

**Plan d'action pour l'égalité
professionnelle entre les
femmes et les hommes
2025 - 2027**

ÉDITO

Après avoir mis en place un premier Plan d'Action pour l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (PAE) sur la période 2021-2023, l'Université d'Angers réaffirme sa volonté de poursuivre ses actions en faveur de l'égalité au sens large et elle propose ici son deuxième Plan d'Action. Ce nouveau PAE s'inscrit toujours dans un cadre réglementaire et il vise comme objectif global la création d'un environnement universitaire où l'égalité de genre est pleinement intégrée, dans toutes ses dimensions. Il adopte une vision globale de l'égalité, prenant en compte le handicap, la lutte contre les discriminations et l'inclusion de la diversité dans toute sa richesse.

Ce deuxième plan d'action s'appuie sur des bases solides puisqu'il se nourrit de l'évaluation du premier PAE. Il propose de consolider nos acquis tout en répondant à de nouveaux défis. Les quatre premiers axes régis par les textes réglementaires demeurent essentiels : l'égalité salariale, l'accès égal aux emplois, l'équilibre entre activité professionnelle et vie personnelle, et la prévention des violences sexistes et sexuelles, des discriminations et du harcèlement (VDH). À ces enjeux s'ajoute un nouvel axe concernant l'intégration de la dimension genre dans la recherche et l'enseignement. De nouveaux objectifs stratégiques seront également développés comme la lutte contre l'isolement ou le traitement des difficultés liées des situations complexes (e.g. vécus de violences, responsabilités familiales importantes). Les actions de formation, de sensibilisation et de gouvernance sont à renforcer, car nous savons que l'égalité se construit au travers d'une culture partagée. L'implication des différentes communautés universitaires sera facilitée grâce à de nouvelles consultations et la mise en place de mécanismes favorisant le retour d'expérience et l'échange de bonnes pratiques. Le dialogue et la co-construction seront au cœur de notre démarche et constitueront les moteurs de notre action.

Les progrès sont visibles et l'organisation proposée au sein de l'établissement pour garantir une véritable égalité de traitement est efficient (i.e. cellule

VDH, Commission Égalité). Chaque action de ce nouveau PAE sera évaluée précisément tout en gardant à l'esprit qu'il a été mis en articulation avec les autres schémas directeurs ou programmes structurants de l'UA et peut être évolutif.

Je tiens à remercier chaleureusement toutes celles et ceux qui, par leur engagement, leurs compétences et leur enthousiasme, contribuent activement à faire progresser cette noble cause.

Françoise Grolleau, présidente de l'Université d'Angers

Table des matières

ÉDITO	3
Introduction	9
Axe 1 - Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.....	13
Action 1.1 - Consolider la base de données sociales et meilleure mobilisation de l'Index d'égalité professionnelle	15
Action 1.2 - Analyser, sous le prisme du genre, les rémunérations et parcours professionnels, du recrutement à la CDIisation/titularisation, des personnels administratifs et techniques	19
Action 1.3 - Chiffrer l'enveloppe nécessaire pour corriger les rémunérations des postes en catégorie C repérés pour repyramidage ...	23
Action 1.4 - Poursuivre l'application et le suivi des LDG concernant l'attribution de la C3 RIPEC sur la dimension genre	25
Action 1.5 - Rendre facilement accessibles et mettre à jour toutes les grilles relatives aux rémunérations (grilles salariales, régimes indemnitaires, rémunérations liées aux fonctions, primes, référentiels...)	27
Axe 2 - Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois	29
Action 2.1 - Cartographier et évaluer systématiquement les postes de catégorie C au regard des missions réelles	31
Action 2.2 - Poursuivre et renforcer la stratégie de communication sur la gestion de carrière pour les BIATSS titulaires et contractuels.....	33
Action 2.3 - Poursuivre et renforcer la stratégie de communication sur la gestion de carrière pour les EEC, y compris par le mentorat	37
Action 2.4 - Favoriser l'accès au CRCT et le passage de l'HDR pour accroître la présence des femmes aux postes de PU	39

Action 2.5 - Favoriser l'accès aux responsabilités des jeunes chercheuses dans les laboratoires pour accroître la présence des femmes aux postes de PU	41
Action 2.6 - Former les jurys de recrutement et comités de promotion aux processus inclusifs et à l'impact des discriminations et biais de genre	43
Axe 3 - Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale	47
Action 3.1 - Structurer la politique d'accompagnement aux parentalités	49
Action 3.2 - Proposer un dispositif d'absence ou d'organisation de travail adapté aux situations de santé et situations familiales complexes	53
Action 3.3 - Faire évoluer ou créer un dispositif d'accompagnement, individuel, collectif ou par les pairs, au retour de congés pour situations de santé et situations familiales complexes	57
Action 3.4 - Former les personnels en situation d'encadrement à la gestion des temps de travail et mettre en place des échanges de bonnes pratiques	61
Axe 4 - Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	63
Action 4.1 - Développer les formations internes sur les violences sexistes et sexuelles, discriminations et harcèlement	65
Action 4.2 - Mettre en place des mesures incitatives pour le suivi des formations VDH par les personnels en situation d'encadrement.....	69
Action 4.3 - Renforcer le traitement des cas VDH grâce à la coordination avec les dispositifs existants.....	73
Action 4.4 - Renforcer la communication de la cellule VDH	77
Action 4.5 - Développer les partenariats territoriaux de la cellule VDH pour améliorer l'accompagnement des victimes	79

Axe 5 - Intégrer la dimension genre dans la recherche et l'enseignement	81
Action 5.1 - Poursuivre l'organisation du Mois du genre avec l'intégration des recherches et enseignements de l'UA portant sur le genre	83
Action 5.2 - Cartographier les projets de recherche pour améliorer l'accès aux financements de projets ayant une dimension genre	85
Action 5.3 - Intégrer des enseignements sur la lutte contre les discriminations et les VSS dans les heures dédiées au développement durable et à la responsabilité sociale	89
Action 5.4 - Intégrer la dimension genre dans le projet Incl'UA	93
Action 5.5 - Poursuivre, renforcer et généraliser les collaborations entre le programme Femmes et Sciences et les actions de la LLU à l'échelle de l'UA.....	97
Axe transverse – Gouvernance du PAE	101
Action 0.1 - Maintenir la vice-présidence Egalité et poursuivre l'animation et la structuration de la Mission Egalité	103
Action 0.2 - Réunir le Comité de suivi et le Comité de pilotage pendant la durée du plan	107
Annexes	109
Annexe 1 - Résumé général	111
Annexe 2 – Méthodologie de la phase de construction du PAE 2025-2027	113
Annexe 3 – Glossaire des acronymes	117

Introduction

L'Université d'Angers a fait de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes une priorité stratégique, essentielle pour construire une institution plus juste et inclusive. Début 2024, elle a nommé pour la troisième fois une vice-présidente en charge de l'Égalité (également des relations internationales) et la cinquième chargée de mission Égalité depuis 2012, avant même l'adoption de la Charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes par le Conseil d'administration, le 24 octobre 2013. Après un premier plan d'action (mars 2021 - mars 2024) ayant posé les bases d'une véritable politique d'égalité à l'UA, ce deuxième plan s'appuie sur le plan interministériel 2023-2027 en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui, à travers des actions concrètes, a pour objectif de définir une politique globale d'égalité réelle en milieu professionnel, prenant en compte les personnels, la communauté étudiante et les savoirs scientifiques sur l'égalité de genre.

Prévu pour la période 2025-2027 et élaboré en concertation avec les instances représentatives du personnel, ce PAE vise à approfondir et élargir les actions menées, tout en tenant compte des progrès accomplis et des défis restant à relever. Il reprend les quatre axes du premier plan, conformément à la réglementation, et propose un axe supplémentaire pour répondre aux besoins et enjeux de l'ensemble de la communauté universitaire de l'UA, particulièrement dans le contexte de son engagement depuis 2023 dans une alliance européenne (EU GREEN) :

- Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Garantir leur égal accès aux corps, grades et emplois de la fonction publique ;
- Favoriser l'articulation des temps de vie ;

- Prévenir et traiter les discriminations ainsi que les violences sexistes et sexuelles ;
- Intégrer la dimension genre dans la recherche et l'enseignement.

Cette démarche en faveur de l'Égalité se veut à la fois stratégique et opérationnelle, s'appuyant sur des objectifs mesurables, des indicateurs précis et des actions concrètes, avec un suivi rigoureux des résultats.

Parallèlement, nous continuerons à promouvoir une culture de l'égalité au sein de l'université, en formant et sensibilisant l'ensemble de la communauté universitaire, tout en mettant en place des mécanismes de gouvernance adaptés se concrétisant par deux actions clés dans le cadre d'un axe transversal :

- Le maintien de la vice-présidence Égalité et la poursuite de la structuration de la mission Égalité ;
- La mise en place, en collaboration avec la cellule d'amélioration continue, d'une comitologie permettant d'actualiser, finaliser et pérenniser les 25 actions prévues, tant en termes de mesure des indicateurs que de livrables attendus avec :
 - un comité de suivi au niveau opérationnel, réunion 3 fois par an
 - un comité de pilotage au niveau stratégique, réunion 1 fois par an.

Par ailleurs, des structures de soutien telles que la cellule d'écoute pour les victimes de violences sexuelles et sexistes, de discriminations ou de harcèlement (VDH), la commission égalité, ainsi que des événements comme le Mois du Genre, contribuent de manière essentielle à cette démarche en faveur de l'égalité. Ces dispositifs permettent d'agir pour garantir un environnement de travail sûr, inclusif et respectueux des droits de chacun, de la diversité et de l'inclusion.

Bien que des progrès significatifs aient été réalisés récemment, avec notamment la structuration et l'extension du réseau égalité (recrutement

d'une coordinatrice PAE/VDH et 28 référent·es égalité répartis sur l'ensemble des composantes et des services), des défis majeurs demeurent. Parmi ceux-ci figurent la parité dans les postes à responsabilité, la revalorisation des postes fortement féminisés et souvent invisibilisés, la réduction des écarts salariaux, ainsi que l'accompagnement des personnels confrontés à des situations de santé ou familiales complexes.

Enfin, il est crucial que ce PAE soit suivi en lien étroit avec les autres schémas directeurs et programmes stratégiques de l'université. En intégrant les enjeux de l'égalité professionnelle dans des projets transversaux, tels que la stratégie de recherche, notamment le label HRS4R, le schéma directeur du handicap, le schéma DDRS à venir, le programme de l'alliance européenne EU GREEN, la stratégie internationale, ainsi que les politiques de gestion des ressources humaines et de bien-être au travail, l'UA garantit l'articulation et la cohérence de ses actions. Ainsi, l'égalité professionnelle devient une valeur partagée qui infuse l'ensemble des projets et démarches de l'établissement, en assurant leur efficacité et leur pérennité.

C'est grâce à l'engagement collectif de toutes et tous que nous pourrons progresser et réaliser cette ambition.

Catherine Passirani, vice-présidente International et Egalité

Ua

**Axe 1 - Évaluer, prévenir et
traiter les écarts de
rémunération entre les
femmes et les hommes**

UA

Ua

Axe 1 – Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Action 1.1 - Consolider la base de données sociales et meilleure mobilisation de l'Index d'égalité professionnelle

Afin de mieux identifier les mesures correctives nécessaires sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, mais aussi pour visibiliser et valoriser un travail attendu sur les données relatives aux conditions d'emploi, cette action consiste à :

- augmenter le nombre d'indicateurs complétés dans les rubriques « Emploi, Recrutements et Parcours professionnels » de la base de données sociales, notamment les données sexuées relatives à ces trois rubriques ;
- visibiliser les étapes de calcul de l'Index d'égalité professionnelle qui apporte des informations plus fines sur les écarts de rémunération, et complète donc utilement la base de données sociales, que le calcul final de cet index.

Mise en œuvre de l'action

	Année 1	Année 2	Année 3
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> - Complétude à hauteur de 100% de la rubrique Emploi de la base de données sociales - Communication et explicitation des données intermédiaires et finales de l'Index d'égalité professionnelle 2024 : données ventilables par corps, par statut, par catégorie... (suivi de l'évolution de la page Index égalité professionnelle sur intranet UA) 	<ul style="list-style-type: none"> - Complétude à hauteur de 100% de la rubrique Recrutements de la base de données sociales - Communication et explicitation des données intermédiaires et finales de l'Index d'égalité professionnelle 2025 (suivi de l'évolution de la page Index égalité professionnelle sur intranet UA) 	<ul style="list-style-type: none"> - Complétude à hauteur de 100% de la rubrique Parcours professionnels de la base de données sociales - Communication et explicitation des données intermédiaires et finales de l'Index d'égalité professionnelle 2026 (suivi de l'évolution de la page Index égalité professionnelle sur intranet UA)

Indicateur(s) ou livrable(s)	Année 0	Année 3
<ul style="list-style-type: none"> - Pourcentage d'indicateurs complétés - Contenu de la page Intranet de l'Index Egalité Professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> - 41% d'indicateurs renseignés dans la base de données sociales sur les rubriques Emploi, Recrutement et Parcours professionnels (mais non complétés pour certaines : certaines ventilations sont manquantes) - Calculs intermédiaires de l'Index Egalité non communiqués sur la page Intranet 	<ul style="list-style-type: none"> - 100% des indicateurs complétés pour les rubriques Emploi, Recrutement et Parcours professionnels, y compris les ventilations attendues - Page Intranet de l'Index Egalité Professionnelle complétée

Suivi de l'action

Référent-e action	Responsable politique
Charlotte Malval	VP RH, VP Egalité

Plan de charge

Temps de travail (ETP cumulés)	Budget prévisionnel
0,3	

Liens avec autres plans et schémas directeurs

N.A.

Axe 1 – Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Action 1.2 - Analyser, sous le prisme du genre, les rémunérations et parcours professionnels, du recrutement à la CDIisation/titularisation, des personnels administratifs et techniques

Les inégalités entre les femmes et les hommes persistent dans la fonction publique, principalement dû à un moindre accès aux corps les plus rémunérateurs (ce qui est abordé dans l'axe 2). Par ailleurs, les chiffres sur les inégalités salariales dans la fonction publique sont le plus souvent analysés sur la base de l'emploi occupé à un instant t, et pas au regard des parcours professionnels précédant le recrutement (reconnaissance de l'expérience professionnelle, du diplôme le plus haut obtenu, etc.) et des opportunités offertes, ou non, aux personnels rejoignant l'UA. L'objectif de cette action est donc de proposer une analyse genrée des parcours professionnels, du recrutement à la CDIisation ou titularisation, sur les 3 dernières années des personnels administratifs et techniques (analyse par corps et fonctions, niveau d'études, reprise de l'expérience, accès aux compléments de rémunération, temps d'attente avant CDIisation/titularisation, etc.). Une meilleure connaissance des parcours professionnels au sein de l'UA permettra de visibiliser et donc de chiffrer les mesures correctives nécessaires concernant les inégalités salariales découlant de parcours professionnels non ou mal pris en considération, afin de les intégrer au prochain PAE le cas échéant.

Mise en œuvre de l'action

	Année 1	Année 2	Année 3
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluer le nombre de dossiers à fiabiliser (diplômes, expérience professionnelle) - Evaluation des données mobilisables sur la CDIisation (nombre de femmes CDIisées/ nombre CDIisation) - Question de l'accès au complément de rémunération et liste des métiers en tension/postes multiplubliés/fonctions : nombre de femmes bénéficiant du complément de rémunération en CDD et CDI 	<ul style="list-style-type: none"> - Finalisation de la fiabilisation des données relatives aux diplômes : saisir tous les diplômes et expériences professionnelles qui n'auraient pas été saisis - Nombre de femmes bénéficiant du complément de rémunération affectées sur un emploi en tension et/ou sur fonction - Rapport d'études et propositions de mesures correctives 	<p>Chiffrer les mesures correctives en prévision du prochain PAE</p>

Indicateur(s) ou livrable(s)	Année 0	Année 3
Livrable	/	Rapport d'études

Suivi de l'action

Référent-e action	Responsable politique
Béatrice Reysseix, Océane Gudefin Legrand et Charlotte Malval	VP RH, VP Egalité

Plan de charge

Temps de travail (ETP cumulés)	Budget prévisionnel
0,1	- Stage de 6 mois à temps plein année 2, soit environ 4200 €

Liens avec autres plans et schémas directeurs

N.A.

Axe 1 – Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Action 1.3 - Chiffrer l'enveloppe nécessaire pour corriger les rémunérations des postes en catégorie C repérés pour repyramidage

Après réalisation de l'action 2.1 « Cartographier et évaluer systématiquement les postes de catégories C au regard des missions réelles », il s'agira de chiffrer l'action corrective du régime indemnitaire pour les postes en attente de repyramidage, c'est-à-dire d'un régime indemnitaire de catégorie supérieure pour les postes de catégorie C identifiés lors de la campagne d'emploi comme étant à repyramider (par exemple, les postes de gestionnaire de scolarité). Les femmes se trouvant massivement dans les catégories et corps d'emploi les moins rémunérés, cette action vise à construire l'égalité en partant aussi des positions occupées par les femmes, souvent moins visibilisées et reconnues.

Mise en œuvre de l'action

	Année 1	Année 2	Année 3
Objectifs	Réaliser d'abord l'action 2.1	Réaliser d'abord l'action 2.1	Chiffrer les mesures correctives et les proposer au vote des instances

Indicateur(s) ou livrable(s)	Année 0	Année 3
Délibération du CA	/	Délibération du CA

Suivi de l'action

Référent-e action	Responsable politique
Béatrice Reysseix	VP RH, VP Egalité

Plan de charge

Temps de travail (ETP cumulés)	Budget prévisionnel
0,15	

Liens avec autres plans et schémas directeurs

N.A.

Axe 1 – Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Action 1.4 - Poursuivre l'application et le suivi des LDG concernant l'attribution de la C3 RIPEC sur la dimension genre

Outre le référentiel des missions des enseignant·es¹ et enseignant·es-chercheur·es (heures de décharges ou primes), mis à jour lors du PAE précédent, la C3 RIPEC demeure l'un des rares leviers au niveau de l'établissement concernant la rémunération des EC. Cette action consiste donc à poursuivre l'application et le suivi des LDG concernant l'attribution de la C3 RIPEC, en particulier dans ses aspects prenant en compte les spécificités des carrières des femmes (par exemple, les périodes d'interruption liées à la maternité).

Mise en œuvre de l'action

	Année 1	Année 2	Année 3
Objectifs	- Expliciter la rédaction des LDG (durée minimale de congés nécessaire pour appliquer cette règle, modalité et durée	- Communiquer auprès des EC sur la neutralisation des congés parentaux/congés longs	- Evaluation de l'application de la mesure (calcul du ratio nombre d'EC concerné-es / nombre d'EC lauréat·es de la

¹ Les rémunérations des enseignant·es du 2nd degré en CDI ont bénéficié d'une hausse de leur rémunération lors du PAE 2021-2023, en vertu de la **délibération CA078-2023 du 28/09/23** sur la revalorisation du montant du complément de rémunération pour les contractuels du 2nd degré en CDI.

	d'extension de la période d'évaluation) et les modalités de mesure	- S'assurer de l'application de la mesure pendant l'évaluation des dossiers C3 RIPEC	C3 RIPEC) pour la campagne en cours (2026-2027) donc après les attributions (novembre 2027)
--	--	--	---

Indicateur(s) ou livrable(s)	Année 0	Année 3
Nombre de femmes ayant fait valoir une extension de la période d'évaluation	Mesure concernant la neutralisation des congés longs votée mais non effective	Minimum 3 sur la durée du plan

Suivi de l'action

Référent-e action	Responsable politique
Céline Leroux	VP RH, VP Egalité

Plan de charge

Temps de travail (ETP cumulés)	Budget prévisionnel
0,05	

Liens avec autres plans et schémas directeurs

HRS4R

Axe 1 – Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Action 1.5 - Rendre facilement accessibles et mettre à jour toutes les grilles relatives aux rémunérations (grilles salariales, régimes indemnitaires, rémunérations liées aux fonctions, primes, référentiels...)

La composition des rémunérations et leur fonctionnement sont souvent méconnus des agents de la fonction publique, titulaires et contractuels, ou peu accessibles et compréhensibles pour des personnes non-initiées. Ces lacunes en termes d'informations peuvent être à l'origine d'inégalités entre les personnels ayant eu accès à ces informations et les autres. Cette action vise donc à outiller les agents sur le sujet de la manière la plus uniforme et complète possible.

Mise en œuvre de l'action

	Année 1	Année 2	Année 3
Objectifs	- Réunir et rendre accessibles les documents pour les EEC, titulaires, contractuels et vacataires	- Réunir et rendre accessibles les documents pour les BIATSS contractuels	- Réunir et rendre accessibles les documents pour les BIATSS titulaires

Indicateur(s) ou livrable(s)	Année 0	Année 3
Livrable	/	Documents réunis et accessibles sur une même page sur l'Intranet

Suivi de l'action

Référent·e action	Responsable politique
Béatrice Reysseix, Céline Le Roux	VP RH, VP Egalité

Plan de charge

Temps de travail (ETP cumulés)	Budget prévisionnel
0,15	

Liens avec autres plans et schémas directeurs

HRS4R (concernant les EEC et personnels techniques en laboratoire)

Ua

**Axe 2 - Garantir l'égal accès
des femmes et des hommes
aux corps, grades et emplois**

UA

Ua

Axe 2 – Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois

Action 2.1 - Cartographier et évaluer systématiquement les postes de catégorie C au regard des missions réelles

La catégorie C est la plus féminisée à l'UA et les femmes occupant ces postes n'ont souvent pas de reconnaissance adéquate de leurs missions, de leurs compétences et/ou de leurs expériences professionnelles.

Cette action consiste donc à cartographier et évaluer les postes de catégorie C au regard des missions réelles, afin de repyramider les postes identifiés au moment d'un départ, dans le cadre du CPOM, comme relevant de missions de catégories supérieures.

Cette action est liée à l'action 1.4 (mesure corrective du régime indemnitaire des personnes occupant les postes de catégorie C identifiés comme relevant d'une catégorie supérieure).

Mise en œuvre de l'action

	Année 1	Année 2	Année 3
Objectifs	- Définition de la méthodologie pour établir la cartographie	Début de la mise en oeuvre de la cartographie (reprendre chaque fiche de poste, poste par poste)	Finalisation de la cartographie

Indicateur(s) ou livrable(s)	Année 0	Année 3
Cartographie	/	Cartographie complète des postes de catégorie C à repyramider

Suivi de l'action

Référent-e action	Responsable politique
Béatrice Reysseix (avec appui d'Océane Gudefin Legrand et Charlotte Malval)	VP RH, VP Egalité

Plan de charge

Temps de travail (ETP cumulés)	Budget prévisionnel
2	

Liens avec autres plans et schémas directeurs

N.A.

Axe 2 – Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois

Action 2.2 - Poursuivre et renforcer la stratégie de communication sur la gestion de carrière pour les BIATSS titulaires et contractuels

Si, à l'UA, les femmes sont majoritaires parmi les personnels administratifs et techniques, leur présence dans les différents corps décroît au fur et à mesure que les catégories et corps s'élèvent dans la hiérarchie, passant de 76% chez les personnels de catégorie C à 62% chez les catégories A, voir 50% si l'on se concentre sur le corps des IGR².

En parallèle de l'action 1.5 « Rendre facilement accessibles et mettre à jour toutes les grilles relatives aux rémunérations (grilles salariales, régimes indemnitaires, rémunérations liées aux fonctions, primes, référentiels...) », il s'agit ici de poursuivre la communication (pages intranet, formations, webinaires...) et d'améliorer la stratégie de communication concernant la gestion et la progression dans carrière pour les personnels BIATSS. Concernant les titulaires, il est également question de communiquer, encourager et améliorer la participation des femmes aux listes d'aptitude et tableaux d'avancement.

² Effectifs gérés, Base de données sociales, UA, 2022.

Mise en œuvre de l'action

	Année 1	Année 2	Année 3
Objectifs	Poursuivre la communication via l'intranet et newsletter et webinaire, sachant que chaque promouvable est informée individuellement	Poursuivre la communication via intranet et webinaires et proposer la formation des managers pour l'incitation	Idem

Indicateur(s) ou livrable(s)	Année 0	Année 3
- Livrable - Nombre de sessions de formation organisées et nombre de participant·es	- Formation existante sur les carrières des BIATSS	- Pages Intranet à jour - Guides en ligne - Bilan des formations BIATSS (nombre de sessions, nombre de participant·es avec ratio F/H)

Suivi de l'action

Référent-e action	Responsable politique
Béatrice Reysseix	VP RH, VP Egalité

Plan de charge

Temps de travail (ETP cumulés)	Budget prévisionnel
0,3	

Liens avec autres plans et schémas directeurs

N.A.

Axe 2 – Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois

Action 2.3 - Poursuivre et renforcer la stratégie de communication sur la gestion de carrière pour les EEC, y compris par le mentorat

En parallèle de l'action 1.5 « Rendre facilement accessibles et mettre à jour toutes les grilles relatives aux rémunérations (grilles salariales, régimes indemnitaires, rémunérations liées aux fonctions, primes, référentiels...) », il s'agit ici de poursuivre la communication (pages intranet, formations, webinaires...) et d'améliorer la stratégie de communication concernant la gestion de carrière (changement d'échelons, dispositifs de disponibilités et mobilités, régimes indemnitaires, accès aux corps et aux fonctions, cessation de fonction...) pour les personnels enseignants.

Il s'agira également de créer un dispositif de mentorat pour créer du lien et favoriser l'entraide entre paires.

Mise en œuvre de l'action

	Année 1	Année 2	Année 3
Objectifs	- Compléter les pages de l'intranet (avancement ESAS, rendez-vous de carrière, etc.)	- Améliorer la stratégie de communication - Pages intranet sur les carrières et les rémunérations - Groupe de travail sur la création du dispositif de mentorat en lien avec le programme Femmes et sciences	- Suivi/mise à jour des pages - Lancement du dispositif de mentorat

Indicateur(s) ou livrable(s)	Année 0	Année 3
Livrable	- Pages Intranet existantes et en cours de complétion pour tous les personnels	- Pages Intranet à jour - Guides en ligne - Dispositif de mentorat Femmes et sciences mis en place (programme/bilan de première année de mise en oeuvre)

Suivi de l'action

Référent·e action	Responsable politique
Céline Leroux, Clémence Guillemont	VP RH, VP Egalité

Plan de charge

Temps de travail (ETP cumulés)	Budget prévisionnel
0,5	

Liens avec autres plans et schémas directeurs

HRS4R

Axe 2 – Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois

Action 2.4 - Favoriser l'accès au CRCT et le passage de l'HDR pour accroître la présence des femmes aux postes de PU

A l'UA, seulement 25% des professeur·es des universités sont des femmes³.

L'accès aux postes de professeur·es des universités étant conditionné à l'obtention de l'HDR, il s'agit ici de favoriser l'accès au CRCT pour les femmes afin que celles-ci puissent être déchargées de leurs missions pédagogiques, particulièrement chronophages et généralement occupées par des femmes, et travailler leur HDR.

Mise en œuvre de l'action

	Année 1	Année 2	Année 3
Objectifs	Poursuivre la communication sur le CRCT avec contingent réservé aux bénéficiaires d'un congé maternité ou parental par l'email de lancement de la campagne + page intranet Poursuivre l'application des LDG repyramidage dans la limite temporelle réglementaire : lancement de la campagne par mails (promouvabilité,	Idem	Idem

³ Rapport social unique, UA, 2022.

	comment candidater, renvoi vers le site Ministère et site intranet UA : LDG) - 2 mails : à l'ouverture de la campagne et mail de rappel		
--	---	--	--

Indicateur(s) ou livrable(s)	Année 0	Année 3
Ratio F/H des résultats des recrutements PU sur 3 ans	30%	Minimum 50%
Ratio F/H des candidat-es HDR à l'UA sur 5 ans	35,5%	Minimum 50%

Suivi de l'action

Référent-e action	Responsable politique
Céline Leroux, Christelle Traon	VP RH, VP Egalité

Plan de charge

Temps de travail (ETP cumulés)	Budget prévisionnel
0,1	

Liens avec autres plans et schémas directeurs

HRS4R

Axe 2 – Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois

Action 2.5 - Favoriser l'accès aux responsabilités des jeunes chercheuses dans les laboratoires pour accroître la présence des femmes aux postes de PU

Les évaluations des dossiers pour l'avancement de carrière chez les enseignant·es-chercheur·es se basent toujours principalement sur les responsabilités occupées, en particulier en recherche. Il s'agit donc ici de déployer des mesures incitatives pour atteindre un ratio femme-homme optimal (la parité lorsque cela sera possible), dans l'occupation des responsabilités scientifiques au sein des laboratoires.

Mise en œuvre de l'action

	Année 1	Année 2	Année 3
Objectifs	- Conception des mesures incitatives pour les laboratoires	- Mise en oeuvre des mesures incitatives	-Poursuite de la mise en oeuvre des mesures incitatives - Bilan

Indicateur(s) ou livrable(s)	Année 0	Année 3
Livrable	- Référentiel des missions pédagogiques et scientifiques réévaluées dans le PAE 2021-2023	- Mesures incitatives mises en place

Suivi de l'action

Référent-e action	Responsable politique
Christelle Traon, Céline Le Roux	VP RH, VP Egalité

Plan de charge

Temps de travail (ETP cumulés)	Budget prévisionnel
0,15	

Liens avec autres plans et schémas directeurs

HRS4R

Axe 2 – Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois

Action 2.6 - Former les jurys de recrutement et comités de promotion aux processus inclusifs et à l'impact des discriminations et biais de genre

Les freins aux carrières des femmes se situent également dans la manière dont les personnes en situation de construire des offres de poste et/ou d'évaluer des candidatures abordent ces dossiers, aux prises avec des biais et stéréotypes de genre inconscients ou méconnus et mal repérés. Il s'agit donc ici de former les jurys de recrutement et comités de promotion aux discriminations et biais de genre pour tous les personnels et poursuivre la mise en place de processus de recrutements inclusifs et non-discriminants afin de tendre vers un traitement plus égalitaire des candidatures.

Mise en œuvre de l'action

	Année 1	Année 2	Année 3
Objectifs	- Mise en place de la formation en présentiel des Président·es et VP de CoS et de CoP et des jurys de recrutement du projet Cofund Breath	- Réflexion sur les processus de recrutement anonymisés et formation des jurys de recrutement du projet Cofund Breath	- Poursuite et suivi de la formation des CoS et du module interne sur les discriminations et biais de

	<ul style="list-style-type: none"> - Amélioration du webinaire (Moodle) sur le sujet pour l'ensemble des membres UA de CoS 	<ul style="list-style-type: none"> - (Ré)intégrer module interne sur les discriminations et biais de genre au parcours manager - Poursuite de la formation des CoS 	<ul style="list-style-type: none"> genre intégré au parcours manager - Bilan des processus de recrutement anonymisés et évaluation des possibilités de généralisation
--	---	--	---

Indicateur(s) ou livrable(s)	Année 0	Année 3
<p>Nombre de sessions de formation organisées et nombre de participant·es</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Prémices de formation des CoS existant mais non mis à jour et contenu à approfondir - Personnels de la DRH formés en 2022 sur "Recrutement et lutte contre les discriminations" 	<ul style="list-style-type: none"> - Recrutement EEC : bilan des formations des CoS (nombre de sessions proposées, liste des participant·es, ratio F/H de personnes recrutées) - Recrutement BIATSS : bilan des formations intégrées au parcours manager (nombre de sessions, liste des participant·es) - Bilan des processus-test partiellement anonymisés

Suivi de l'action

Référent·e action	Responsable politique
Océane Gudefin Legrand, Kayleigh O'Sullivan	VP RH, VP Egalité

Plan de charge

Temps de travail (ETP cumulés)	Budget prévisionnel
0,3	

Liens avec autres plans et schémas directeurs

- HRS4R
- Projet Cofund BREATH

Ua

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

UA

Ua

Axe 3 – Favoriser l’articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Action 3.1 - Structurer la politique d'accompagnement aux parentalités

Agir sur l'articulation entre parentalité et travail est un des projets phares porté par Kayleigh O'Sullivan pour son mandat de chargée de mission Égalité. La charge familiale reposant encore principalement sur les femmes⁴, l'arrivée d'un enfant demeure un moment de décrochage important dans la carrière des femmes. La prise en compte de ces conséquences et l'implication du deuxième parent, en particulier des pères, sont des enjeux essentiels pour rééquilibrer cette charge. Par ailleurs, la diversité des situations familiales, de la monoparentalité aux parentalités queer, doit être prise en compte par l'employeur : à titre d'exemple, les familles monoparentales ont à 82% une femme à leur tête et l'homoparentalité est souvent peu visible.

L'objectif de cette action est de donner une impulsion aux activités éparses déjà existantes en proposant une politique d'accompagnement à la parentalité structurée, visible et cohérente avec, par exemple⁵ des conférences, des cafés-discussions, des cours adaptés au post-partum au SUAPS, des salles d'allaitement... avec la création d'un tiers-lieu Parentalité pour objectif à plus long terme.

⁴ [Drees, 2024](#)

⁵ Exemples issus des discussions du CoPil de construction du plan

Mise en œuvre de l'action

	Année 1	Année 2	Année 3
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluer les besoins avec précisions (enquête auprès des agent·es) - Mise en place de premiers cafés-discussions - Cartographie des lieux envisageables pour les salles tire-lait - Mise à jour du guide Parentalité de l'UA (à destination des personnels), intégrant les nouvelles actions pour la parentalité et les événements associés. - Collaboration avec le SUAPS pour proposer des cours spécifiques, par exemple sur le post-partum, la périménopause ou la ménopause 	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en oeuvre des cours au SUAPS - Poursuite des activités initiées en année 1 	<ul style="list-style-type: none"> - Conception du projet de tiers-lieu

Indicateur(s) ou livrable(s)	Année 0	Année 3
Livrable	<ul style="list-style-type: none"> - Evènements ponctuels déjà mis en œuvre - Cartographie des salles d'allaitement entamée - Tenue de quelques focus groupe sur la parentalité en 2022 et 2023 	Communication et visibilisation coordonnée des actions et calendrier de création de l'espace parentalité acté

Suivi de l'action

Référent-e action	Responsable politique
Kayleigh O'Sullivan, Céline Mérand	VP International et Égalité, VP RH

Plan de charge

Temps de travail (ETP cumulés)	Budget prévisionnel
0,5	28 000 €

Liens avec autres plans et schémas directeurs

N.A.

Axe 3 – Favoriser l’articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Action 3.2 - Proposer un dispositif d'absence ou d'organisation de travail adapté aux situations de santé et situations familiales complexes

Charge familiale, violences conjugales ou errance médicale sont autant de problématiques pouvant affecter la présence, l'implication ou l'organisation du quotidien, y compris au travail, des personnels, en particulier des femmes⁶. Si quelques dispositifs d'organisation des temps de travail ou d'absence existent, ils ne répondent pas toujours aux besoins réels des personnes concernées ou ont pour effet une perte de revenus significative (congrés sans solde par exemple). Il s'agit donc ici de réfléchir et proposer un dispositif d'autorisation d'absence ou d'organisation des temps de travail permettant de prendre en compte les difficultés rencontrées par les agents, parfois imprévisibles ou s'imposant à eux, tout en leur permettant de réaliser leurs missions et de se maintenir dans l'emploi.

⁶ 60 % des proches aidants sont des femmes ; 76% des victimes de violences physiques et sexuelles au sein du couple sont des femmes ; l'errance médicale pour l'endométriose est de 7 ans. Notons aussi les parcours de transition de genre, encore complexes et dont la reconnaissance par l'Assurance maladie peut être lente, voire ne jamais intervenir, selon le Rapport relatif à la santé et aux parcours de soins des personnes trans (2022).

Mise en œuvre de l'action

	Année 1	Année 2	Année 3
Objectifs	Etudier la faisabilité d'un dispositif de type "crédit d'heures" (faisabilité réglementaire, procédures adaptées, analyse comparative de dispositifs similaires, etc.)	- Evaluer les besoins avec précisions (enquête auprès des agent-es)	- Rédiger et présenter le dispositif aux instances de l'université pour consultation et approbation - Communication sur le dispositif

Indicateur(s) ou livrable(s)	Année 0	Année 3
Livrable	/	Délibération du CA

Suivi de l'action

Référent-e action	Responsable politique
François Auzanne	VP International et Égalité, VP RH

Plan de charge

Temps de travail (ETP cumulés)	Budget prévisionnel
0,1	

Liens avec autres plans et schémas directeurs

- SDH

Axe 3 – Favoriser l’articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Action 3.3 - Faire évoluer ou créer un dispositif d'accompagnement, individuel, collectif ou par les pairs, au retour de congés pour situations de santé et situations familiales complexes

Lors des groupes de travail de construction du PAE, le besoin d'un soutien institutionnel et d'entraide entre pairs a été exprimé fréquemment. Cette action s'inscrit donc dans la continuité de l'action 3.1 « Structurer la politique d'accompagnement aux parentalités » et consiste à renforcer et faire évoluer le dispositif d'accompagnement au retour de congés impactants (congé maternité, congé parental, congé proche-aidant longs, congé de présence parentale (310 jours max. sur 3 ans), congé de solidarité familiale (3 mois max. renouvel. 1 fois), congé ou arrêt maladie lié à des deuils, etc.).

Outre l'accompagnement individuel déjà proposé par le SADP, il s'agira ici de concevoir et proposer un accompagnement collectif et/ou par les pairs.

Mise en œuvre de l'action

	Année 1	Année 2	Année 3
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> - Systématiser une proposition d'entretien au retour de congé maternité ou parental de plus d'un an via : <ul style="list-style-type: none"> - une mention d'information systématique accompagnant tout arrêté de congé maternité notifié à l'agente pour lui proposer de prendre RDV dès son retour avec l'assistante sociale (lien avec le guide parentalité) ; - et une mention d'information systématique accompagnant tout arrêté de congé parental (de plus d'un an) pour lui proposer de prendre RDV dès son retour avec la Conseillère en accompagnement des parcours professionnels et des mobilités de l'Université. 	<ul style="list-style-type: none"> - Analyser et évaluer la mise en œuvre du dispositif existant (aspects positifs, freins et difficultés de mise en œuvre...) - Réfléchir et proposer une évolution du dispositif vers de l'accompagnement collectif et/ou par les pairs 	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en œuvre et suivi du nouveau format d'accompagnement collectif et/ou par les pairs

Indicateur(s) ou livrable(s)	Année 0	Année 3
<ul style="list-style-type: none"> - Taux de satisfaction des demandes d'accompagnement individuel - Livrable 	100% des personnes ayant souhaité être reçues l'ont été (chiffre du bilan du PAE 2021-2023)	<ul style="list-style-type: none"> - 100% des personnes souhaitant un accompagnement devront être reçues - Présentation et programme du futur dispositif d'accompagnement collectif et/ou par les pairs

Suivi de l'action

Référent·e action	Responsable politique
Catherine Lefebvre	VP RH , VP International et Égalité

Plan de charge

Temps de travail (ETP cumulés)	Budget prévisionnel
0,7	

Liens avec autres plans et schémas directeurs

- HRS4R

Axe 3 – Favoriser l’articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Action 3.4 - Former les personnels en situation d'encadrement à la gestion des temps de travail et mettre en place des échanges de bonnes pratiques

L'UA propose des possibilités d'organisation du travail permettant le maintien de la quotité de travail à 100% (organisation hebdomadaire entre 5 et 4 jours, télétravail) malgré des éventuelles contraintes liées à l'éloignement domicile-travail, à la charge familiale, etc.. Toutefois, leur mise en oeuvre effective nécessite de poursuivre la formation et la communication autour de ces dispositifs, mais aussi de permettre des échanges de bonnes pratiques entre personnes en situation d'encadrement.

Cette action s'articule avec l'action 3.2 « Proposer un dispositif d'absence ou d'organisation de travail adapté aux situations de santé et situations familiales complexes » entre organisation prévisible et difficultés soudaines ou subies.

Mise en œuvre de l’action

	Année 1	Année 2	Année 3
Objectifs	- Conceptualiser et créer la formation	- Mettre en place 3 sessions de formation dans l'année	- Adapter la formation en fonction de retours

	- Proposer une première session test	- Faire le bilan de ces sessions de formation	- Produire un guide issu du contenu de la formation et des échanges pendant la formation (FAQ, etc.)
--	--------------------------------------	---	--

Indicateur(s) ou livrable(s)	Année 0	Année 3
Nombre de sessions de formation organisées et nombre de participant-es	Thème non abordé dans le parcours Manager	1 session de formation inscrite dans le Parcours Manager et proposée par an avec 10 à 20 participant-es

Suivi de l'action

Référent-e action	Responsable politique
Agathe Joulain	VP RH , VP International et Égalité

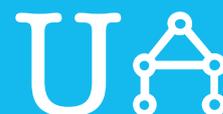
Plan de charge

Temps de travail (ETP cumulés)	Budget prévisionnel
0,1	

Liens avec autres plans et schémas directeurs

N.A.

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



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

Action 4.1 - Développer les formations internes sur les violences sexistes et sexuelles, discriminations et harcèlement

Face aux demandes toujours plus nombreuses de formation sur les violences sexistes et sexuelles, y compris celles qui relèvent de haine anti-LGBTQ+, les discriminations et le harcèlement et à la nécessité d'adapter des contenus en fonction des publics (personnels en position de responsabilité (responsables de service, directeurs et directrices de thèse, d'unité, de composante, de services et directions..., témoins, etc.), il apparaît nécessaire de développer des formations internes sur ces sujets afin d'en proposer régulièrement. Le développement de formations internes permettra également d'adapter les contenus au plus près des ressources effectivement disponibles à l'UA et sur le territoire. Cela s'inscrit par ailleurs en continuité avec la volonté de l'UA de proposer des formations à ses étudiants et étudiantes, dont la concrétisation a démarré par la mise à disposition du MOOC VSS Stop (sur Moodle depuis décembre 2023) et qui sera poursuivie dans l'action 5.3 « Intégrer des enseignements sur la lutte contre les discriminations et les VSS dans les heures dédiées au développement durable et à la responsabilité sociale » de ce PAE.

Mise en œuvre de l'action

	Année 1	Année 2	Année 3
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> - Conceptualiser une formation interne d'une demi-journée à une journée à destination des personnels en situation d'encadrement - Accroître les sensibilisations auprès des doctorant·es et unités de recherche 	<ul style="list-style-type: none"> - Proposer des créneaux réguliers pour la formation interne à destination des personnels en situation d'encadrement (par exemple, une fois tous les 2 mois) - Accroître le nombre de sensibilisation auprès des unités de recherches 	<ul style="list-style-type: none"> - Maintenir les créneaux réguliers de formation et ajuster en fonction du bilan de l'année 2025-2026 - Poursuivre les sensibilisations auprès des unités de recherche et ajuster en fonction du bilan de l'année 2025-2026

Indicateur(s) ou livrable(s)	Année 0	Année 3
Nombre de sessions de formation organisées et nombre de participant·es	Interventions ponctuelles sur demande	Minimum 2 sessions de formation proposées par an avec 10 à 20 participant·es par session

Suivi de l'action

Référent·e action	Responsable politique
Océane Gudefin Legrand	VP International et Égalité, VP RH

Plan de charge

Temps de travail (ETP cumulés)	Budget prévisionnel
0,7	

Liens avec autres plans et schémas directeurs

- SDH
- EU GREEN
- Schéma directeur DDRS
- HRS4R

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

Action 4.2 - Mettre en place des mesures incitatives pour le suivi des formations VDH par les personnels en situation d'encadrement

Prévenir et traiter les situations de violences sexistes et sexuelles, les discriminations et le harcèlement demande de continuer à développer la sensibilisation et la formation de tous les personnels de l'UA. Parmi eux, les personnels en situation d'encadrement sont plus particulièrement en position d'agir et constituent un public prioritaire sur le sujet. Ainsi, il s'agira de mettre en place des mesures incitatives pour faciliter le suivi de ces formations, et améliorer, au sein de l'UA, la compréhension des violences (leurs mécanismes, leurs effets en lien avec les carrières et études des personnes victimes, etc.) et de leur qualification.

Cette action est liée à l'action 4.1 « Développer les formations internes sur les violences sexistes et sexuelles, discriminations et harcèlement ».

Mise en œuvre de l'action

	Année 1	Année 2	Année 3
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> - Conceptualiser et fixer une mesure financière incitative (par exemple, système de bonus/malus) - Intégrer au moins une intervention par an auprès des directions de SFR, des directions d'unités ou des directions des pôles doctoraux et écoles doctorales 	<ul style="list-style-type: none"> - Intégrer la formation interne à destination des personnels en situation d'encadrement (action 4.1) dans le "Parcours managers" - Mettre en oeuvre la mesure incitative fixée en année 1 - Intégrer au moins une intervention par an auprès des directions de SFR, des directions d'unités ou des directions des pôles doctoraux et écoles doctorales 	<ul style="list-style-type: none"> - Suivre et, le cas échéant, améliorer la mise en oeuvre et la communication autour de ces mesures incitatives - Intégrer au moins une intervention par an auprès des directions de SFR, des directions d'unités ou des directions des pôles doctoraux et écoles doctorales

Indicateur(s) ou livrable(s)	Année 0	Année 3
Livrable	- Absence de mesure incitative	Délibération du CA attestant de la création des mesures incitatives (1 délibération unités de recherche, 1 délibération services administratifs)

Suivi de l'action

Référent-e action	Responsable politique
Christelle Traon (volet unités de recherche) Agathe Joulain (volet formation des personnels en situation d'encadrement)	VP International et Égalité, VP RH

Plan de charge

Temps de travail (ETP cumulés)	Budget prévisionnel
0,15	

Liens avec autres plans et schémas directeurs

- HRS4R

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

Action 4.3 - Renforcer le traitement des cas VDH grâce à la coordination avec les dispositifs existants

Il s'agit ici de poursuivre la structuration de la cellule VDH en répondant à la fois aux besoins des agents (et étudiant·es) de l'UA en termes de prise en charge des cas VDH, mais aussi aux circulaires (note : circulaire 2018, 2021) du MESR recommandant l'ouverture immédiate d'enquêtes administratives ou de sections disciplinaires pour les faits de violences sexistes et sexuelles. Cette dernière action nécessite des circuits clairs, mais aussi un vivier de personnes formées pour donner suite aux préconisations faites suite aux rendez-vous d'écoute et analyse de la cellule VDH. Outre ces deux possibilités de traitement, il s'agira aussi de mieux coordonner les dispositifs réglementaires ou proposés par l'UA pour prendre en charge les situations de violences, discriminations et harcèlement.

Mise en œuvre de l'action

	Année 1	Année 2	Année 3
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> - Préciser et approfondir les statuts et procédures de la cellule VDH - Mettre en place des réunions régulières de coordination avec les autres dispositifs existants à l'UA (DRH, DPS) 	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en oeuvre un suivi précis des préconisations de la cellule VDH et des suites apportées par l'établissement - Recenser les personnes formées aux enquêtes internes et former des personnes supplémentaires pour atteindre un seuil minimal de 10 personnes formées (hors membres des sections disciplinaires) 	<ul style="list-style-type: none"> - Intégrer les VSS et discriminations aux formations des sections disciplinaires et des personnes ayant suivi la formation Enquête interne

Indicateur(s) ou livrable(s)	Année 0	Année 3
Livrable	- Absence de procédure de traitement des signalements	- Procédure de traitement des signalements votée en CA et mise en oeuvre effective de la procédure (bilans annuels)

Suivi de l'action

Référent·e action	Responsable politique
Océane Gudefin Legrand	VP International et Égalité, VP RH

Plan de charge

Temps de travail (ETP cumulés)	Budget prévisionnel
0,5	1 000 € (séances d'analyse de pratique) 2 000€ (si formation aux enquêtes internes non prises en charge par le rectorat ou le MESR)

Liens avec autres plans et schémas directeurs

N.A.

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

Action 4.4 - Renforcer la communication de la cellule VDH

Comme l'a montré une enquête réalisée à l'UA en 2020-2021, 9 personnes sur 10 ne connaissaient pas l'existence de la cellule VDH. Suite à cette enquête, plusieurs activités de communication ont été mises en place (campagnes d'affichages, sensibilisation lors des journées de rentrées, etc.). Le travail de communication nécessite d'être maintenu et approfondi afin de toucher des publics moins facilement accessibles (doctorant-es, vacataires, etc.) et de proposer des outils et formats de communication toujours mieux adaptés au public de l'UA et à ces événements phares (par exemple, adaptés aux Campus Day ou autres activités culturelles proposées par le SUAC).

Mise en œuvre de l'action

	Année 1	Année 2	Année 3
Objectifs	<ul style="list-style-type: none">- Mettre à jour le guide de la cellule VDH- Mettre à jour les pages Égalité du site de l'UA	<ul style="list-style-type: none">- Développer des outils ludiques et interactifs pour la tenue des stands de la cellule VDH- Mettre à jour les flyers de la cellule VDH	<ul style="list-style-type: none">- Poursuivre la communication numérique et en présentiel régulière sur la cellule VDH (participation aux événements de l'UA, bandeaux intranet, newsletter, etc.)

Indicateur(s) ou livrable(s)	Année 0	Année 3
Livrable	<ul style="list-style-type: none"> - Guide et flyer daté de la cellule VDH - Pages Egalité du site UA non à jour - Absence d'outils pour stand 	<ul style="list-style-type: none"> - Pages Égalité du site UA mise à jour - Kit de communication "Cellule VDH" (comprenant guide et flyers mis à jour et outils ludiques)

Suivi de l'action

Référent-e action	Responsable politique
Gwendoline Haumont, Océane Gudefin Legrand	VP International et Égalité

Plan de charge

Temps de travail (ETP cumulés)	Budget prévisionnel
0,25	750 €

Liens avec autres plans et schémas directeurs

N.A.

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

Action 4.5 - Développer les partenariats territoriaux de la cellule VDH pour améliorer l'accompagnement des victimes

L'accompagnement des victimes de violences sexistes et sexuelles, discriminations et harcèlement ne saurait se contenter des ressources internes à l'UA. En effet, les parcours des victimes peuvent être longs et complexes et les liens avec les partenaires du territoire sont essentiels pour faciliter ces parcours autant que possible. Par ailleurs, le recrutement d'une référente pour la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au Rectorat de Nantes ouvre de nouvelles opportunités tant en termes de formation, que d'échanges de bonnes pratiques entre établissements du territoire.

Mise en œuvre de l'action

	Année 1	Année 2	Année 3
Objectifs	<ul style="list-style-type: none">- Développer le partenariat avec la référente VSS du Rectorat de Nantes- Participer au contrat local de lutte contre les violences sexistes et sexuelles	<ul style="list-style-type: none">- Mettre en place un partenariat local d'accompagnement des victimes de violences conjugales	<ul style="list-style-type: none">- Impulser et participer à un dispositif de coordination des situations VDH avec le CROUS

Indicateur(s) ou livrable(s)	Année 0	Année 3
Livrable	Convention avec France Victimes 49	<ul style="list-style-type: none"> - Contrat local de lutte contre les VSS signé - Convention de partenariat sur les violences conjugales signée - Bilan des actions correspondantes

Suivi de l'action

Référent-e action	Responsable politique
Océane Gudefin Legrand	VP International et Égalité

Plan de charge

Temps de travail (ETP cumulés)	Budget prévisionnel
0,25	9 000 €

Liens avec autres plans et schémas directeurs

N.A.

Ua

**Axe 5 - Intégrer la
dimension genre dans la
recherche et l'enseignement**

UA

Ua

Axe 5 – Intégrer la dimension genre dans la recherche et l'enseignement

Action 5.1 - Poursuivre l'organisation du Mois du genre avec l'intégration des recherches et enseignements de l'UA portant sur le genre

Le Mois du genre est un évènement phare de l'Université d'Angers qui participe pleinement à la diffusion d'une culture de l'égalité à l'UA, tout en valorisant les recherches et enseignements, essentiels, en études sur le genre menés à l'UA et en dehors. Cet évènement est aussi l'occasion de nouer des partenariats culturels et associatifs sur le territoire, en lien avec le Service UA-Culture notamment. Cet évènement est également un pilier indispensable de l'UA lui permettant d'être reconnue comme université inclusive. Pour sa dimension pédagogique et de diffusion de la recherche, il s'agira donc ici de maintenir et renforcer l'organisation du Mois du genre, notamment en s'appuyant sur l'action 5.2 « Cartographier les projets de recherche pour améliorer l'accès aux financements de projets ayant une dimension genre » pour élargir les recherches et enseignements mis en lumière et le public réuni lors de cet évènement.

Mise en œuvre de l'action

	Année 1	Année 2	Année 3
Objectifs	- Organiser le Mois du genre	- Organiser le Mois du genre et proposer une partie des évènements s'appuyant sur la cartographie de l'action 5.2	- Organiser le Mois du genre et proposer une partie des évènements s'appuyant sur la cartographie de l'action 5.2

Indicateur(s) ou livrable(s)	Année 0	Année 3
Livrable	/	Programmes du Mois du genre intégrant les recherches et enseignements locaux

Suivi de l'action

Référent-e action	Responsable politique
Kayleigh O'Sullivan, David Niget	VP International et Égalité

Plan de charge

Temps de travail (ETP cumulés)	Budget prévisionnel
0,3	60 000€

Liens avec autres plans et schémas directeurs

N.A.

Axe 5 – Intégrer la dimension genre dans la recherche et l'enseignement

Action 5.2 - Cartographier les projets de recherche pour améliorer l'accès aux financements de projets ayant une dimension genre

Dans le cadre du programme cadre Horizon Europe, la dimension genre doit être une partie intégrante des projets de recherche proposés aux appels à projets. Suivant la compréhension de la dimension genre telle que présente dans les appels à projets européens, cette action consiste donc à :

- améliorer la connaissance des équipes de recherche sur les activités liées à l'égalité de genre menées à l'UA pour les réponses aux appels à projets de l'UA,
- améliorer la visibilité qu'ont les services de CAP Europe sur les projets de recherche portant sur le genre ou intégrant cette dimension afin d'améliorer la communication ciblée vers les équipes de recherche concernées,
- améliorer la formation d'autres équipes intéressées par le sujet afin de les accompagner dans l'intégration de la dimension genre dans leur projet.

Cette action est également en lien avec l'action 5.1 « Poursuivre l'organisation du Mois du genre avec l'intégration des recherches et enseignements de l'UA portant sur le genre ».

Mise en œuvre de l'action

	Année 1	Année 2	Année 3
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> - Rédiger une fiche-information sur les activités de la Mission Egalité à destination des porteurs de projet de recherche - Mise en place d'une veille régulière sur les financements européens à destination des missions Egalité 	<ul style="list-style-type: none"> - Réfléchir à un module de formation sur l'intégration du genre dans la recherche - Cartographier les recherches déjà existantes à l'UA sur les projets intégrant la dimension genre 	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en oeuvre et bilan du module de formation

Indicateur(s) ou livrable(s)	Année 0	Année 3
Livrable	/	<ul style="list-style-type: none"> - Cartographie - Module de formation

Suivi de l'action

Référent-e action	Responsable politique
Claire Manceau	VP International et Égalité, VP Recherche

Plan de charge

Temps de travail (ETP cumulés)	Budget prévisionnel
0,3	

Liens avec autres plans et schémas directeurs

- HRS4R
- EU-GREEN

Axe 5 – Intégrer la dimension genre dans la recherche et l'enseignement

Action 5.3 - Intégrer des enseignements sur la lutte contre les discriminations et les VSS dans les heures dédiées au développement durable et à la responsabilité sociale

Dans la continuité des actions 4.1 « Développer les formations internes sur les violences sexistes et sexuelles, discriminations et harcèlement » et 4.4 « Renforcer la communication de la cellule VDH », mais aussi dans la perspective de sensibiliser largement les étudiant·es et encourager l'engagement citoyen ou professionnel prenant en compte les discriminations et violences liées au genre (et autres rapports sociaux), il s'agira ici d'intégrer des enseignements sur la lutte contre les inégalités, les discriminations et les VSS dans les heures dédiées, identifiées comme telles dans les maquettes pédagogiques. Suite à la mise en ligne du MOOC VSS Stop sur Moodle, l'UA est en mesure de proposer des heures d'enseignement adaptées (en présentiel ou hybride) sur le sujet et pourra élargir ces heures de formation aux autres critères de discriminations. Cette action s'inscrit également pleinement dans le programme d'EU GREEN sur les objectifs de développement durable, notamment dans son volet responsabilité sociale, et répond également en partie aux enjeux de transition juste.

Mise en œuvre de l'action

	Année 1	Année 2	Année 3
Objectifs	- Conceptualiser et tester des sessions hybrides du MOOC VSS Stop	<ul style="list-style-type: none"> - Généraliser les sessions hybrides du MOOC VSS Stop auprès de tous·tes les étudiant·es - Mettre en place un MOOC spécifique aux discriminations dans leur dimension intersectionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> - Poursuivre les sessions hybrides du MOOC VSS Stop et ajuster en fonction du bilan de l'année 2025-2026 - Développer des sessions hybrides du futur MOOC sur les discriminations

Indicateur(s) ou livrable(s)	Année 0	Année 3
Livrable	<ul style="list-style-type: none"> Délibération du comité Licence-Master Délinération du CA sur l'écriture inclusive 	Délibération de la CFVU

Suivi de l'action

Référent·e action	Responsable politique
Kayleigh O'Sullivan, Océane Gudefin Legrand	VP International et Égalité, VP CFVU, VP CA-DDRS

Plan de charge

Temps de travail (ETP cumulés)	Budget prévisionnel
2	

Liens avec autres plans et schémas directeurs

- EU GREEN
- Schéma directeur DDRS

Axe 5 – Intégrer la dimension genre dans la recherche et l'enseignement

Action 5.4 - Intégrer la dimension genre dans le projet Incl'UA

L'UA est particulièrement impliquée et motrice sur l'accessibilité, la diversité et l'inclusion, comme cela peut être constaté par son implication dans le work package dédié au sein d'EU GREEN (WP7 Accessibilité, Diversité, Inclusion) ou encore l'obtention récente de financements pour le projet Incl'UA, faisant d'elle une université démonstratrice inclusive. Cette dynamique vertueuse doit être maintenue et est une excellente opportunité de créer des ponts entre les différents enjeux principalement liés au handicap et au genre, mais aussi à d'autres formes de discrimination. Cette action consiste donc à assurer leur prise en compte en favorisant le travail étroit entre la Mission Egalité et le projet Incl'UA.

Par ailleurs, d'autres actions du PAE (notamment dans l'axe 4 « Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes » ou encore l'action 5.3 « Intégrer des enseignements sur la lutte contre les discriminations et les VSS dans les heures dédiées au développement durable et à la responsabilité sociale ») ont été identifiées comme participant à cette dynamique commune pour une université inclusive.

Mise en œuvre de l'action

	Année 1	Année 2	Année 3
Objectifs	- Intégration d'une membre de la Mission Egalité aux rencontres et au groupe de travail sur le diagnostic et la structurations des actions Incl'UA	- Intégration d'une membre de la mission Egalité au groupe de travail sur les actions transformations Incl'UA (en fonction des points fixés en année 1)	- Intégration de la dimension genre dans le livret inclusif des études

Indicateur(s) ou livrable(s)	Année 0	Année 3
Livrable	/	Livret inclusif des études présentant une dimension genre

Suivi de l'action

Référent·e action	Responsable politique
Chef·fe de projet Incl'UA	VP International et Égalité, VP CFVU

Plan de charge

Temps de travail (ETP cumulés)	Budget prévisionnel
0,15	

Liens avec autres plans et schémas directeurs

- SDH
- SPAN

Axe 5 – Intégrer la dimension genre dans la recherche et l'enseignement

Action 5.5 - Poursuivre, renforcer et généraliser les collaborations entre le programme Femmes et Sciences et les actions de la LLU à l'échelle de l'UA

Afin de lutter contre le phénomène de tuyau percé, c'est-à-dire la sortie progressive des femmes de leur parcours d'études à leur parcours professionnel, fortement présent dans l'enseignement supérieur et la recherche, cette action consiste à penser les parcours professionnels des femmes de la licence aux postes de chercheuses en créant une dynamique cohérente d'actions à l'échelle de l'UA sur le sujet.

Ainsi, dans le cadre du programme Femmes et sciences, porté notamment par la Fondation de l'UA, de premières actions à destination d'étudiantes en filière STEM (sciences technologiques, ingénierie, mathématiques...) émergent progressivement. Par ailleurs, des actions favorisant également la place des femmes dans les filières où elles sont sous-représentées ont également été progressivement mises en place du côté de la Liaison Lycée-Université. Il s'agira ici d'évoluer vers une coordination de ces actions et un élargissement vers plusieurs composantes de l'UA et vers le doctorat.

Mise en œuvre de l'action

	Année 1	Année 2	Année 3
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> - Réunir les personnes impliquées dans les programmes Industri'elles, Elles bougent, Ingénieuses, Thélème et Etoile - Maintenir et consolider la mise en place de bourses de soutien aux étudiantes dans les disciplines moins féminisées 	<ul style="list-style-type: none"> - Elargir les initiatives à une nouvelle composante encore non impliquée - Mettre en place un contrat doctoral "Femmes et sciences" 	<ul style="list-style-type: none"> - Elargir les initiatives à une nouvelle composante encore non impliquée - Annualiser le contrat doctoral "Femmes et sciences"

Indicateur(s) ou livrable(s)	Année 0	Année 3
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de bourses (licence, master) et de contrats doctoraux attribués à des étudiantes dans les filières les moins féminisées - Nombre de composantes concernées 	N.A.	<ul style="list-style-type: none"> - 5 bourses licence et/ou master par an - Au moins 1 contrat doctoral - Au moins 4 composantes concernées

Suivi de l'action

Référent-e action	Responsable politique
Clémence Guillemont	VP International et Égalité, VP CFVU, VP Recherche

Plan de charge

Temps de travail (ETP cumulés)	Budget prévisionnel
0,3	

Liens avec autres plans et schémas directeurs

- HRS4R
- EU GREEN
- Thélème
- Etoile

Ua

**Axe transverse –
Gouvernance du PAE**

UA

Ua

Axe transverse – Gouvernance du PAE

Action 0.1 - Maintenir la vice-présidence Égalité et poursuivre l'animation et la structuration de la Mission Égalité

La vice-présidence, la mission Égalité et une bonne coordination constituent la colonne vertébrale de ce PAE, puisqu'impliquées dans la totalité des axes et actions de celui-ci. Ainsi, maintenir et renforcer la mission Égalité dans toutes ses dimensions (rôle politique, coordination, ressources humaines et moyens financiers) sont donc des actions indispensables à la bonne mise en oeuvre du plan, au maintien et à l'efficacité des actions déjà impulsées ces dernières années et de celles des actions à venir.

L'animation et la mobilisation du réseau des référent-es Égalité, mis en place en janvier 2024, sera poursuivie. Ce réseau est notamment essentiel pour un certain nombre d'actions, en particulier celles des axes 3, 4 et 5.

Mise en œuvre de l'action

	Année 1	Année 2	Année 3
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> - Poursuite de la structuration du réseau des référent·es Égalité - Maintien du poste Accessibilité, diversité, inclusion au sein d'EU GREEN - Pérennisation du poste de coordinatrice PAE/VDH 	<ul style="list-style-type: none"> - Réflexion sur la structuration et recherche de financements complémentaires pour la mission Égalité - Poursuite de l'animation du réseau des référent·es Égalité 	<ul style="list-style-type: none"> - Proposition de structuration pérenne de la mission Égalité - Poursuite de l'animation du réseau des référent·es Égalité

Indicateur(s) ou livrable(s)	Année 0	Année 3
<ul style="list-style-type: none"> - Vice-présidence Égalité et charge de mission Égalité effective - Réseau de référent·es Égalité actif - Nombre d'ETP dédiés à la mission Égalité 	<ul style="list-style-type: none"> - Vice-présidente Égalité élue et chargée de mission Égalité nommée - Réseau des référent·es Égalité actif - 2,5 ETP dédiés 	<ul style="list-style-type: none"> - Vice-présidente Égalité élue et chargée de mission Égalité nommée - Réseau des référent·es Égalité actif - 3,5 ETP dédiés

Suivi de l'action

Référent-e action	Responsable politique
Kayleigh O'Sullivan	VP International et Égalité

Plan de charge

Temps de travail (ETP cumulés)	Budget prévisionnel
1,5	

Liens avec autres plans et schémas directeurs

N.A.

Axe transverse – Gouvernance du PAE

Action 0.2 - Réunir le Comité de suivi et le Comité de pilotage pendant la durée du plan

Dans le cadre des objectifs d'amélioration continue de l'UA et suite à l'analyse de la mise en oeuvre du PAE 2021-2023, il a été décidé de réunir régulièrement :

- le Comité de suivi : 3 fois par an (tous les 3 à 4 mois), composé des référent·es actions et de la coordinatrice du PAE
- le Comité de pilotage : 1 fois par an, composé des VP, membres du CoPil de construction et deux expert·es (1 interne, 1 externe)

Mise en œuvre de l'action

	Année 1	Année 2	Année 3
Objectifs	- 3 réunions du Comité de suivi - 1 réunion du Comité de pilotage	- 3 réunions du Comité de suivi - 1 réunion du Comité de pilotage	- 3 réunions du Comité de suivi - 1 réunion du Comité de pilotage

Indicateur(s) ou livrable(s)	Année 0	Année 3
Livrable	/	Bilans annuels des actions et comptes rendus du Comité de pilotage

Suivi de l'action

Référent·e action	Responsable politique
Océane Gudefin Legrand, Emilie Bomal	VP International et Égalité

Plan de charge

Temps de travail (ETP cumulés)	Budget prévisionnel
0,6	1 200€

Liens avec autres plans et schémas directeurs

- HRS4R
- EU green
- Thélème
- Projet Cofund BREATH
- Schéma directeur DDRS
- Etoile
- SDH
- SPAN

Ua

Annexes

UA

Ua

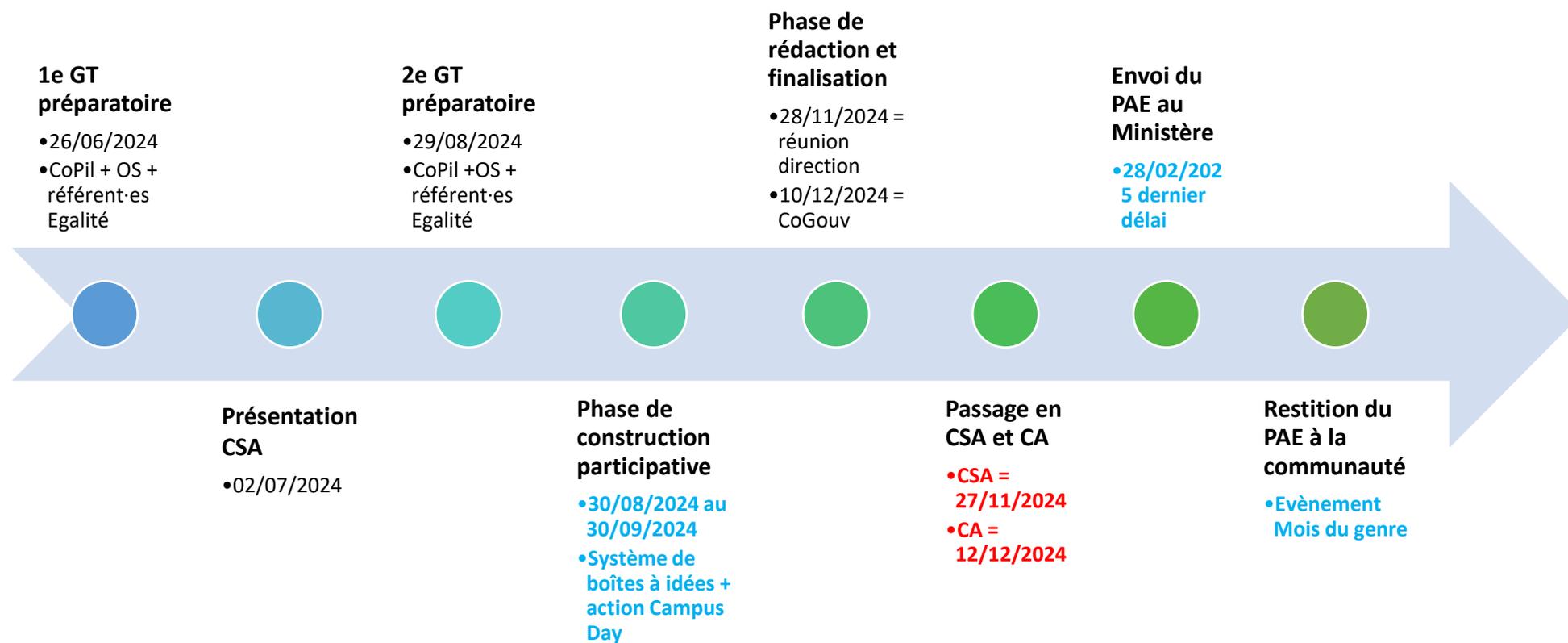
Annexe 1 - Résumé général

- 25 actions + 2 actions transversales
- 5 responsables politiques, 15 référent-es actions et 1 coordinatrice PAE
- Implication des équipes des référent-es actions et implication des référent-es Égalité

Axe	Temps de travail (ETP cumulés sur 3 ans)	Budget prévisionnel
1	0,75	4 200 €
2	3,40	/
3	1,40	28 000€
4	1,85	12 750€
5	3,05	60 000€
Transverse	2,10	1 200€
Total	12,55	106 150 € (dont 70% de dépenses pré-existantes) Ressources identifiées : EU GREEN, FEP, FIACT, AAP local DILCRAH, mécénat...

Annexe 2 – Méthodologie de la phase de construction du PAE 2025-2027

Rétroplanning



Rappel du cadre juridique

Textes clés :

L'[article 80](#) de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 prévoit :

- **Un dispositif de signalement pour les victimes de violences et de discriminations ;**
- **L'élaboration de plans d'action pour l'égalité professionnelle** (codifié aux Articles L132-1 à L132-4 du code général de la fonction publique).

Le [décret n° 2020-528](#) du 4 mai 2020 indique les modalités d'élaboration et de remontée des plans.

L'intégration de la dimension genre dans la recherche et l'enseignement découle du [Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans](#).

Ce qu'il faut en retenir :

- 3 ans renouvelables et 4 axes obligatoires :
 1. Analyse et traitement des écarts de rémunérations
 2. Egal accès aux corps, grades et responsabilités
 3. Articulation des temps de vie privée/vie professionnelle
 4. Lutte contre les discriminations, violences, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes
- Au niveau européen, dimension genre dans la recherche et l'enseignement et intersectionnalité
- Doit contenir des **données sexuées issues du RSU**, des **indicateurs** et un **calendrier** de mise en œuvre
- Passage obligatoire devant **les instances représentatives du personnel**
- Diffusion obligatoire par **voie numérique** et, le cas échéant, par tout autre moyen.

Comité de pilotage de construction

Catherine Passirani	VP International - Égalité
Kayleigh O'Sullivan	Chargée de mission Égalité
Eric Delabaere	VP RH
Océane Gudefin Legrand	Coordinatrice PAE
Nathalie Ménar	Assistante Mission Egalité
François Auzanne	Directeur adjoint, DRH
Marion Amand	Responsable de la cellule Amélioration continue
Christelle Traon	Directrice adjointe, DRIED
Caroline Lucas	Animatrice de prévention RPS, DPS
Charlotte Malval	Contrôle de gestion RH, DPE
Pierre-Jean Perrocheau	Représentant du personnel, CGT-Ferc-Sup
Corinne Lefrançois	Représentante du personnel, UNSA
Tassadit Amghar	Représentante du personnel, FSU
Hélène Mallard	Référente Egalité
Eléonore Cussonneau	Référente Egalité
Emilie Tricot	Référente Egalité

→ Au total, une cinquantaine de personnes ont été consultées ou ont pu s'exprimer concernant la construction de ce PAE (CoPil, boîte à idées, échanges informels).

Bilan du PAE 2021-2023

Sur 44 Actions : 34 actions (partiellement) réalisées / 10 actions non réalisées

Freins :

- Des résistances institutionnelles systémiques
- 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
- Des actions qui ne collent pas toujours à la réalité de la direction référente

Moyens/Leviers :

- Fort taux de réalisation pour l'axe 4 incluant des cibles atteintes ; des moyens et un suivi plus important dus à une forte implication de la Commission Égalité pour cet axe
- Recrutement en cours d'un personnel dédié au suivi du PAE

Objectifs et critères d'arbitrage

1. Ancrage dans les missions des agents mobilisés et le projet d'établissement

- Consultation des personnes concernées et construction des actions avec elles en fonction de leurs contraintes (notamment réglementaires)
- Visibilisation/Valorisation de certaines actions déjà effectuées ou prévues, tout (re)plaçant la question des inégalités professionnelles femmes-hommes dans ces activités
- Liens avec autres plans d'action, schémas directeurs ou projets structurants

2. Équilibre entre les publics cibles et les actions

- Entre les enseignant·es, les enseignant·es-chercheur·es et les personnels administratifs et techniques, et si possible intégrer les étudiant·es (axes 4 et 5)
- Entre les types d'actions (correction, mesure, formation...) et entre les axes
- Entre actions préexistantes à continuer ou renforcer et nouvelles actions

3. Prise en compte des attentes

- Issues de la consultation en septembre (boîtes à idées)
- Issues des différentes réunions du CoPil

4. 25 actions spécifiques, détaillées sur 3 ans, atteignables et réalistes et avec indicateurs ou livrables et plan de charge

Annexe 3 – Glossaire des acronymes

BIATSS	Bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé
CA	Conseil d'administration
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CFVU	Commission formation et vie universitaire
CoS	Comités de sélection
CoP	Comités de promotion
CPOM	Contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens
CRCT	Congé pour recherches ou conversions thématiques
CROUS	Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires
DDRS	Développement durable et responsabilité sociétale
DRH	Direction des ressources humaines
DPS	Direction de la prévention et de la sécurité
EC	Enseignant·e-chercheur·se
EEC	Enseignant·e / Enseignant·e-chercheur·se
ESAS	Enseignants du second degré affectés dans l'enseignement supérieur
ETP	Équivalent temps plein
EU GREEN	European Universities alliance for sustainability: responsible GRowth, inclusive Education and Environment
FAQ	Foire aux questions
HDR	Habilitation à diriger des recherches
HRS4R	Human resources strategy for researchers
IGR	Ingénieur·e de recherche
LDG	Lignes directrices de gestion
LLU	Liaison lycée-université
MESR	Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
MOOC	Massive open online course
N.A.	Non applicable

PAE	Plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
PU	Professeur des universités
RIPEC	Régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs
SADP	Service accompagnement des personnels
SDH	Schéma directeur du handicap
SFR	Structure fédérative de recherche
SPAN	Schéma pluriannuel d'accessibilité numérique
STEM	Sciences, technologies, ingénierie et mathématiques
SUAC	Service universitaire de l'action culturelle
SUAPS	Service universitaire des activités physiques et sportives
UA	Université d'Angers
VDH	Violences sexistes et sexuelles, discriminations et harcèlement
VP	Vice-président·e
VSS	Violences sexistes et sexuelles
WP	Work package