

DELIBERATION CA094-2023

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L.123-1 à L.123-9, L.712-6-1 et L.719-7 ;
Vu le décret 71-871 du 25 octobre 1971 portant création de l'Université d'Angers ;
Vu les statuts et le règlement intérieur de l'Université d'Angers, tels que modifiés le 15 décembre 2022 ;
Vu la délibération n° CA003-2020 en date du 17 février 2020 relatif à l'élection du Président de l'Université d'Angers ;
Vu l'arrêté n° 2022-120 du 3 juillet 2022 portant délégation de signature en faveur de M. Didier BOUQUET ;
Vu les convocations envoyées aux membres du Conseil d'Administration le 20 octobre 2023 ;

Objet de la délibération : Rapport d'exécution du plan d'action pluriannuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Le Conseil d'Administration, réuni en formation plénière le jeudi 26 octobre 2023, le quorum étant atteint, arrête :

Le rapport d'exécution du plan d'action pluriannuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes est approuvé.

Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 27 voix pour.

Fait à Angers, en format électronique

*Pour le Président et par délégation,
Le directeur général des services
Didier BOUQUET*

Signé le 06 novembre 2023

La présente décision est exécutoire immédiatement ou après transmission au Rectorat si elle revêt un caractère réglementaire. Elle pourra faire l'objet d'un recours administratif préalable auprès du Président de l'Université dans un délai de deux mois à compter de sa publication ou de sa transmission au Rectorat suivant qu'il s'agisse ou non d'une décision à caractère réglementaire. Conformément aux articles R421-1 et R421-2 du code de justice administrative, en cas de refus ou du rejet implicite consécutif au silence de ce dernier durant deux mois, ladite décision pourra faire l'objet d'un recours auprès du tribunal administratif de Nantes dans le délai de deux mois. Passé ce délai, elle sera reconnue définitive. La juridiction administrative peut être saisie par voie postale (Tribunal administratif de Nantes, 6 allée de l'Île-Gloriette, 44041 Nantes Cedex) mais également par l'application « Télérecours Citoyen » accessible à partir du site Internet www.telerecours.fr

Affiché et mis en ligne le : 06/11/2023

Mise en œuvre du plan d'action pluriannuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (PAE)

Etablissement :

UNIVERSITE D'ANGERS

Contact(s) (nom, prénom, fonctions, mail) :

PASSIRANI Catherine, VP égalité, catherine.passirani@univ-angers.fr

NIGET David, Chargé de mission égalité, david.niget@univ-angers.fr

MENAR Nathalie, assistante de direction mission égalité, nathalie.menar@univ-angers.fr

AUZANNE François, DRH adjoint, francois.auzanne@univ-angers.fr

AMAND Marion, chargée de mission démarche qualité, marion.amand@univ-angers.fr

Chef(fe) de projet PAE : recrutement en cours

Date d'adoption du plan :

11/03/2021

Modalités de l'adoption de plan d'action. Et notamment modalités d'implication des organisations syndicales :

1- Une première mouture du plan d'action a d'abord été rédigée par le DRH et la VP égalité de l'époque, sur la base des éléments fournis par le ministère (axes recommandés plus autres axes), et a été présentée à la commission égalité le 5 octobre 2020.

2- Puis, sur la base de cette première mouture, un webinaire a été organisé le lundi 23 novembre 2020 à l'Université d'Angers par le DRH, la VP égalité, le chargé de mission égalité, l'assistante de direction égalité, et la commission égalité, à destination de l'ensemble de la communauté universitaire. Ce webinaire comportait une conférence le matin, avec présentation de la première mouture du plan d'action par le DRH et la VP égalité, et des ateliers l'après-midi. Chaque atelier reprenait un axe du futur plan d'action et était porté par un binôme (membres de la commission égalité). Toute la communauté universitaire pouvait s'inscrire à un atelier, notamment les personnels syndiqués, et faire les propositions/remarques/suggestions souhaitées quant à l'axe qui y était abordé. Un des membres du binôme avait en charge le secrétariat de l'atelier, tandis que l'autre membre menait l'atelier.

3- Les binômes porteurs d'axes se sont chargés de restituer le travail de leur atelier à la commission égalité. Puis le DRH, la VP égalité, le chargé de mission égalité et l'assistante de direction égalité ont rédigé une version finalisée du plan d'action sur la base des échanges et propositions faites en atelier. Restitution du webinaire le 21 janvier 2021 à la communauté universitaire.

4-Passage en CT/CHSCT en février 2021

5-PAE définitivement voté en CA le 11/03/2021

Modalités de suivi du plan d'action ; Comités de suivi ? quelles modalités ?

Novembre 2022 : réalisation d'une carte heuristique du PAE (démarche qualité) afin de faire un premier point sur l'état d'avancement des actions et sur le lien avec les autres schémas directeurs et plans d'action de l'établissement

6 décembre 2022 : premier comité de suivi sur la réalisation des actions du plan d'action égalité, en présence des porteurs d'axes des ateliers, du DRH, de la nouvelle VP égalité, du chargé de mission égalité, et de l'assistante de direction égalité

12 janvier 2023 : deuxième comité de suivi, en nombre plus restreint

23 janvier 2023: relance auprès des référent.es des actions des axes du PAE. Relance faite par mail par l'assistante de direction égalité pour la VP égalité, puis par les porteurs d'axe des ateliers.

03 juillet 2023 : comité de suivi restreint

31 août 2023 : réunion d'organisation d'un futur Copil PAE, à l'initiative de la VP égalité

17 octobre 2023 : En CSA, présentation d'une VO du bilan du PAE aux organisations syndicales et première phase de négociations avec elles. Proposition de participation au futur Copil

Comment le plan a-t-il été porté à la connaissance des agents ; Selon quelles modalités ?

Le plan a été porté la connaissance des agents via le rendu de décision du CA du 11/03/2021, ainsi que par la mise à disposition sur le site internet de l'UA du plan d'action égalité dans son intégralité, sur les pages égalités accessibles à toutes et tous.

Domaine 1 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Action 1.1.1 ETABLIR LE TABLEAU DES ECARTS DE REMUNERATION EXISTANTS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET EN IDENTIFIER LES ELEMENTS CONSTITUTIFS

Référent action : DPE (Direction du Pilotage et de l'Evaluation)

Indicateur ou livrable: Tableau et présentation aux instances

Action réalisée – Pas de cible, à actualiser/finaliser

	UA –2020 titulaires	UA- 2021 titulaires	UA – 2022 titulaires	Tous établissements d'enseignement supérieur (E-C uniquement)
Ecart de rémunération mensuelle brute moyenne entre les femmes et les hommes en euros	-985 €	-992 €	-980 €	-406 €
-dont effet ségrégation des corps	-738 € (75%)	-777 € (78%)	-792 € (81%)	-247 € (61%)
-dont effet démographique au sein des corps	-104 € (11%)	-77 € (8%)	-72 € (7%)	-88 € (22%)
-dont primes	-79 € (8%)	-58 € (6%)	-34 € (4%)	-56 € (14%)
-dont temps partiel	-64 € (6%)	-79 € (8%)	-81 € (8%)	-15 € (4%)

Action 1.1.2 REDUIRE LES INEGALITES DE REMUNERATIONS ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES DE 20% EN 5 ANS

Référent action : DRH (Direction des Ressources Humaines)/DPE pour les mesures

Indicateur ou livrable: Mesure de l'évolution de l'inégalité globale et de sa rémunération

Action réalisée – Cible non atteinte, à actualiser/finaliser

	Situation 2020	Horizon 2021	Horizon 2022	Horizon 2023
Attendu PAE	921 €	-	-	< 727 €
Etat d'avancement		Actualisé 912 €	Actualisé 898 €	

Action 1.2.1 A EVALUATION EGALE (CNU), PRIVILEGIER L'ATTRIBUTION DE LA PEDR A L'ENSEIGNANT.E-CHERCHEUR.E EN CONGE MATERNITE, CONGE DE PRESENCE PARENTALE, OU TEMPS PARTIEL DE DROIT POUR ELEVER UN ENFANT PENDANT LA PERIODE DE REFERENCE D'EVALUATION

Référent action : DRH

Indicateur ou livrable : Nombre de primes d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) attribuées à des enseignant.e.s-chercheur.e.s ayant été en congé maternité pendant la période de référence (2 ans) ou en congé parental pendant la période de référence (3 ans)

Action réalisée – Cible partiellement atteinte, à actualiser/finaliser

	Situation 2020	Horizon 2021	Horizon 2022	Horizon 2023
Attendu PAE	0	Au moins une	Au moins deux	Au moins deux
Etat d'avancement	0	1	1	En attente

Action 1.2.2 A EMPLOIS, QUALIFICATIONS ET SUJETIONS EGAUX, ALIGNER LA REMUNERATION DES PERSONNELS CONTRACTUELS ENSEIGNANTS SUR CELLE DES TITULAIRES DE MEME NIVEAU

Référent action: DRH/DPE Pour les mesures

Indicateur ou livrable : Ecart de rémunération globale brute annuelle entre les enseignants contractuels et titulaires (en %)

Action réalisée – Cible partiellement atteinte, à actualiser/finaliser

	Situation 2020	Horizon 2021	Horizon 2022	Horizon 2023
Attendu PAE	97%	-	-	100%
Etat d'avancement				

(DELIBERATION CA0117-2021 du 29 novembre 2021)

Objet de la délibération : Attribution d'un complément de rémunération aux personnels contractuels en CDI. Cependant, les revalorisations indemnitaires prévues et financées par l'Etat dans le cadre de la LPR pour les titulaires n'ont pas vocation à l'être pour les personnels contractuels. L'écart résiduel reste à mesurer.

Action 1.2.3 A EMPLOIS, QUALIFICATIONS ET SUJETIONS EGAUX, ALIGNER LA REMUNERATION DES PERSONNELS CONTRACTUELS BIATSS SUR CELLE DES TITULAIRES DE MEME NIVEAU

Référent action: DRH/DPE Pour les mesures

Indicateur ou livrable : Ecart de rémunération globale brute annuelle entre les BIATSS contractuels et titulaires

Action réalisée – Cible partiellement atteinte, à actualiser/finaliser

	Situation 2020	Horizon 2021	Horizon 2022	Horizon 2023
Attendu PAE	25%	-	-	<10%
Etat d'avancement				

(DELIBERATION CA0116-2021 du 29 novembre 2021)

Objet de la délibération : Attribution d'un complément de rémunération aux personnels contractuels en CDI. Cependant, les revalorisations indemnitaires prévues et financées par l'Etat dans le cadre de la LPR pour les titulaires n'ont pas vocation à l'être pour les personnels contractuels. L'écart résiduel reste à mesurer

Action 1.3.1 IDENTIFIER LES PRESTATIONS PRESENTES OU ABSENTES DU REFERENTIEL DES EEC PARTICULIEREMENT DIFFICILES ET ASSUREES MAJORITAIREMENT PAR DES FEMMES EEC

Référent action: DRH/DPE Pour les mesures

Indicateur ou livrable : Etablissement d'une cartographie genrée des responsabilités et prestations du référentiel des EEC et de leur cumul

Action réalisée – Cible partiellement atteinte, à actualiser/finaliser

	Situation 2020	Horizon 2021	Horizon 2022	Horizon 2023
Attendu PAE		Synthèse genrée des prestations	Actualisation de la synthèse genrée des prestations	Actualisation de la synthèse genrée des prestations
Etat d'avancement				

(DELIBERATION CA053-2022 du 12 juillet 2022)

Objet de la délibération : Référentiel des équivalences horaires des enseignants et enseignants-chercheurs 2022-2023. Photographies 2021 et 2022 à réaliser pour mesurer les évolutions avant application du nouveau référentiel.

Action 1.3.2 REVALORISER LES MISSIONS PEDAGOGIQUES, ADMINISTRATIVES OU DE RECHERCHE PRESENTES OU ABSENTES DU REFERENTIEL ET ASSUREES MAJORITAIREMENT PAR DES FEMMES

Référent action: DRH/DPE Pour les mesures

Indicateur ou livrable : Evolution du référentiel EEC, et lorsque celui-ci prévoit une rémunération minimale et maximale, analyse de son utilisation par responsabilité, UFR et genre de l'EEC bénéficiaire

Action réalisée – Cible partiellement atteinte, à actualiser/finaliser

	Situation 2020	Horizon 2021	Horizon 2022	Horizon 2023
Attendu PAE	Référentiel EEC	Evolution du référentiel EEC	Evolution du référentiel EEC	Evolution du référentiel EEC
Etat d'avancement				

(DELIBERATION CA053-2022 du 12 juillet 2022)

Objet de la délibération : Référentiel des équivalences horaires des enseignants et enseignants-chercheurs 2022-2023. Photographies 2021 et 2022 à réaliser pour mesure les évolution avant/après application du nouveau référentiel.

Globalement pour le domaine 1

7 actions

Niveau de réalisation :

Taux de réalisation de 100%, mais avec des cibles non atteintes ou non actualisées.

1 action réalisée, sans cible à atteindre mais à actualiser/finaliser

1 action réalisée, dont la cible n'est pas atteinte et est à actualiser/finaliser

5 actions réalisées, dont les cibles sont partiellement atteintes et à actualiser/finaliser

Freins :

Problème d'actualisation/finalisation et de pérennisation des actions, tant dans la mesure de l'indicateur que dans le livrable attendu, que la cible soit atteinte ou non. Manque de moyens (réel ou ressenti). Nécessité d'un suivi plus régulier.

Moyens/Leviers :

Recrutement en cours d'un personnel dédié au suivi du PAE

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

Action 2.1.1 INCITER LES FEMMES A PRESENTER L'HDR

Référents action : DRIED (Direction Recherche Innovation et Etudes Doctorales)/DPE pour les mesures
Indicateurs ou livrables : % de candidates à l'HDR parmi les femmes MCF (UA) (*Indicateur disponible à partir de Janvier 2022*) / % de femmes parmi les candidat.es à l'HDR

Action réalisée – Pas de cible, à actualiser/finaliser

	Situation 2020	Horizon 2021	Horizon 2022	Horizon 2023
Attendu PAE	Bilan à faire en collaboration DPE DRIED	Néant	Néant	Néant
Etat d'avancement	47%	56%	13%	

Cet indicateur paraît très hétérogène et donc plus conjoncturel que structurel ce qui rend difficile le suivi de l'impact des actions prises sauf si on le fait sur plusieurs années . Cet indicateur sera comparé à l'indicateur : % de F MCF à l'UA.

Actions pour faire progresser le % de femmes candidates HDR :

- Priorité donnée aux demandes de CRCT de femmes pour passer l'HDR . Cf décision Bureau CR du 10.10.2022
- S'appuyer sur des référents Egalité dans les unités ou les pôles (et les directions d'unités) pour qu'ils incitent les collègues femmes à préparer leur HDR

Action 2.1.2 INCITER LA DIRECTION DES UNITES DE RECHERCHE A CONFIER DES RESPONSABILITES AUTANT AUX JEUNES CHERCHEUSES QU'AUX JEUNES CHERCHEURS

Référents action : DRIED, DRH

Indicateurs ou livrables : Méthode de recueil de l'information / Nombre de femmes bénéficiant de responsabilités de recherche identifiées dans le référentiel des EEC, dans les directions et projets et dans l'encadrement.

Action non réalisée

	Situation 2020	Horizon 2021	Horizon 2022	Horizon 2023
Attendu PAE	Néant	Définition du recueil d'information et analyse d'au moins un laboratoire par pôle de recherche	Analyse faite dans tous les laboratoires et une définition de ce qu'on appelle une jeune chercheuse	Mesure de l'évolution 2021/2023 pour les laboratoires pilotes
Etat d'avancement	Néant	?	?	?

Pas d'action menée à ce jour par la DRIED, si ce n'est la promotion systématique des AAP destinés aux femmes (via la newsletter recherche. Ex : AAP fondation l'Oreal)

Réflexion en cours sur la mise en place d'un bonus pour les unités favorisant la prise de responsabilité des femmes dans les unités de recherche (% de F publiant ou PI de projets ou impliquées dans l'encadrement de doctorants est au moins égal au % de F dans l'unité)

Action 2.1.3 ACCROITRE LA PRESENCE DES FEMMES AUX POSTES DE PROFESSEUR (PR)

Référents action : DRH

Indicateur ou livrable : Ratio femmes/hommes recruté.es chaque année dans le corps des professeurs des universités

Action réalisée – Cible partiellement atteinte, à actualiser/finaliser

	Situation 2020	Horizon 2021	Horizon 2022	Horizon 2023
Attendu PAE	25% de femmes PR 50% de femmes parmi les recrutements de PR	Réaliser une analyse permettant de fixer des objectifs par groupes de sections	Atteinte des objectifs fixés à 80%	Atteinte des objectifs fixés
Etat d'avancement	25% de femmes PR 50% de femmes parmi les recrutements de PR	6 PR recrutés dont 0 femme + 1 promotion interne par liste d'aptitude LPR	10 PR recrutés dont 3 femmes + 2 promotions internes par liste d'aptitude LPR	En attente

Action 2.2.1 SYSTEMATISER LES ENTRETIENS DE PREPARATION A LA REPRISE D'ACTIVITE POUR LES PERSONNELS BIATSS ECARTES DE LEUR EMPLOI DEPUIS AU MOINS 1 AN

Référent action : DRH

Indicateur ou livrable : Nombre d'entretiens réalisés par la conseillère en mobilités carrières (CMC) chaque année

Action réalisée – Cible atteinte, à actualiser/finaliser

	Horizon 2021	Horizon 2022	Horizon 2023
Attendu PAE	Réalisé pour au moins 30% des agents revenant de congés long	Réalisé pour au moins 50% des agents revenant de congés longs	Réalisé pour au moins 80% des agents revenant de congés longs
Etat d'avancement	4 agents accompagnés (100% demandes)	3 agents accompagnés (100% demandes)	En attente

Action 2.2.2 ENCOURAGER LES ENSEIGNANT.E.S-CHERCHEUR.E.S ECARTE.E.S DE LEURS FONCTIONS DEPUIS AU MOINS UN AN A DEMANDER UN CONGE POUR RECHERCHE OU CONVERSION THEMATIQUE (CRCT) OU UN CONGE POUR PROJET PEDAGOGIQUE (CPP)

Référents action : DRH, DRIED

Indicateur ou livrable : Nombre de CRCT et CPP accordés à des enseignant.e.s-chercheur.e.s écarté.e.s de leurs fonctions depuis au moins un an

Action réalisée – Cible partiellement atteinte, à actualiser/finaliser

	Situation 2020	Horizon 2021	Horizon 2022	Horizon 2023
Attendu PAE	1	Au moins un	Au moins deux	Au moins deux
Etat d'avancement	1	1	1	?

Ecartées de leur fonction depuis au moins un an, et CPP : Données non disponibles à ce jour à la DRIED ; possibilité de mettre en place un indicateur partagé DRH (Pôle Enseignants) /DRIED à confirmer

Globalement pour le domaine 2

5 actions

Niveau de réalisation :

Taux de réalisation de 80% ; 1 action non réalisée

1 action réalisée, sans cible à atteindre mais à actualiser/finaliser

1 action réalisée, dont la cible est atteinte mais à actualiser/finaliser

2 actions réalisées, dont les cibles sont partiellement atteintes et à actualiser/finaliser

Freins :

Des actions qui ne collent pas toujours à la réalité de la direction référente.

Problème d'actualisation/finalisation et de pérennisation des actions, tant dans la mesure de l'indicateur que dans le livrable attendu, que la cible soit atteinte ou non. Manque de moyens (réel ou ressenti). Nécessité d'un suivi plus régulier.

Moyens/Leviers :

Recrutement en cours d'un personnel dédié au suivi du PAE

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

Action 3.1.1 LES REUNIONS DOIVENT AVOIR LIEU ENTRE 9H ET 18H, HORS MERCREDI APRES-MIDI ET AVOIR UN ORDRE DU JOUR.

Référents action : Commission égalité / DDN, DPE pour les mesures

Indicateur ou livrable : Analyse d'un échantillon de réunions programmées sur Zimbra chaque année et calcul du pourcentage de réunions non conformes

Action non réalisée

	Situation 2020	Horizon 2021	Horizon 2022	Horizon 2023
Attendu PAE	572 réunions dans Celcat allant au-delà de 18h et 92 réunions débutant à 18h ou plus tard	Réduction de 30%	Réduction de 50%	Réduction de 80%
Etat d'avancement		Non actualisé	Non actualisé	

Action 3.1.2 PROMOUVOIR LES PRATIQUES DE BONNE GESTION DES MESSAGES ELECTRONIQUES POUR MIEUX SEPARER VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE EN S'APPUYANT SUR LA CHARTE D'USAGE DU SYSTEME D'INFORMATION

Référents action : DDN

Indicateur ou livrable : Généralisation des messages : "pas de mails après 18h ni en périodes de vacances ni le week-end" ; analyse des pieds de mail d'un échantillon de responsables de service

Action non réalisée

	Situation 2020	Horizon 2021	Horizon 2022	Horizon 2023
Attendu PAE		+20%	+50%	+100%
Etat d'avancement		?	?	?

Action 3.1.3 DISCUTER L'OPPORTUNITE DE CREER DES SALLES D'ALLAITEMENT, ETABLIR UN ETAT DES LIEUX DES SOLUTIONS ACTUELLEMENT UTILISEES PAR LES PERSONNELS DE L'UA POUR LA GARDE D'ENFANTS ET DES BESOINS NON COUVERTS

Référents action : DEVEC, DPI

Indicateur ou livrable : Ordre du jour et compte-rendu de la COPE (Commission des personnels de l'UA); Enquête auprès des personnels parents d'enfants de moins de trois ans concernant les modes de gardes utilisés et les besoins non couverts

Action réalisée - Cible partiellement atteinte, à actualiser/finaliser

	Situation 2020	Horizon 2021	Horizon 2022	Horizon 2023
Attendu PAE	0		Présent dans un OJ et CR 21 ou 22 Résultats de l'enquête et présentation aux instances	
Etat d'avancement			?	Etat des lieux par composantes/services communs pouvant accueillir des salles d'allaitement (Céline Mérand Assistante service social)

Action 3.1.4 PRENDRE EN COMPTE LES IMPACTS DU TELETRAVAIL SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES HOMMES.

Référents action : Commission égalité

Indicateur ou livrable : Désignation d'un.e correspondant.e de la commission égalité dans le groupe de travail télétravail; CR réunions

Action non réalisée

	Situation 2020	Horizon 2021	Horizon 2022	Horizon 2023
Attendu PAE	0	Désignation validée par le CT		
Etat d'avancement		non	néant	?

Action 3.2.1 REALISER UN GUIDE DE LA PARENTALITE ET EN FAIRE LA PROMOTION

Référents action : SSTU, DRH, DCOM

Indicateur ou livrable : Taux de diffusion

Action réalisée- Cible atteinte à actualiser/finaliser

	Horizon 2021	Horizon 2022	Horizon 2023
Attendu PAE	Guide disponible dans une première version	Diffusion et évaluation	Version améliorée du guide
Etat d'avancement	non	Oui (+ ateliers parentalité)	

Action 3.2.2 METTRE EN PLACE UN DISPOSITIF "BOOSTER" AVEC UN ENTRETIEN DES LE RETOUR DE CONGES MATERNITE OU PARENTAL DE L'AGENT

Référents action : DRH, composantes

Indicateur ou livrable : Nombre d'entretiens réalisés

Action réalisée – Cible atteinte

	Horizon 2021	Horizon 2022	Horizon 2023
Attendu PAE	50% de retours accompagnés d'un entretien	80% de retours accompagnés d'un entretien	100% de retours accompagnés d'un entretien
Etat d'avancement	100% des agents qui le souhaitent sont accompagnés	100% des agents qui le souhaitent sont accompagnés	100% des agents qui le souhaitent seront accompagnés

Globalement pour le domaine 3

6 actions

Niveau de réalisation :

Taux de réalisation de 50%; la moitié des actions sont non réalisées (soit 3 actions non réalisées)

1 action réalisée, dont la cible est atteinte ; et 1 action réalisée dont la cible est partiellement atteinte

1 action réalisée, dont la cible est atteinte mais à actualiser/finaliser

Freins : Problème de réalisation des actions. Manque de moyens (réel ou ressenti). Nécessité suivi + régulier

Moyens/Leviers : Recrutement en cours d'un personnel dédié au suivi du PAE

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

Action 4.1.1 PARTICIPER A L'ENQUETE NATIONALE ACADISCRISUR L'EGALITE, LES VIOLENCES ET LES DISCRIMINATIONS, REALISEE NOTAMMENT AUPRES DU PERSONNEL

Référent action : Commission égalité, DDN

Indicateur ou livrable : Enquête

Action réalisée – Cible atteinte

	Situation 2020	Horizon 2021	Horizon 2022	Horizon 2023
Attendu PAE	Enquête interne réalisée et analysée (2020)	Enquête ACADISCRIS	Résultats et analyse	Amélioration politique Egalité
Etat d'avancement		Fait	Rapport intermédiaire vss	Rapport intermédiaire racisme début 2023 Rapport final été 2023 Un GT > recommandations?

Action 4.2.1 FIXER LE DISPOSITIF ACTUEL DE LA CELLULE VDH EN RETRAVAILLANT SUR SES MISSIONS, EN DELIMITANT SON CHAMP D'ACTION AU REGARD D'AUTRES INSTANCES (COMMISSION ÉGALITE, PROCEDURES DISCIPLINAIRES), EN ETABLISSANT DES PROCEDURES CLAIRES ET EN IDENTIFIANT LES ACTEUR.RICE.S DE LA CELLULE VDH. CE DISPOSITIF DEVRA ETRE ACTUALISE PENDANT TOUTE LA DUREE DU PAE, DE MANIÈRE A TROUVER LE MEILLEUR EQUILIBRE

Référent action : Cellule VDH, DAGJI

Indicateur ou livrable : Règlement intérieur de la cellule VDH ; Bilan d'activité

Action réalisée – Cible atteinte

	Situation 2020	Horizon 2021	Horizon 2022	Horizon 2023
Attendu PAE	RI établi	Actualisation et bilan	Actualisation et bilan	Actualisation et bilan
Etat d'avancement		FAIT	FAIT	Bilan à présenter aux instances

Action 4.2.2 RENFORCER LA CELLULE VDH PAR LA CREATION D'UN RESEAU DE REFERENT.E.S SENSIBILISE.E.S AUX VSS, AUX DISCRIMINATIONS ET AUX HARCELEMENTS PAR COMPOSANTE/SERVICE

Référent action : Cellule VDH + commission égalité, directions des composantes et des services

Indicateur ou livrable : Liste des référents dans les composantes ou les laboratoires

Action réalisée – Cible atteinte

	Situation 2020	Horizon 2021	Horizon 2022	Horizon 2023
Attendu PAE	1 référente dans une composante (Polytech)	Un par composante	Actualisation de la réflexion et extension aux laboratoires et services	Selon décision 2022
Etat d'avancement		Néant	Concertation avec LLSH pour préfiguration. Lettre de mission en préparation.	Rédaction de la lettre de mission et mise en place dans toutes les composantes et services communs/centraux (28 postes)

Action 4.2.3 PREVOIR POUR LES MEMBRES DE LA CELLULE UN PLAN ANNUEL DE FORMATIONS A L'ECOUTE ET A L'ACCOMPAGNEMENT DES VICTIMES ET UNE FORMATION JURIDIQUE, NOTAMMENT EN JUSTICE REPARATRICE

Référent action : Service formation du personnel (DRH)

Indicateurs ou livrables : Nombre d'heures de formation par an pour les membres de la cellule, Liste des participants, Programme de la formation

Action réalisée – Cible atteinte

	Horizon 2021	Horizon 2022	Horizon 2023
Attendu PAE	Au minimum 2 j/an Tous les membres Plusieurs intervenants extérieurs	Au minimum 2 j/an Tous les membres Plusieurs intervenants extérieurs	A préciser selon bilan réalisé
Etat d'avancement	Formation à l'écoute des victimes de violences sexistes et sexuelles, harcèlement et discriminations (distanciel) Module 1: 15 février 2021 (2h30) Module 2: 16 février 2021 Module 3: 26 février 2021 Module 4 : 2 avril 2022 (6h) (présentiel) 7 personnes formées +Module 4 pour 6 personnes formées en 2020 sur les VSS : 12 mars 2021	Jour 1 : Formation initiale des membres de la cellule VDH – 7 personnes 4 février de 9h à 17h Jour 2 : Formation à l'écoute d'une personne sollicitant la cellule VDH – 3 mars de 9h à 17h RETEX – 12 septembre – 3h	2 avril 2023 2 sessions de formation en parallèle de 3h30 chacune « Sensibiliser aux violences sexistes et sexuelles dans l'ESR » VSS Formation

Action 4.2.4 PREVOIR LA BONNE ARTICULATION ENTRE CELLULE VDH ET COMMISSIONS DISCIPLINAIRES ET LA FORMATION DES MEMBRES DES COMMISSIONS DISCIPLINAIRES AUX VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Référent action : Service formation du personnel (DRH), DAGJI

Indicateurs ou livrables : Nombre d'heures de formation par an pour les membres des commissions disciplinaires, Liste des participants, programme de la formation, Bilan annuel de fonctionnement des commissions disciplinaires

Action réalisée -Cible partiellement atteinte, à actualiser/finaliser

	Horizon 2021	Horizon 2022	Horizon 2023
Attendu PAE	Au minimum 2 j/an Tous les membres Plusieurs intervenantsexérieurs	Au minimum 2 j/an Tous les membres Plusieurs intervenantsexérieurs	A préciser selon bilan réalisé
Etat d'avancement	NEANT	Echanges avec Caroline DUPARC pour mise en place de formation en interne + devis avec organisme externe	Sensibilisation aux VSS dans l'ESR avec VSS Formation le 2/05/2023 + Relais des formation Jurisup' et VSS Formation proposées par le MESRI

Action 4.3.1 SENSIBILISATION OBLIGATOIRE AUX VDH ET PROCEDURES VDH POUR TOUT.E.S LES NOUVEAUX PERSONNELS ARRIVANTS, Y COMPRIS LES DOCTORANT.E.S

Référent action : Commission Egalité, DRH, DRIED

Indicateurs ou livrables : Programme de la journée d'information des nouveaux personnels, Programme des formations doctorales

Action réalisée – Cible partiellement atteinte

	Situation 2020	Horizon 2021	Horizon 2022	Horizon 2023
Attendu PAE	0	Thématique présente dans les programmes Document charte disponible	Thématique présente dans les programmes Nombre de chartes signées	Bilan et révision Nombre de chartes signées
Etat d'avancement	0	FAIT (sensibilisation de rentrée) Charte non	FAIT (sensibilisation de rentrée) Charte non	FAIT (sensibilisation de rentrée) Charte non Formation Collectif CLASCHES pour les doctorant.es en mai 2023 (non obligatoire)

Action 4.3.2 AMELIORER LES DISPOSITIFS NUMERIQUES D'ACCES AUX INFORMATIONS DE LA CELLULE VDH ET PARTICULIEREMENT A LA PROCEDURE DE SIGNALEMENT

Référent action : DDN, DCOM

Indicateurs ou livrables : Accès en moins de deux clics à partir de la page d'accueil, Nombre de consultations de la page web

Action réalisée – Cible atteinte

	Situation 2020	Horizon 2021	Horizon 2022	Horizon 2023
Attendu PAE	Actuellement 3 clics à partir de l'ENT étudiant, chemin plus complexe pour les personnels	2 clics Augmentation de 50% des visites	2 clics Augmentation de 80% des visites	2 clics Augmentation de 100% des visites
Etat d'avancement		?	1 clic depuis l'ENT	
	422 vues de pages uniques	3826	3186	5000 (19% des étudiant.e.s)
		+806% N-1 X 9 N-1	-17% N-1 X 7.5 N-2	+57% X 1.3 N-2
				377 vues de pages uniques, dont 75% via ENT
			Fluctuation mensuelle	

Action 4.3.3 CONSTRUIRE COLLECTIVEMENT, AVEC DES PERSONNES CONCERNEES, UNE CAMPAGNE PEDAGOGIQUE DE PREVENTION ET DE SENSIBILISATION AUX VDH ET UN DOCUMENT RESSOURCE SUR LES VDH/PROCEDURES VDH, EN S'ADRESSANT A TOUT.E.S LES USAGERS, TEMOINS, VICTIMES ET AUTEURS

Référent action : Commission égalité, cellule VDH, DCOM

Action réalisée – Cible atteinte

	Situation 2020	Horizon 2021	Horizon 2022	Horizon 2023
Attendu PAE	Absente	Elaboration de la campagne	1 ^{ère} édition	Bilan et éditions successives
Etat d'avancement		Campagne réalisée Guide d'aide aux victimes fait (stage A. Alves)	Campagne réalisée Guide validé instances & CHSCT mais pas mis en ligne	Nouvelle campagne intersectionnelle fin 2023 Mise en ligne du guide

Action 4.3.4 DISPOSER D'UN MODULE DE FORMATION A DESTINATION DES ETUDIANT.E.S ET DES PERSONNELS, SUR LA BASE DU VOLONTARIAT, POUR COMPRENDRE LES VDH ET ACQUERIR DES COMPETENCES POUR REAGIR (CAPACITE VERBALE, CAPACITE PHYSIQUE ET MOBILISATION DE RESSOURCES)

Référent action : + Commission égalité, Direction vie des campus (DEVEC), SUAPS, Service formation du personnel (DRH)

Indicateurs ou livrables : Nombre d'inscriptions

Action réalisée – Cible partiellement atteinte

	Situation 2020	Horizon 2021	Horizon 2022	Horizon 2023
Attendu PAE	0	Elaboration du module de formation	2 sessions/an	2 sessions/semestre
Etat d'avancement	0	Pas de module unique - Etudiant.e.s: plusieurs sports de combats, self défense avec majorité de femmes (SUAPS) + formation 1/2 journée pour asso étudiant.e.s avec asso nantaise et renforcement volet VSS dans la gestion de soirée (DEVEC) - Personnels: 4 formations (discriminations, handicap, accueil et gestion des conflits)	Pas de module unique - Etudiant.e.s: un cours de self défense en plus à Angers, Saumur (SUAPS) + id. DEVEC - Personnels: 4 formations + nouveauté recruter sans discriminer	- Etudiant.e.s: Communication self défense et dvmpt structurel/ponctuel + Bilan et amendement DEVEC - Personnels: 6 formations dont sensibilisation Transitude et transphobie et nouveauté Fresque de la diversité

Pas de module unique de formation

Action 4.3.5 FORMATION OBLIGATOIRE AUX VDH ET PROCEDURES VDH POUR LES DIRECTEUR·RICE·S DE THESE, LES CANDIDAT·E·S A L'HDR, LES BIATSS LORS DES CHANGEMENTS DE GRADE, LES DIRECTEURS DE LABORATOIRES, DE DEPARTEMENT, DE COMPOSANTE, DE SERVICE, DE SERVICE COMMUN DANS LES 3 MOIS SUIVANT LE DEBUT DU MANDAT OU DE LA PRISE DE FONCTION

Référent action : Commission Egalité – DRH

Indicateurs ou livrables : Plan de formation

Action non réalisée

	Situation 2020	Horizon 2021	Horizon 2022	Horizon 2023
Attendu PAE	0	Inclusion dans les lignes directrices de gestion, mise en place d'un premier module de formation Groupe de travail et soumission aux instances	Au moins 50% des personnels concernés formés	> 80%
Etat d'avancement	0	Non	non	En cours: Dir thèse et HDR Non prévu: Biatss, dire labos, services, comp

Action 4.3.6 INCLURE DES TEMPS D'ECHANGE SUR LES VSS ET LES VDH LORS DES REUNIONS DE LABORATOIRES, DE DEPARTEMENT, DE SERVICE, DE COMPOSANTE

Référent action : Cellule VDH, Commission Egalité, DAV, DCOM

Indicateurs ou livrables : Nombre de visionnage de ces capsules

Action non réalisée

	Situation 2020	Horizon 2021	Horizon 2022	Horizon 2023
Attendu PAE	0	Elaboration d'une capsule Réflexion sur les autres modalités Présentation en CR	Au moins 10 visionnages	Au moins 50 visionnages
Etat d'avancement		Capsule vidéo généraliste réalisée mais pas utilisée à cet effet	Néant	?

Globalement pour le domaine 4

11 actions

Niveau de réalisation :

Taux de réalisation de plus de 80% (9 sur 11); 2 actions non réalisées

6 actions réalisées, dont les cibles sont atteintes

3 actions réalisées, dont les cibles sont partiellement atteintes et dont une est à actualiser/finaliser

Freins :

Axe dépendant d'intervenants extérieurs. Axe très transversal.

Moyens/Leviers :

Fort taux de réalisation incluant des cibles atteintes. Des moyens et un suivi plus importants dus à une forte implication de la commission égalité pour cet axe.

Domaine 5 – Affirmer une politique et une gouvernance de l'égalité professionnelle efficace et pérenne

Action 5.1.1 REALISER UN ETAT DES LIEUX QUANTITATIF DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES AFIN D'ALIMENTER LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU)

Référent action : DPE, DRH

Indicateurs ou livrables : Rapport social unique (RSU)

Action réalisée – Cible atteinte, à actualiser/finaliser

	Situation 2020	Horizon 2021	Horizon 2022	Horizon 2023
Attendu PAE	Indicateurs de genre présents dans le RSU	Analyse du RSU et actualisation de sa présentation	Analyse du RSU et actualisation de sa présentation	Analyse du RSU et actualisation de sa présentation
Etat d'avancement	Indicateurs de genre présents dans le RSU	Indicateurs de genre présents dans le RSU	RSU 2022 sur l'année 2021 présenté en CSA le 23/3/2023	

Action 5.1.2 REALISER UN ETAT DES LIEUX QUALITATIF SUR LE CHAMP DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES

Référent action : Commission égalité, DPE

Indicateurs ou livrables : Enquête égalité

Action réalisée – Cible atteinte, à actualiser/finaliser

	Situation 2020	Horizon 2021	Horizon 2022	Horizon 2023
Attendu PAE	Enquête interne réalisée	Participation à Acadiscri		Renouvellement d'une enquête égalité
Etat d'avancement	FAIT	FAIT		Ou création d'indicateurs dédiés (voir avec DPE)?

Action 5.1.3 REALISER UN ETAT DES LIEUX QUANTITATIF DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES DANS TOUTES LES STRUCTURES/COMMISSIONS Y COMPRIS LEURS BUREAUX ET LEURS INVITES PERMANENTS

Référent action : Commission égalité, DPE

Indicateurs ou livrables : Analyse de la composition des commissions

Action non réalisée

	Situation 2020	Horizon 2021	Horizon 2022	Horizon 2023
Attendu PAE		Analyse		Renouvellement
Etat d'avancement	Indicateurs de genre présents dans le RSU	Indicateurs de genre présents dans le RSU	RSU 2022 sur l'année 2021 présenté en CSA le 23/3/2023	

Action 5.1.4 ASSURER LA DIFFUSION AUPRES DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL (CT, CHSCT, CSA, CA) ET DES COMPOSANTES (CONSEILS DE GESTION) DES BILANS DE SITUATION COMPAREE FEMMES/HOMMES ISSUS DU RSU

Référent action : DPE, DRH

Indicateurs ou livrables : Ordres du jour et comptes-rendus des CT et CA

Action non réalisée

	Situation 2020	Horizon 2021	Horizon 2022	Horizon 2023
Attendu PAE	0	2	3	4
Etat d'avancement		CR dans PAP'UA ? Non	CR dans PAP'UA ? Non	

Il n'existe pas de bilans de situation comparée.

Action 5.2.1 NOMMER UN.E VICE-PRESIDENT.E EN CHARGE DE L'EGALITE, NOMMER UN.E CHARGE.E DE MISSION EGALITE, CREER UNE COMMISSION EGALITE ET UNE CELLULE D'ECOUTE DES VICTIMES DE VIOLENCE, DISCRIMINATION ET HARCELEMENT

Référent action : Cabinet du président

Indicateurs ou livrables : Arrêtés de nomination et article .2.5.17 du règlement intérieur de l'université.

Action réalisée – Cible atteinte

	Situation 2020	Horizon 2021	Horizon 2022	Horizon 2023
Attendu PAE	Fait	Rapport d'activité commission égalité et cellule VDH	Rapport d'activité commission égalité et cellule VDH	Rapport du mandat
Etat d'avancement		Bilan et projets de la commission Egalité présentés en CA	Bilan et projets de la commission Egalité présentés en CA	Bilan et projets de la commission Egalité à présenter au CA du 23/11/23

Action 5.2.2 CRÉER DES « AMBASSADEUR.RICE.S ÉGALITÉ » DANS LES COMPOSANTES ET SERVICES

Référent action : DRH Commission égalité

Indicateurs ou livrables : Nombre d'« ambassadeur.rice.s égalité » nommé.e.s et formé.e.s

Action réalisée – Cible atteinte

	Situation 2020	Horizon 2021	Horizon 2022	Horizon 2023
Attendu PAE	1 RE à Polytech	12	12	12
Etat d'avancement	1 RE à Polytech	1 à Polytech	1 à Polytech	Lettre de mission des référent.es Egalité - 28 postes ouverts dans toutes les composantes, services communs et centraux

Action 5.2.4 ÉTUDIER L'OPPORTUNITE DE CREER UNE MISSION D'APPUI ADMINISTRATIF PERMANENTE AUX QUESTIONS, DISPOSITIFS ET PLAN D'ACTION EGALITE (RECRUTEMENT D'UN AGENT)

Référent action : Gouvernance

Indicateurs ou livrables : Étude d'analyse des besoins et définition d'une fiche de poste

Action réalisée – Cible atteinte

	Situation 2020	Horizon 2021	Horizon 2022	Horizon 2023
Attendu PAE		Groupe de travail, définition de la fiche de poste et recrutement	0,5 ETP	0,5 ETP
Etat d'avancement			Candidatures à 2 AAP Mesri UA LMU pour création de poste (négatives)	1 ETP Poste EU Green

Action 5.2.5 INCLURE LA POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES DANS LA POLITIQUE GLOBALE DE SECURITE AU TRAVAIL

Référent action : DPS

Indicateurs ou livrables : Formation des assistants de prévention aux violences sexistes et sexuelles, Elaboration d'un réseau associant référents égalité/référents VDH/assistants de prévention (plusieurs fonctions pouvant être assurée par un même agent), Inclusion dans la formation réalisée pour les responsables de service d'une information sur la déclaration des violences comme accident de service, Nombre de visites médicales à la demande de l'employeur pour des situations de violences sexistes ou sexuelles, Identification dans les DUERP des violences sexistes et sexuelles et des mesures de prévention mises en œuvre (dont les mesures de formation)

Action réalisée - Cible atteinte, à actualiser/finaliser

	Situation 2020	Horizon 2021	Horizon 2022	Horizon 2023
Attendu PAE				
Etat d'avancement		?	Théâtre de sensibilisation aux VSS mai 2022 – 61 AAP formés	Atelier théâtre à renouveler en 2024 avec les référent.es Egalité

Action 5.3.1 CONSTITUER UN COMITE DE SUIVI OPERATIONNEL DU PAE ET LE REUNIR, PRESENTER LE BILAN ANNUEL AUX INSTANCES

Référent action : ?

Indicateurs ou livrables : Constitution du comité de suivi, Nombre de réunions annuelles, Présentations aux instances

Action réalisée – Cible partiellement atteinte, à actualiser/finaliser

	Situation 2020	Horizon 2021	Horizon 2022	Horizon 2023
Attendu PAE	0	2 réunions OJ CT CHSCT CA	2 OJ CT CHSCT CA	2 OJ CT CHSCT CA
Etat d'avancement		Néant	1 réunion de préfiguration du comité de suivi le 6/12/22	Réunion le 31/08/23 pour bilan des actions et mise en place d'un Copil

Globalement pour le domaine 5

9 actions

Niveau de réalisation :

Taux de réalisation de plus de 75% (7 sur 9); 2 actions non réalisées

3 actions réalisées, dont les cibles sont atteintes

3 actions réalisées, dont les cibles sont atteintes mais à actualiser/finaliser

1 actions réalisées, dont la cibles est partiellement atteinte et est à actualiser/finaliser

Freins :

Actions « institutionnelles »

Moyens/Leviers :

Bon taux de réalisation incluant des cibles atteintes. Des moyens et un suivi plus importants dus à une forte implication de la commission égalité pour cet axe. Recrutement en cours d'un personnel dédié au suivi du PAE

Domaine 6 - Former, informer, communiquer sur l'égalité professionnelle

Action 6.1.1 ORGANISER UN FESTIVAL CULTUREL AUTOUR DE LA QUESTION DU GENRE INTITULE « MOIS DU GENRE » AU MOIS DE MARS

Référent action : Commission égalité, DCOM, DCI

Indicateurs ou livrables : Taux de fréquentation des évènements, Couverture médiatique à l'échelle nationale

Action réalisée – Cible atteinte

	Situation 2020	Horizon 2021	Horizon 2022	Horizon 2023
Attendu PAE	Existe depuis 2017	Edition numérique	Portée nationale	
Etat d'avancement		FAIT	FAIT	FAIT

Action 6.1.2 PROPOSER A TOUTES LES FORMATIONS DE REGROUPER DES ENSEIGNEMENTS SUR LE GENRE DANS LE CADRE D'UNE JOURNEE INCLUSE DANS LE MOIS DU GENRE

Référent action : Commission égalité, CFVU/DEVEC(COF)

Indicateurs ou livrables : Nombre de cours proposés par composante

Action non réalisée

	Situation 2020	Horizon 2021	Horizon 2022	Horizon 2023
Attendu PAE		Mise en place d'un GT	50% des formations	80% des formations
Etat d'avancement		FAIT	Non	Autre stratégie?

Action 6.2 PREVOIR EN DIRECTION DE L'ENSEMBLE DES PERSONNELS DES ACTIONS DE SENSIBILISATION A L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Référent action : DRH, Commission égalité

Indicateurs ou livrables : Nombre d'agents formés

Action réalisée – Cible partiellement atteinte, à actualiser/finaliser

	Situation 2020	Horizon 2021	Horizon 2022	Horizon 2023
Attendu PAE	0	?	?	Tous les nouveaux personnels recrutés, tous les personnels en situation d'encadrement et plus de 50% des autres personnels ⁴
Etat d'avancement	0	9 (formation connaissance des discriminations)	8 (formation connaissance des discriminations) 33 (le droit à la non-discrimination défenseure des droits)	10 (le droit à la non-discrimination - défenseure des droits)

Action 6.3.1 DEPLOYER UN DISPOSITIF DE FORMATION DES MEMBRES DES COMITES DE SELECTION ET DE RECRUTEMENT INTEGRANT LES PROBLEMATIQUES D'EGALITE FEMMES-HOMMES ET LES BIAIS DE GENRE

Référent action : Commission Egalité; DRH; DCOM, DAV pour la partie vidéo

Indicateurs ou livrables : Pourcentage de membres locaux formés

Action réalisée – Cible non atteinte, à actualiser/finaliser

	Situation 2020	Horizon 2021	Horizon 2022	Horizon 2023
Attendu PAE	Néant	100% des présidents de COS	100% des membres des COS	100% des membres des COS
Etat d'avancement	Néant	100% des présidents de COS	187 enseignants ont suivi le module en ligne sur l'année	Insuffisant au vu des résultats des COS PR?

Action 6.3.2 PREVOIR EN DIRECTION DES CADRES DE L'UNIVERSITE, AU SEIN DU « PARCOURS MANAGER », DES ACTIONS DE FORMATION RELATIVES A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE FEMMES ET HOMMES, A LA LUTTE CONTRE LES STEREOTYPES, EN PARTICULIER DE GENRE

Référent action : DRH, Commission Egalité

Indicateurs ou livrables : Nombre de cadres formés

Action réalisée – Cible partiellement atteinte, à actualiser/finaliser

	Situation 2020	Horizon 2021	Horizon 2022	Horizon 2023
Attendu PAE	9	25%	50%	100%
Etat d'avancement	9	13	12	En attente

Action 6.3.3 LIMITER LES BIAIS DE GENRE LORS DES RECRUTEMENTS, LE RENOUELEMENT ET L'ACCUEIL DES VACATAIRES D'ENSEIGNEMENT EN PRODUISANT UNE CHARTE DE BONNES PRATIQUES

Référent action : DRH, Commission Egalité

Indicateurs ou livrables : Nombre de cadres formés, Formation des acteurs RH sur le recrutement sans discrimination en 2022 : 7 stagiaires

Action non réalisée

	Situation 2020	Horizon 2021	Horizon 2022	Horizon 2023
Attendu PAE	Néant	GT pour élaboration	Disponible et distribuée	Disponible et distribué, sondage à faire en janvier 2023 auprès des vacataires
Etat d'avancement	Néant	Néant	Néant	?

Globalement pour le domaine 6

6 actions

Niveau de réalisation :

Taux de réalisation de 2/3, 2 actions non réalisées.

1 action réalisée, dont la cible est atteinte

2 actions réalisées, dont les cibles sont partiellement atteintes et à actualiser/finaliser

1 action réalisée, dont la cible n'est pas atteinte et à actualiser/finaliser

Freins :

Problème d'actualisation/finalisation et de pérennisation des actions, tant dans la mesure de l'indicateur que dans le livrable attendu, que la cible soit atteinte ou non. Manque de moyens (réel ou ressenti). Nécessité d'un suivi plus régulier.

Moyens/Leviers :

Recrutement en cours d'un personnel dédié au suivi du PAE

Comment le renouvellement du plan d'action est-il envisagé

17 octobre 2023 : En CSA, présentation d'une V0 du bilan du PAE aux organisations syndicales et première phase de négociations avec elles. Proposition de participation au futur Copil.

Pour rappel, le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 impose que six mois au plus tard avant l'expiration du plan d'action, les employeurs doivent proposer à l'ensemble des organisations syndicales représentatives l'ouverture d'une négociation pour l'élaboration du prochain plan d'action.

23 novembre 2023 : En CA, présentation du bilan du PAE

...

...