augmentation du nb de CPF l'issue d'un congé familial	Modification de la délibération relative aux critères d'attribution des CRCT locaux. Nombre et durée des CRCT suite à congé familial.		✓	✓

N° et libellé de l'action	Objectifs à atteindre (chiffrés)	Indicateurs de suivi et d'évaluation	Calendrier		
			2021	2022	2023
8.2- Soutien à la parentalité					
8.2.3 Faciliter le remplacement de l'absence d'un agent liée à la parentalité en cas de dysfonctionnement important du service	Déploiement des brigades de remplacement	Nombre d'agents affectés à la brigade de remplacement	✓	✓	✓
A. Anticiper les congés maternité afin de mutualiser les fonctions transverses B. Déployer le dispositif de brigades de remplacement C. Et, le cas échéant, recourir au recrutement de CDD de remplacement pendant les congés familiaux	Recours à des CDD pour remplacements ponctuels	Nombre de jours de remplacement effectués par la brigade	✓	✓	✓
8.2.4 Limiter les impacts en paie des congés maternité pour les agents contractuels : conventionnement avec l'organisme de sécurité sociale pour que l'université assure le maintien de salaire et perçoive directement les IJSS	Diminution et disparition à terme des trop-perçus générés en cas de maternité des agents contractuels ; Signature de la convention	Conventionnement effectif		✓	✓
8.2.5 Mettre en place des espaces dédiés à l'allaitement maternel dans les locaux des différents campus d'Aix-Marseille Université	Indicateur de suivi	M2 mis en place	✓	✓	✓
8.2.6 Favoriser l'aide à la garde des enfants	Résultat de l'étude en cours avec la DDPI	Nombre de place en crèche attribuées à des agents d'AMU ; Nombre d'enfants accueillis en stages et séjours enfance ; Nombre d'actions de communication par an.	✓	✓	✓
A- Maintenir et renforcer le nombre de crèches de campus en lien avec le SCASC (Aix-Luminy aujourd'hui – Etoile ou Saint-Charles à étudier) B- Développer la communication autour des « stages et séjours enfance » pendant les périodes de vacances scolaires et des prestations d'actions sociales proposées par le SCASC en lien avec la parentalité C- Informer sur l'existence d'aides ministérielles pour la garde d'enfant et accompagnement à leur mise en œuvre : Aide financière (chèques CESU) Berceaux SRIAS	Au moins 2 actions de communication par an				
8.2.7 Sécuriser la situation des femmes en état de grossesse	Au moins 1 action de communication par an	Nombre d'actions de communication ; Nombre de demande de dérogations télétravail	✓	✓	✓
A. Garantir un suivi de la médecine du travail par la communication systématique des femmes ayant déclaré une grossesse B- Communiquer sur la possibilité de déroger, sur avis du médecin du travail, au nombre maximum hebdomadaire de jours de télétravail au domicile et/ou sur site distant					

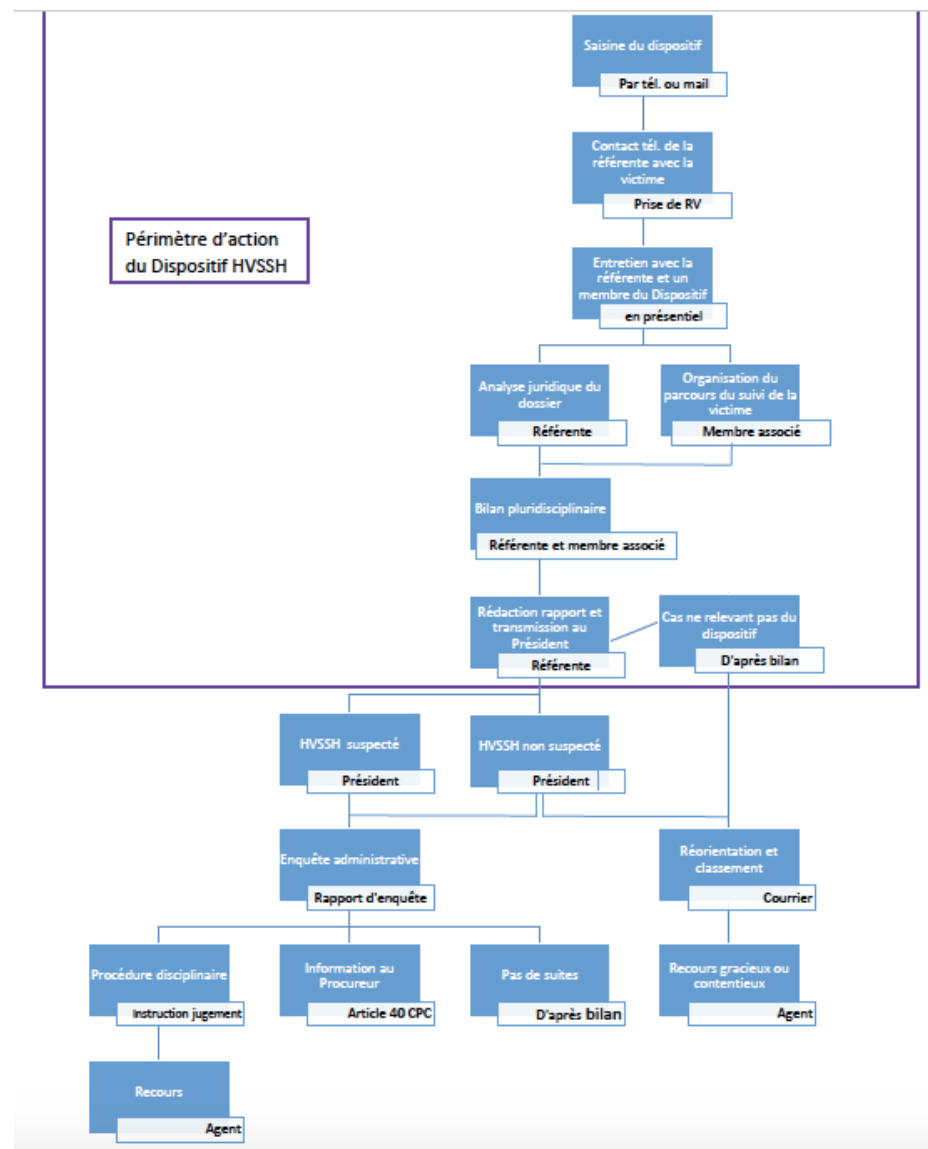
AXE 5 : LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, LES HARCÈLEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS

9- État des lieux

Le 28 juin 2016, le Conseil d'Administration d'Aix-Marseille Université a adopté la création d'un dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel, répondant ainsi à la circulaire n°2015-193 du 25 novembre 2015 relative à la prévention et au traitement du harcèlement sexuel dans les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche relevant du MENESR. A la rentrée 2019, le périmètre du Dispositif de lutte d'AMU est élargi au harcèlement et aux violences sexistes, sexuelles et LGBTphobes (HVSSH) compte tenu, notamment :

- de l'évolution des recommandations du Ministère concernant la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'ESR (Lettre de recommandation du 20 décembre 2016);
- de la Charte d'engagement LGBTI d'Aix-Marseille Université adoptée en son CA du 23 janvier 2018;
- de la Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique;
- des dispositions de la loi de transformation du service public du 7 Août 2019.

Ce dispositif repose sur une Référente Harcèlement sexuel, nommée par le Président, qui prend en charge les premiers niveaux d'action dictés par le cadre juridique et réglementaire dès lors qu'il y a signalement de harcèlement sexuel et s'appuie sur un groupe de travail pluridisciplinaire dont certains membres peuvent être appelés à intervenir en-qualité dans l'accueil des victimes. Un Groupe de travail Harcèlement sexuel -où le CHSCT est représenté- est régulièrement réuni pour examiner le bilan, parfaire la procédure d'accueil et de traitement et proposer des mesures de prévention.



Campagne de communication 2020



Le dispositif d'AMU de lutte contre le Harcèlement, les violences sexuelles, sexistes et homophobes a été accompagné par une **campagne de communication** en 2016, puis renouvelée en 2020 (cf affiches ci-contre), et par des **formations « harcèlements et violences » pour le personnel**. Celles-ci ont démarré en décembre 2018 sous forme d'une convention avec le CIDFF 13 pour former les membres du dispositif qui à ce moment-là, ne traitait que du harcèlement sexuel. Cette formation a servi à mettre en place la **formation « Harcèlements et violences »** dispensée par des ressources internes (collègues juristes et psychologues) à partir de 2019 auprès des membres du CHSCT, des RAD (avec inscriptions sur GEFORP), et des écoles doctorales. Ces formations sont ouvertes aux partenaires du contrat de site et sont reconduites en 2021 auprès d'un public élargi. Des sessions de **sensibilisation à la lutte contre les LGBTIphobies** sont également dispensées par des associations partenaires (Autre Cercle, SOS Homophobie) depuis 2019. Une collaboration étroite avec le Service Commun de Documentation d'AMU a permis de relayer régulièrement les campagnes d'affichage, les campagnes nationales et internationales de communication, et les diverses manifestations organisées par AMU sur ce sujet. De nombreuses animations de sensibilisation et d'information ont été organisées sur les campus en partenariats avec divers services d'AMU et les associations, notamment étudiantes (Journées santé bien être, ciné-débat, tables rondes, expositions, colloques et conférences scientifiques, ateliers de self-defense Wendo verbal et physique).

En quatre années d'existence, il y a eu **65 saisines** du dispositif, dont **35 par des personnels et 26 par des étudiantes ou étudiants** (4 saisines dont les auteurs n'ont pas souhaité se faire connaître). La grande majorité des saisines (75%) est effectuée par des femmes, qui saisissent le dispositif soit en tant que victime, soit en tant que témoin. Le harcèlement sexuel et/ou les violences sexistes représentent la moitié des saisines ; l'autre objet principal de saisine étant le harcèlement moral. La majorité des saisines a donné lieu à des accompagnements juridiques, psychologiques, ou

médicaux, en orientant les victimes vers les services d'AMU compétents ou vers des structures externes en fonction des demandes. Une minorité de saisines a conduit à demander une commission d'enquête, une commission disciplinaire, ou encore à saisir le procureur.

Le bilan et le retour d'expérience sur le dispositif ont révélé un certain nombre de faiblesses pouvant expliquer le taux de saisines assez bas pour une université qui compte environ 80 000 étudiants et 8 000 personnels : sous-effectif des personnels en charge du dispositif (induisant un manque de réactivité), trop de cloisonnement entre les intervenants dans le dispositif, défiance de la part des usagers et des OS, dispositif mal connu des personnels et étudiants. **Suite à ce constat, AMU a souhaité réviser son dispositif afin d'atteindre trois objectifs :**

- amélioration de la prise en charge des saisines pour harcèlement sexuel, violences sexuelles, sexistes et homophobes ;
- prise en compte du harcèlement moral (conformément à l'article 6 quater A de la loi 83-634 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique) ;
- prise en compte du racisme et de l'antisémitisme.

Afin d'atteindre ces objectifs, un **Groupe de Travail a été créé en décembre 2020**, réunissant les membres du dispositif actuel (et représentants des différents services impliqués : SIUMPPS, SUMPP, DAJI, SCASC, DEVE, CROUS, DRH, DGS), des représentants des OS, et les vice-présidences QVT, Santé et Handicap, Egalité Femmes-Hommes. Le benchmark réalisé auprès des autres universités françaises et francophones a permis d'identifier un modèle particulièrement inspirant et pertinent eu égard de la taille de notre université : le **Bureau d'Intervention en Matière de Harcèlement (BIMH) de l'Université de Montréal** (environ 70 000 étudiants et plus de 7 400 personnels). Le nombre de saisines annuelles s'élève à **642**, dont **313 demandes d'interventions** (76% des comportements rapportés sont d'ordre psychologique et 17% sont de nature sexuelle). Il ressort des discussions avec Mme Isabelle Chagnon, actuelle directrice du BIMH, qu'au moins trois caractéristiques clés contribuent à l'efficacité du BIMH : **1- Structure de et pour l'Université mais indépendante** des autres services, composantes, et gouvernance (presque considérée comme externe; « *tout est perception* »).

2- Equipe pluridisciplinaire de 6 personnes à temps plein, avec des tours de garde:

- expertes et experts confirmés dans leur domaine (1 criminologue, 2 psychologues, 1 avocate, 2 médiateurs), entre 45 et 60 ans
- formés à l'écoute bienveillante
- connaissant parfaitement l'université

3- Stratégie de communication et de formation très importante:

- formations obligatoires de 20 à 45 min (formats virtuels) pour tout le monde, personnels et étudiants
- communication intense et régulière sur les réseaux sociaux Facebook, Instagram, LinkedIn

Sur la base de ces discussions et constats, il a été décidé **de créer une structure** :

- **unique**, prenant en charge le harcèlement moral, le harcèlement sexuel, les violences sexistes, sexuelles et homophobes, ainsi que le racisme et l'antisémitisme ;
- **interne mais indépendante** ;
- reposant sur **3 personnes à temps plein**, épaulées de référentes et référents, et d'un comité de suivi ;
- travaillant en étroite collaboration avec les services et structures internes comme externes à AMU (Maison des femmes à Marseille ; Le Défenseur des Droits ; Maison Départementale de Lutte contre les Discriminations, etc.)

Le groupe de travail s'attache actuellement à définir les aspects opérationnels de cette nouvelle structure (cf actions dans le plan détaillé ci-dessous).

10-Plan d'action détaillé de l'axe 5

N° et libellé de l'action	Objectifs à atteindre (chiffrés)	Indicateurs de suivi et d'évaluation	Calendrier		
			2021	2022	2023
10.1-Élargir le dispositif actuel d'AMU de « lutte contre le harcèlement, les violences sexuelles, sexistes, et homophobes » à la lutte contre le harcèlement moral, ainsi que le racisme et l'antisémitisme, et améliorer le fonctionnement du dispositif					
10.1.1 Constituer un GT avec les différents services impliqués et les organisations syndicales pour réviser et élargir le dispositif actuel a- Faire un état des lieux critique du dispositif d'AMU en place depuis 2016 b- Réaliser un benchmark auprès d'autres universités françaises et francophones c- Identifier des partenaires locaux pour aider à l'accompagnement des victimes	Mettre en place un guichet unique.	Mise en place du guichet unique : oui/non	✓		
10.1.2 Élargir le dispositif actuel à la lutte contre le harcèlement moral, le racisme et l'antisémitisme a-Nommer des référentes et référents sur le harcèlement moral, et sur le racisme et l'antisémitisme. b-Assurer le signalement, le traitement et le suivi des actes de harcèlement moral, et des actes racistes et antisémites.	Mettre en place un guichet unique.	Mise en place un guichet unique : oui/non	✓		

N° et libellé de l'action	Objectifs à atteindre (chiffrés)	Indicateurs de suivi et d'évaluation	Calendrier		
			2021	2022	2023
10.1- Élargir le dispositif actuel d'AMU de « lutte contre le harcèlement, les violences sexuelles, sexistes, et homophobes » à la lutte contre le harcèlement moral, ainsi que le racisme et l'antisémitisme, et améliorer le fonctionnement du dispositif					
10.1.3 Améliorer le fonctionnement interne du dispositif a- Créer un « bureau d'intervention » de et pour AMU mais qui soit autonome et indépendant afin de garantir neutralité, confidentialité, et confiance. b- Constituer une équipe pluridisciplinaire de 3 personnes à temps plein pour prendre en charge le dispositif, épaulées par les référentes et référents. c- Constituer un groupe de pilotage représentatif de l'université et associant les représentants des personnels pour évaluer l'efficacité du dispositif, créer et coordonner les programmes de prévention, d'éducation et de sensibilisation, et faire des recommandations. d- En plus de l'accompagnement aux victimes, proposer un accompagnement pour les personnes qui pensent être l'objet d'un signalement ou d'une plainte	Mettre en place un guichet unique. Réunir le Comité de pilotage régulièrement (au moins 4 fois par an) pour évaluer le fonctionnement du dispositif.	Bilans réguliers. Bilan annuel. Mise à jour des nouvelles procédures	✓	✓	✓
10.1.4 Coordonner l'action du dispositif avec les différentes structures internes et externes a- Structures internes : médecine préventive, services sociaux, DRH, CVSP, etc b- Structures externes (Maison départementale de lutte contre les discriminations ; Maison des femmes de Marseille ; Le Défenseur des Droits ; et certaines associations) et développer les modalités de coopération	Réunions en fonction du nombre de saisines par mois	Nombre d'actions à l'issue des réunions	✓	✓	✓
10.1.5 Améliorer la communication sur le dispositif a- Informer personnels, étudiantes et étudiants de l'existence du dispositif et de son fonctionnement et renforcer notamment les communications et les animations dans les bibliothèques universitaires. b- Rédiger des consignes claires sur la procédure à suivre par les victimes, témoins, et parties prenantes au sein d'AMU en parallèle de l'action du dispositif (ex : Que faire en cas de harcèlement sur le lieu du stage ?) c- Informer sur le suivi du dispositif : saisines, accompagnement, sanctions	a, b- Réaliser des capsules vidéos, des livrets d'information, des jeux sérieux de rentrée, etc 100% des personnels et étudiants informés Instaurer une table ronde interactive avec sondage sur le dispositif deux fois par an. c- Communiquer en interne et en externe sur les sanctions prises à des fins de transparence et de prévention	a- Enquêtes, quizz. Dates des tables rondes réalisées et bilan du sondage. b- Guides, livrets, capsules vidéos mis en ligne sur le site web, délivrés à chaque rentrée, et rappelés durant l'année universitaire.	✓	✓	✓

N° et libellé de l'action	Objectifs à atteindre (chiffrés)	Indicateurs de suivi et d'évaluation	Calendrier		
			2021	2022	2023
10.2- Former les publics prioritaires à la prévention et à la lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes					
10.2.1 Professionnaliser les membres à temps plein du dispositif, ainsi que les référentes et référents experts qui y contribuent	100% des personnes	Nombre de personnes formées.	✓	✓	✓
10.2.2 Former systématiquement -les personnels encadrants -les responsables administratifs -les référents et référents égalité et lutte contre les discriminations -les responsables de diplômes -les personnels et gestionnaires de la DRH -les représentants du personnel -les doctorants et doctorantes	100% des personnes formées. Pour les personnels, intégration de la formation dans GEFORP.	Ratio des personnes formées par rapport au nombre des personnes prioritaires. Intégration dans GEFORP : OUI/NON	✓ ✓	✓	✓

ACRONYMES ET ABRÉVIATIONS

AAENES	Corps des Adjoint administratif de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur
ASI	Corps des Assistant ingénieur du ministère de l'Éducation nationale
ATRF	Corps des Adjoint technique de recherche et de formation du ministère de l'Éducation nationale
CPP	Congé pour projet pédagogique
CRCT	Congé pour recherche ou conversion thématique
HCC	Heure de cours complémentaire
HETD	Heure équivalent travaux dirigés
IGE	Corps des Ingénieurs d'études de l'Éducation nationale
IGR	Corps des Ingénieur de recherche du ministère de l'Éducation nationale
MAG	Corps des Magasinier des bibliothèques
MCF	Corps des Maître de conférences
MCF PH	Corps des Maître de conférences des universités-praticien hospitalier de médecine, d'odontologie et des disciplines pharmaceutiques
PCA	prime de charge administrative relative à l'exercice de responsabilités administratives ou à la prise de responsabilité d'une mission temporaire définie par l'établissement
PEDR	Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche
PR	Corps des Professeur des universités
PRAG	Corps des Professeur agrégé de l'enseignement du second degré
PRCE	Corps des Professeur certifié et assimilé
PRP	prime correspondant à l'exercice de responsabilités pédagogiques spécifiques exercées en sus des obligations de service
PU PH	Corps des Professeur des universités praticien hospitalier
RIFSEEP	régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
TECH	Corps des Technicien de recherche et de formation du ministère de l'Éducation nationale

REFERENCES

- 1-Greenwald AG, McGhee DE, Schwarz JLK. (1998). Measuring individual differences in implicit cognition: the implicit association test. *J. Pers. Soc. Psychol.* 74, 1464–1480. doi: 10.1037//0022-3514.74.6.146
- 2-Nosek, B. A. et al. (2009). National differences in gender–science stereotypes predict national sex differences in science and math achievement. *Proc. Natl Acad. Sci.* 106, 10593–10597. doi: 10.1073/pnas.0809921106
- 3-Régner I, Smeding A, Gimmig D, Thinus-Blanc C, Monteil J.M., Huguet P. (2010). Individual differences in working memory moderate stereotype-threat effects. *Psychol. Sci.* 21, 1646–1648. doi:10.1177/0956797610386619
- 4-Schmader T, Johns M, Forbes C. (2008). An integrated process model of stereotype threat effects on performance. *Psychol. Rev.* 115, 336–356. doi: 10.1037/0033-295X.115.2.336
- 5-Régner I, Thinus-Blanc C, Netter A, Schmader T, Huguet P. (2019). Committees with implicit biases promote fewer women when they do not believe gender bias exists. *Nat Hum Behav.* 3(11):1171-1179. doi: 10.1038/s41562-019-0686-3
- 6-Devine PG, Forscher PS, Cox WTL, Kaatz A, Sheridan J, Carnes M. (2017). A Gender Bias Habit-Breaking Intervention Led to Increased Hiring of Female Faculty in STEMM Departments. *J Exp Soc Psychol.* 73:211-215. doi: 10.1016/j.jesp.2017.07.002
- 7-Moss-Racusin CA, Pietri ES, Hennes EP, Dovidio JF, Brescoll VL, Roussos G, Handelsman J. (2018). Reducing STEM gender bias with VIDS (video interventions for diversity in STEM). *J Exp Psychol Appl.* 24(2):236-260. doi: 10.1037/xap0000144
- 8-Stewart A, Valian V. (2018). *An Inclusive Academy: Achieving Diversity and Excellence.* MIT Press.
- 9-Bagès C, Verniers C, Martinot D. (2016). Virtues of a Hard-working Role Model to Improve Girls' Mathematics Performance. *Psychol Women Quarterly*, 40 : 55-64. doi: 10.1177/0361684315608842
- 10-Dar-Nimrod I, Heine SJ. Exposure to scientific theories affects women's math performance. *Science.* 2006 Oct 20;314(5798):435. doi: 10.1126/science.1131100. PMID: 17053140.
- 11-Johns M, Schmader T, Martens A. Knowing is half the battle: teaching stereotype threat as a means of improving women's math performance. *Psychol Sci.* 2005 Mar;16(3):175-9. doi: 10.1111/j.0956-7976.2005.00799.x. PMID: 15733195.
- 12- Begeny CT, Ryan MK, Moss-Racusin CA, Ravetz G. In some professions, women have become well represented, yet gender bias persists-Perpetuated by those who think it is not happening. *Sci Adv.* 2020 Jun 26;6(26):eaba7814. doi: 10.1126/sciadv.aba7814.

ANNEXE : ÉTAT DES LIEUX CRITIQUE DE LA COMMUNICATION VISUELLE AU SEIN D'AMU



Flyers et affiches en faveur du bien vivre ensemble – Cible étudiante mais diffusion plus large interne/externe. Plusieurs formats print et digitaux



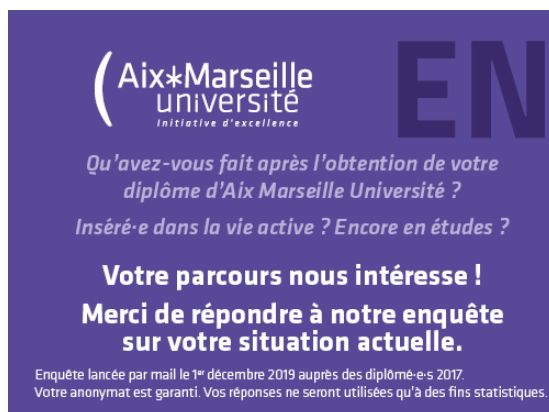
Rapport institutionnel sur l'activité annuelle des BU. Diffusion interne et mise en ligne.



Campagne promotionnelle grand public pour une composante d'AMU (école de maïeutique)



Enquête sur l'insertion professionnelle étudiante – diffusion digitale



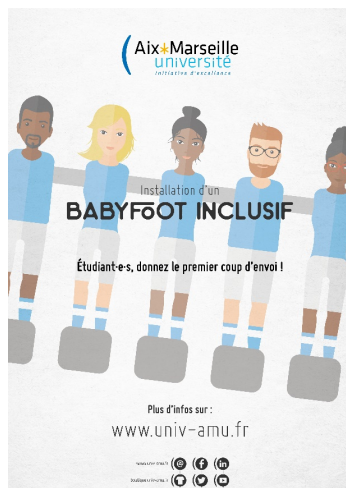
Flyer d'information sur le réseau de soin dédié aux étudiants – large diffusion auprès des étudiants et cabinets médicaux du territoire



Evènement sportif ouvert à toute la communauté universitaire



Promotion des babyfoot inclusifs installés sur les campus – Cible étudiante



Eléments de la campagne institutionnelle contre la COVID-19 – Large diffusion grand public et sur campus, pour toute la communauté personnels et étudiants



Promotion évènementielle à destination étudiante



Brochure à destination des étudiants internationaux – print et digital



Promotion d'un cursus dédié aux étudiants en situation de handicap



POLYTECH MARSEILLE
Aix-Marseille Université

HUGO : Polytech s'engage avec les entreprises à former des étudiants en situation de handicap

Diplôme d'ingénieur en Informatique (Lic+5) - en alternance (24 mois)

Admissions réservées aux personnes en situation de handicap :

- > Titulaires d'un Bac +4/5 scientifique
- > Titulaires d'un Bac +3 en informatique avec expérience professionnelle *

* Sous réserve d'une VAE Validation des Acquis Professionnels possibilité d'accompagnement

- Recrutements mars-avril 2019
- CV et lettre de motivation à informatique@polytech-marseille.fr
- Révisité en Septembre 2019
- Nombreux débouchés professionnels

Plus d'infos sur : polytech.univ-amu.fr/hugo

Collectif d'entreprises : Afilas, Ifma, EST Cadem/Ne, CCZ, G21, Gemalto, Abael Group, RTE, SORBS, Supra Stars, ST Microelectronics

Aix-Marseille
université
Initiative d'excellence



POLYTECH MARSEILLE
Aix-Marseille Université

HUGO : Polytech s'engage avec les entreprises à former des étudiants en situation de handicap

Diplôme d'ingénieur en Informatique (Lic+5) - en alternance (24 mois)

Admissions réservées aux personnes en situation de handicap :

- > Titulaires d'un Bac +4/5 scientifique
- > Titulaires d'un Bac +3 en informatique avec expérience professionnelle *

* Sous réserve d'une VAE Validation des Acquis Professionnels possibilité d'accompagnement

- Recrutements mars-avril 2019
- CV et lettre de motivation à informatique@polytech-marseille.fr
- Révisité en Septembre 2019
- Nombreux débouchés professionnels

Plus d'infos sur : polytech.univ-amu.fr/hugo

Collectif d'entreprises : Afilas, Ifma, EST Cadem/Ne, CCZ, G21, Gemalto, Abael Group, RTE, SORBS, Supra Stars, ST Microelectronics

Aix-Marseille
université
Initiative d'excellence

Carte de vœux institutionnelle d'Aix-Marseille Université



Aix-Marseille
université
Initiative d'excellence

Meilleurs vœux 2021

#ENSEMBLE
BIENTÔT

#plusfortensembleAMU #strongertogetherAMU

Brochure promotionnelle d'une faculté – Cible étudiante et partenaires économiques



Brochure promotionnelle d'une faculté – Cible étudiante et partenaires économiques



Brochure à destination des directeurs laboratoires et communauté scientifique interne



Campagne institutionnelle sur les BU – Cible étudiante



Evènement institutionnel Journée Portes ouvertes – Cible étudiante



Campagne institutionnelle sur le dispositif de co-voiturage – cible étudiante



Promotion d'un dispositif au sein des BU



Campagne institutionnelle sur la lutte contre les discriminations et harcèlement sexuel



Partie 2

Représentations femme/homme à améliorer

Campagne de collecte de TA – Large diffusion externe



Couvertures du magazine interne mensuel d'AMU (la grande majorité des autres couvertures sont plus respectueuses de la représentation des genres – Ici le 1^{er} exemple peut susciter une lecture féministe si on considère que l'enfant fille supervise l'expérimentation du garçon)



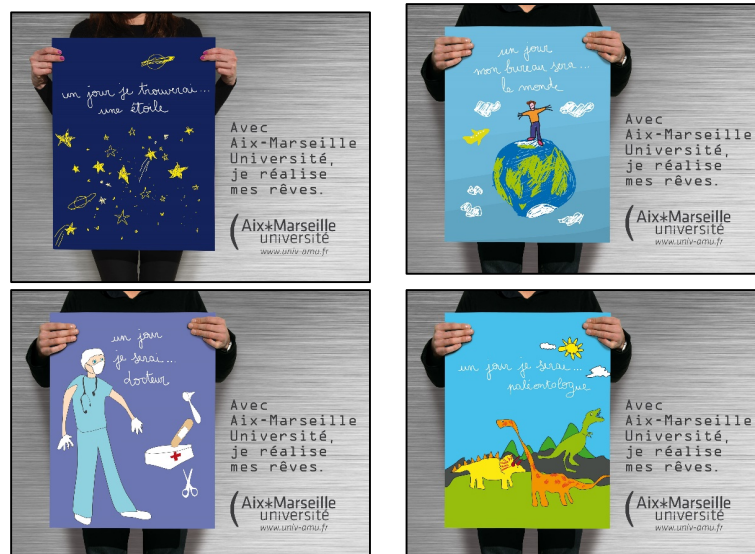
Brochure promotionnelle d'un diplôme de faculté – Cible étudiante



Publicité presse



Première campagne institutionnelle d'Aix-Marseille Université



Partie 3

Communications non genrées ou fantaisistes

Non genrée visuellement mais textuellement égalitaire (« Etudiantes et étudiants d'AMU.... »)



Couverture du magazine mensuel Spécial crise COVID-19



Campagne institutionnelle pour les BU – Animaux genrés mais campagne égalitaire



Campagne annuelle sur les éco-gestes – large diffusion à toute la communauté



Campagne publicitaire porteuse des valeurs d'AMU – Diffusion interne et externe, déclinaisons sur multiples supports print, web et digitaux

