

PLAN EGALITE FEMMES-HOMMES
UNIVERSITE BORDEAUX MONTAIGNE
Mars 2021

Référente : Viviane Albenga, MCF en sociologie

Chargée de mission égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations

INTRODUCTION

Prévues initialement par l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont été rendues obligatoires par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 (article 80). Cette obligation figure désormais à l'article 6 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Les universités, organismes de recherche et écoles publiques sous tutelle du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) sont engagés dans cette démarche.

Le rapport suivant suivra les axes définis par l'accord du 30 novembre 2018 :

1. Evaluer, prévenir, et le cas échéant, traiter les inégalités de rémunérations entre les femmes et les hommes ;
2. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
3. Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale
4. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

RAPPORT DE SITUATION COMPAREE

L'Université Bordeaux Montaigne, qui regroupe l'ensemble des disciplines en Lettres et Sciences Humaines - à l'exception de la sociologie, de la psychologie et des sciences de l'éducation intégrées à l'Université de Bordeaux¹. Cette Université occupe le 44^e rang sur les 68 Universités françaises. En 2018/2019, 18113 étudiant.es étaient inscrit.es, dont 68% de filles. En 2019, on recense 1254 personnels, 56% d'enseignant.es et 44% de BIATSS. 62% sont des femmes, 57% pour les enseignant.es-chercheur.es. 71% des personnels appartiennent à la catégorie A dont 79% d'enseignant.es ; 9% à la catégorie B et 20% à la catégorie C.

Il n'existe pas de rapport de situation comparée ni de plan égalité antérieur : nous présentons ici la première démarche transversale en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes dans l'établissement. Le harcèlement sexuel a fait l'objet d'une attention plus forte avec la création d'une cellule de veille contre le harcèlement et les violences sexistes, homophobes et transphobes depuis 2013. Ce rapport de situation comparée présentera des éléments extraits du bilan social ainsi que quelques éléments complémentaires sur les inégalités de salaires et conclura sur la nécessité d'un recueil de données plus systématique et affiné sur les points de cristallisation des inégalités dans les carrières : en effet, certains pourcentages ne peuvent être interprétés tant ils reposent sur de faibles effectifs, comme nous le soulignerons à plusieurs reprises. Les chiffres du rapport de situation comparée permettront cependant de mettre en évidence des inégalités femmes-hommes à l'UBM du fait d'une part de **la sur-représentation des femmes dans les catégories contractuelles les moins bien payées des BIATSS et des enseignant.es** ; d'autre part, de **la sous-représentation des femmes dans les postes les plus élevés de la gouvernance de la recherche et de la politique d'établissement**.

Précisons également d'emblée que contrairement à l'Université de Bordeaux, les étudiantes sont très présentes parmi les masterantes puis les doctorantes, et que les données fournies par l'Ecole doctorale ne permettent pas à ce stade d'identifier comment agir sur les éventuels abandons de thèse des filles.

1. Un établissement très féminisé

Les tableaux extraits du bilan social montrent une proportion plus forte de femmes, concentrées chez les BIATSS catégorie C et contractuelles ; ainsi que chez les contractuelles enseignantes, les MCF et les enseignantes du secondaire.

¹ Seuls deux enseignants-chercheurs relèvent de la section CNU 19, dont l'auteur du présent rapport.

Répartition des enseignants titulaires par corps au 1er décembre 2019

Corps	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Total	% de femmes
Professeurs des universités	73	48	121	40
Maîtres de conférences	96	176	272	65
Professeurs agrégés	11	19	30	63
Professeurs certifiés	8	23	31	74
Professeurs d'éducation physique et sportive	2	2	4	50
Professeurs de lycée professionnel	2	1	3	33
Total	192	269	461	58%

Le pourcentage de femmes enseignantes-chercheuses est de 57% si l'on fait une moyenne des professeures des universités et des maîtresses de conférences. Le chiffre de 40% de femmes dans le corps des professeurs des universités est supérieur à la moyenne nationale de 26%. Il est proche du pourcentage de 38% affiché par l'Université Lyon 2, qui est également une université de lettres et sciences humaines (avec toutefois une représentation des sciences sociales plus large qu'à Bordeaux Montaigne où la psychologie, les sciences de l'éducation et la sociologie sont absentes).

Le recrutement des PR a été fortement masculinisé entre 2015 et 2019, années pour lesquelles nous avons obtenu des données de la DRH :

PR	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Hommes	76%	70%	60%	75%	100%	33%
Femmes	25%	30%	40%	25%	0%	67%

Répartition des enseignants contractuels par type de contrats au 1er décembre 2019

Type de contrat	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Total	% de femmes
Contractuels Loi LRU	18	40	58	69
ATER à mi-temps	6	4	10	40
ATER à temps plein	2	9	11	82
Doctorants contractuels	22	42	64	66
Formateurs en langues*	2	4	6	67
Lecteurs (dont contractuels Loi LRU sur des fonctions de lecteurs)**	12	29	41	71
Associés à temps plein (dont Contractuels Loi LRU sur des fonctions d'associés)***	4	1	5	20
Associés à mi-temps	29	13	42	31
CDI	6	2	8	25
Contractuel enseignant handicapé	1	0	1	0
Total	102	144	246	59

*les formateurs en langues sont des enseignants contractuels LRU.

**dont 16 enseignants contractuels LRU sur des fonctions de lecteurs.

***dont 2 enseignants contractuels LRU sur des fonctions d'associés.

Parmi les enseignants contractuels, les femmes sont très présentes parmi les contractuels LRU et les lecteurs (dont une partie est également recrutée en tant que contractuels LRU comme précisé à la suite du tableau).

Répartition des BIATSS titulaires par corps au 1er décembre 2019

	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Total	% de femmes
ADAENES	4	8	12	67
SAENES	2	8	10	80
ADJENES	5	34	39	87
IGR	6	3	9	33
IGE	19	32	51	63
ASI	12	13	25	52
TECH	21	40	61	66
ATRF	32	60	92	65
Conservateurs	4	2	6	33
Bibliothécaires	1	4	5	80
BIBAS	2	8	10	80
Magasiniers	4	7	11	64
ADMENESR	0	1	1	100
Agent comptable	0	1	1	100
DGS	0	1	1	100
Total	112	222	334	66% de femmes

Répartition des BIATSS contractuels par type de contrats au 1er décembre 2019 (en comptant les 110 contrats étudiants)

Type de contrat	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Total	% de femmes
Contractuels catégorie A	11	22	33	67
Contractuels catégorie B	12	16	28	57
Contractuels catégorie C	25	64	89	72
CDD chercheurs catégorie A	6	8	14	57
CDI catégorie A	2	6	8	75
CDI catégorie B	1	8	9	89
CDI catégorie C	1	15	16	94
Post-doctorants	9	7	16	44
Apprentis	2	2	4	50
Contractuels étudiants	30	80	110	73
Total	99	228	327	69% de femmes

Les femmes représentent la presque totalité des CDI catégorie C et B, les trois quarts des CDI catégorie A, et plus de la moitié de chacune des catégories de contractuels. On note ici que les femmes constituent 59% des chercheurs contractuels catégorie A et 44% seulement des post-doctorants, mais les effectifs concernés sont tellement faibles que ces pourcentages ne sont pas interprétables.

Dans le premier tableau, on peut noter que bien qu'il s'agisse un faible effectif, la représentation des femmes dans le corps des conservateurs de bibliothèques est inversement proportionnelle à son niveau national (70% de femmes en 2008).

2. Une promotion plutôt soutenue des enseignantes-chercheuses

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Nombre d'enseignants promouvables	176	147	165	159	202	207*
Nombre de candidatures	54	48	45	50	57	68**
Ratio promus/promouvables	15%	20%	11%	14%	15%	18%
Promotion nationale	16	15	6	10	14	20
Promotion établissement	11	13	12	13	16	15
Promotion spécifique	0	1	0	0	0	2
Promotion MCF HCL	10	16	6	12	12	14
Promotion MCF HCL-EX					5	0
Promotion PR 1ère classe	8	6	8	5	5	0
Promotion PR Cl ex 1er échelon	8	5	4	5	4	5
Promotion PR CL ex 2ème échelon	1	1	0	1	4	0
TOTAL	27	29	18	23	30	37
% Femmes promues	30%	59%	67%	52%	53%	57%

Le pourcentage de femmes promues semble montrer une augmentation depuis 2014 avec un pic à 2016 (67%) et un effort soutenu à plus de 50% depuis. Or, ce chiffre doit être rapporté au pourcentage de femmes dans les corps enseignants concernés, PR et MCF ce qui correspond à 224 femmes sur 393 enseignants-chercheurs, soit 57% (voir chiffres du premier tableau). Dès lors, quand les femmes sont promues à moins de 57%, elles sont proportionnellement moins promues que les hommes, et inversement elles ont été davantage promues en 2015 et 2016 seulement. Il faut noter également que les faibles effectifs pris en compte donnent à ces pourcentages une valeur toute relative et incitent à porter une attention particulière aux dossiers d'EC femmes dans les promotions relevant dans

l'établissement, dans la mesure où un petit nombre de dossiers peut fortement influencer le pourcentage total de femmes EC promues.

On le constate également avec le tableau des CRCT pour les trois dernières années :

	2017			2018			2019		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	TOTAL
MCF	2	6	8	2	4	6	7	4	11
PR	1	2	3	0	2	2	2	0	2
TOTAL	3	8	11	2	6	8	9	4	13

3. Une promotion des femmes BIATSS difficile à mesurer

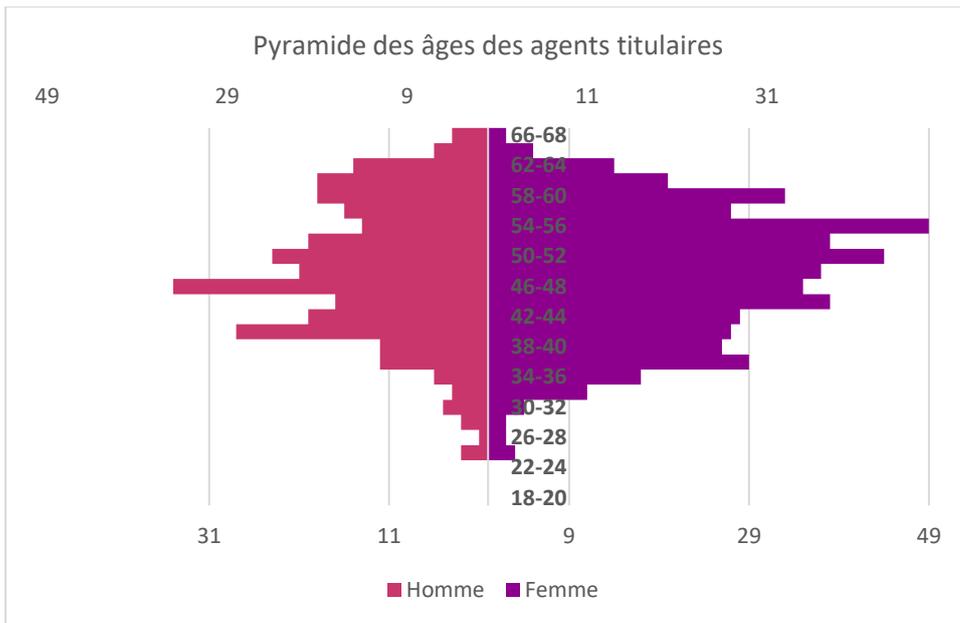
Examens professionnels 2019

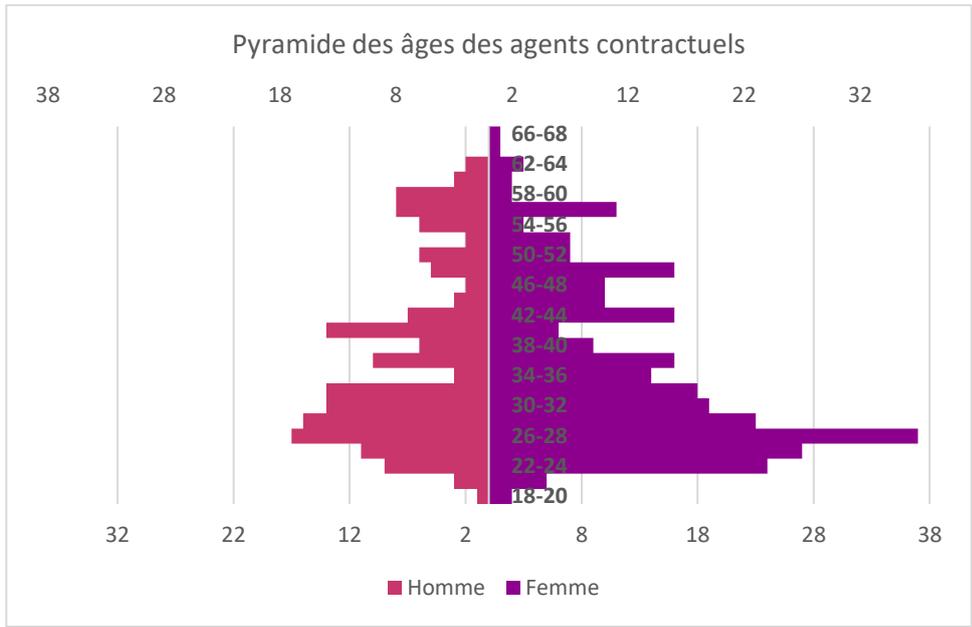
				2018	2019	% de femmes admises en 2019
ITRF	Cat A	IGR Ingénieur de recherche	hors classe	0	0	100%
	Cat B	TECH Technicien	Classe exceptionnelle	0	1	
			classe supérieure	0	1	
Cat C	ADT adjoint technique	principal 2ème classe	0	1		
AENES	Cat A	AAE Attaché d'administration de l'Etat	Attaché principal d'administration	0	0	-
	Cat B	SAENES Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	Classe exceptionnelle	0	0	
classe supérieure			1	0		
BIB	Cat A	CONS Conservateur	Conservateur en chef	0	0	-
		BIB Bibliothécaire	hors classe	0	0	
	Cat B	BIB AS Bibliothécaire assistant spécialisé	Classe exceptionnelle	1	0	
			classe supérieure	0	0	
Total des réussites à un examen professionnel				2	3	

Ce tableau repose sur un très faible effectif de nouveau, à partir duquel des conclusions sont impossibles à établir.

4. Des inégalités salariales liées aux inégalités de postes et à l'ancienneté

Les inégalités salariales s'avèrent liées aux différences d'ancienneté et à la présence plus importante des hommes dans les catégories les mieux payées, par rapport à leur présence dans les catégories les moins payées. Les pyramides des âges des fonctionnaires puis des contractuels montrent à ce titre que les hommes sont plus présents dans les tranches d'âge les plus élevées, ce qui explique en partie, par l'ancienneté, qu'on les retrouve bien représentés dans les tranches indiciaires les mieux payées.

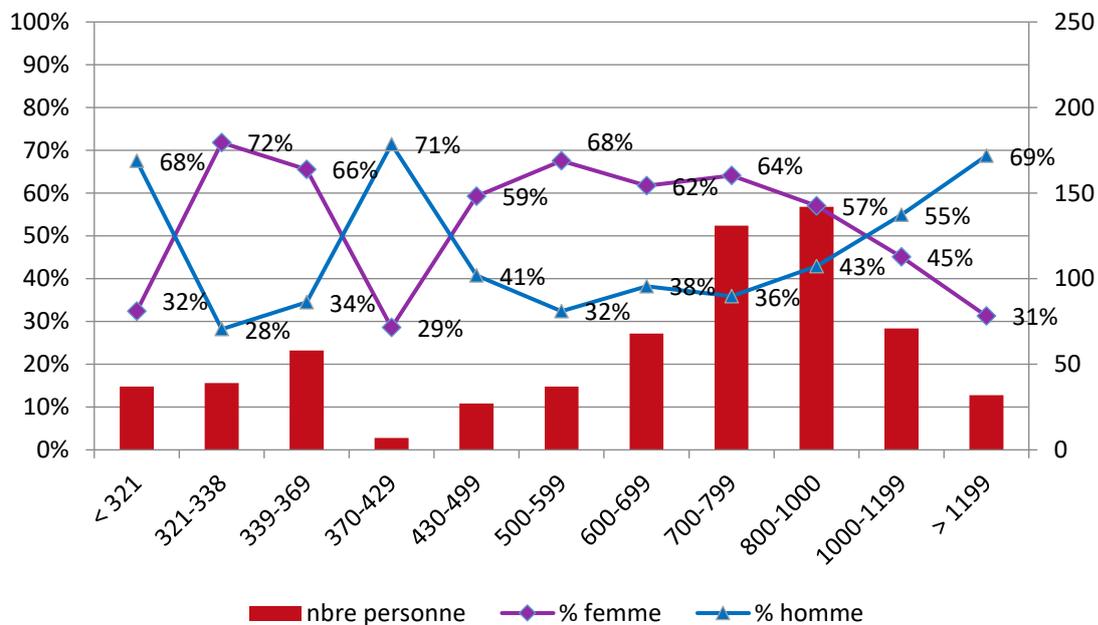




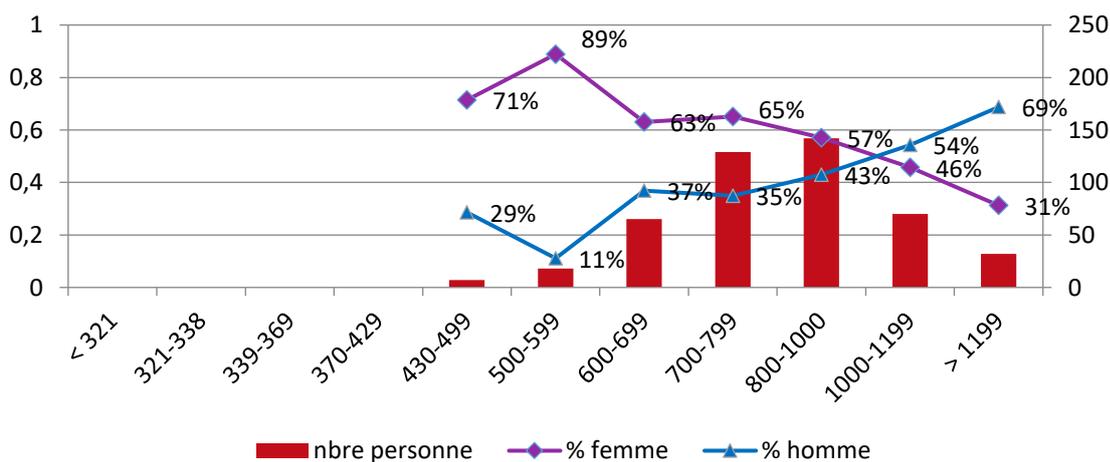
La pyramide des âges des agents contractuels montre que la population est plutôt jeune et majoritairement féminine (tranche d'âge de 22 à 32 ans majoritaire).

Les doctorants contractuels, lecteurs et ATER, jeunes et nombreux renforcent la forme de la pyramide.

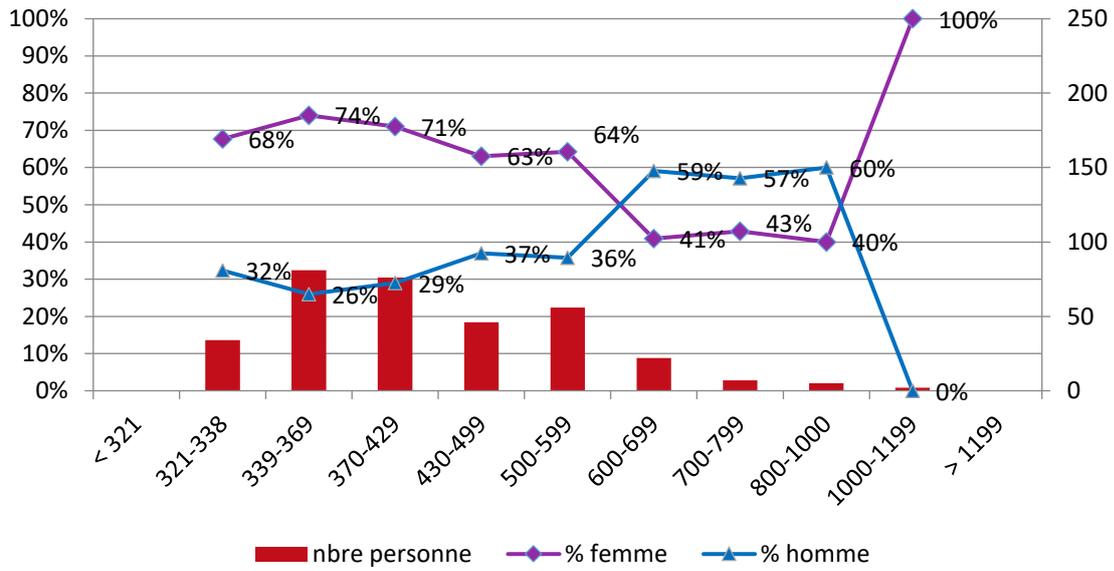
Répartition femmes/hommes par tranche indiciaire chez les enseignants



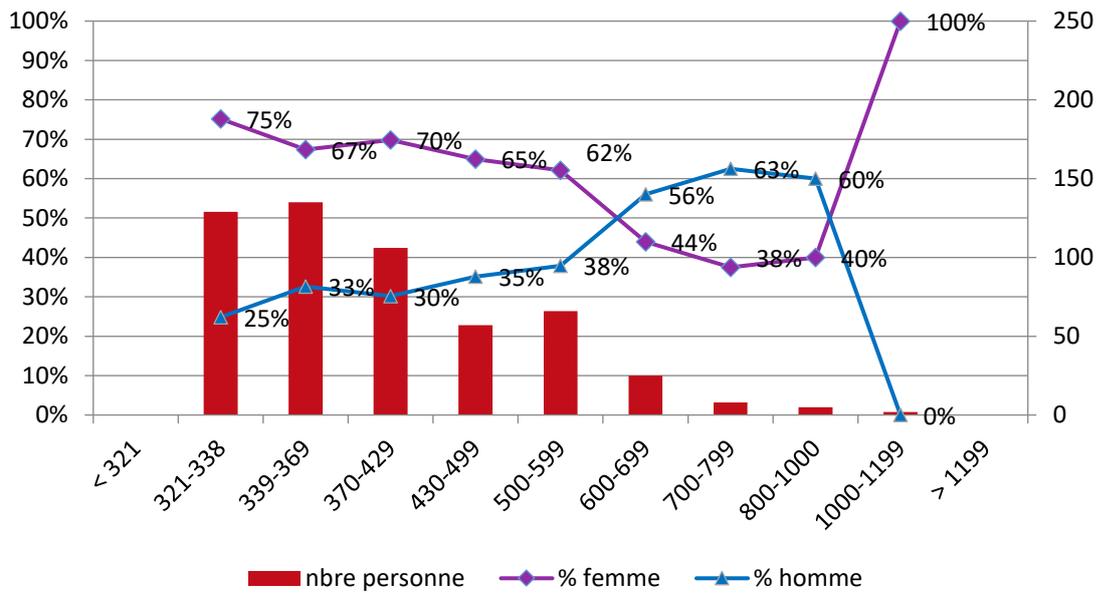
Répartition femmes/hommes par tranche indiciaire (titulaires enseignants)



Répartition femmes/hommes par tranche indiciaire (titulaires BIATSS)



Répartition femmes/hommes par tranche indiciaire chez les BIATSS



Ces graphiques tirés du bilan social sont complétés par une extraction des heures complémentaires pour les enseignant.es selon leur statut : en effet, dans la fonction publique, les inégalités de salaires peuvent s'expliquer, outre l'ancienneté, par les heures complémentaires et les primes.

PR	Nbre individus	Proportion	Nbre d'HCC	proportion	moyenne par genre
Hommes	56	58,95%	2217	57,84%	40
Femmes	39	41,05%	1616	42,16%	41
total	95	100%	3833	100%	

MCF	Nbre individus	Proportion	Nbre d'HCC	proportion	moyenne par genre
Hommes	85	36,80%	5421	37,87%	64
Femmes	146	63,20%	8896	62,14%	61
total	231	100%	14316	100%	

Prof 2nd degrés	Nbre individus	Proportion	Nbre d'HCC	proportion	moyenne par genre
Hommes	19	38,00%	2223	39,42%	117
Femmes	31	62,00%	3416	60,58%	110
total	50	100%	5639	100%	

MAST/PAST	Nbre individus	Proportion	Nbre d'HCC	proportion	moyenne par genre
Hommes	27	67,50%	1579	83,11%	58
Femmes	13	32,50%	322	16,95%	25
total	40	100%	1900	100%	

CDD/CDI LRU	Nbre individus	Proportion	Nbre d'HCC	proportion	moyenne par genre
Hommes	11	31,43%	1199	45,02%	109
Femmes	24	68,57%	1464	54,98%	61
total	35	100%	2663	100%	

Lecteurs	Nbre individus	Proportion	Nbre d'HCC	proportion	moyenne par genre
Hommes	8	34,78%	331	43,21%	41
Femmes	15	65,22%	436	56,92%	29
total	23	100%	766	100%	

Ces tableaux mettent en évidence une forte disparité des heures complémentaires réalisées selon les statuts. A l'inverse, le genre n'est pas un facteur discriminant pour les heures complémentaires des enseignants-chercheurs et des enseignants du second degré : il l'est en revanche pour les professionnels associés (MAST/PAST, qui sont également plus majoritairement des hommes) et les CDD/CDI LRU. Il l'est dans une moindre mesure entre les lecteurs et les lectrices.

Concernant la PEDR, pour l'année 2020-2021, 65 EC en bénéficient dans l'établissement : 34 femmes (21 PR, 13 MCF) et 31 hommes (21 PR et 10 MCF).

Du côté des COS, la présidence est assurée par des femmes de manière très inégale selon les années, mais encore une fois, il s'agit d'effectifs trop petits pour établir un diagnostic, si ce n'est que la présence d'un nombre minimal de femmes doit être systématiquement assuré.

Année	Nature du poste	Nombre de COS constitués	Total membres COS	% de femmes présidentes
2016	MCF	14	146	28%
	PR	10	90	60%
2017	MCF	10	100	60%
	PR	5	44	80%
2018	MCF	9	96	44%
	PR	4	38	25%
2019	MCF	2	24	0%
	PR	1	8	0%

5. Les indices d'un possible plafond de verre au niveau des responsabilités les plus importantes en termes de progression de carrière

Les directions d'UFR et de département sont réparties quasi paritairement entre hommes et femmes. Ce constat souligne que les femmes ne sont pas écartées des responsabilités pédagogiques et administratives, y compris au plus haut niveau. Il faudrait cependant affiner ce résultat par le recueil de données plus précises et attentives au déroulement de carrière via un questionnaire auprès des collègues, pour mesurer quelles sont les responsabilités pédagogiques que les femmes ont principalement assumées (s'il s'agissait d'être responsable d'année, de section, de département...). Par ailleurs, dans une Université où la grande majorité des EC sont des femmes, qu'elles soient présentes à parité dans les directions de département n'est pas un signe en soi de leur accès à des postes à responsabilité.

Deux autres chiffres montrent en revanche la persistance d'un plafond de verre.

Il s'agit tout d'abord de la direction des équipes de recherche : sur 16 équipes de recherche, 11 sont dirigées par un homme et 5 par une femme. Si l'on regarde les UMR, seule l'UMR Passages est dirigée par une femme. Certes, il s'agit d'une photographie à un instant T et nous n'avons pas les données chiffrées des précédentes directions d'équipe. Mais en termes de politique d'égalité, cette donnée appelle à la vigilance et donne une indication très claire des mesures à prendre : il est nécessaire de souligner l'importance des candidatures féminines aux prochaines élections à la tête des équipes de recherche.

Ensuite, la composition de l'équipe présidentielle est déséquilibrée en termes de sex ratio: si l'on excepte la parité parmi les VP statutaires et la Présidence, **les VP délégués sont composés de 7 hommes et 2 femmes.**

6. Des données à affiner pour les doctorant.es

Les données recueillies auprès de l'école doctorale montrent que les filles sont toujours majoritaires parmi les doctorant.es, même si l'on ne connaît pas les taux d'abandon de la thèse selon le genre.

Étiquettes de lignes	F	H	(vide)	Total général
AMERIBER	35	8		43
AUSONIUS	19	23		42
CEMMC	20	34		54
CLARE	46	20		66
CLIMAS	25	16		41
CLLE/ERSS	10	1		11
Georesources	9	10		19
Histoire de l'Art	11	3		14
IKER	5	2		7
IRAMAT	12	4		16
IRM-CMRP	4	4		8
LAM	7	9		16
MICA	57	30		87
PASSAGES	27	27		54
SPH	16	24		40
TELEM	49	20		69
(vide)				
Total général	352	235		587

Conclusion : le rapport de situation comparée permet de mettre l'accent sur des inégalités structurelles entre hommes et femmes localisées sur les catégories d'emploi les plus précaires et moins rémunérées d'un côté, surtout du côté des BIATSS mais également des enseignant.es qui n'appartiennent pas aux corps des enseignant.es-chercheur.es ; et sur les fonctions les plus prestigieuses, rémunératrices et qui jouent une fonction d'accélérateur de carrière de l'autre (accès à la direction d'équipes de recherche et aux responsabilités politiques). Les BIATSS sont majoritairement composé.es de femmes mais le sont encore davantage pour les catégories C et B.

Cerner les inégalités de carrière nécessite de développer des outils adaptés à une Université de LSH fortement féminisée. Pour répondre à cet impératif, une recherche partenariat est envisagée avec l'Université Lyon 2 afin de soumettre un questionnaire aux personnels BIATSS et enseignant.es, ainsi qu'aux doctorant.es. Compte tenu du contexte sanitaire de 2020 et 2021, ce questionnaire inclurait également des questions sur la qualité de vie au travail et sur les effets du confinement : l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale a pesé plus fortement sur les femmes lors du premier confinement et à l'issue de celui-ci, les femmes enseignantes-chercheuses ont déposé moins d'articles et de projets de recherche que d'habitude alors que leurs homologues masculins auraient au contraire pu tirer profit du confinement pour avancer leurs recherches. Il s'agit d'une tendance générale à nuancer selon les situations familiales des unes et des autres, ce que la diffusion d'un questionnaire précis permettra de faire.

PLAN EGALITE

AXE 1 : évaluation et traitement des écarts de rémunération.

- Objectif 1 : Accroître la connaissance sur les écarts salariaux entre F&H

La première mesure consistera à intégrer une analyse plus fine des écarts salariaux qui intègrent l'ancienneté. Le contexte de la pandémie et certaines difficultés d'utilisation de l'outil de calcul fourni par le Ministère n'ont pas permis à la DRH de l'établissement de s'en saisir dans le temps imparti. Cet outil de calcul sera utilisé dès 2021.

- Objectif 2 : Revaloriser les salaires des contrats LRU

Comme montré dans le plan de situation comparée, les heures complémentaires sont réparties de manière inégale entre hommes et femmes pour certains statuts comme les CDD/CDI LRU. Or ces statuts impliquent déjà un nombre d'heures d'enseignement élevé avec une plus faible rémunération salariale.

Compte tenu de la présence importante de femmes dans les contractuels LRU, l'une des mesures de la politique actuellement prévue par l'établissement pourrait avoir des retombées sur l'égalité femmes-hommes : il s'agit de la revalorisation des salaires des CDD LRU.

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

- Objectif 1 : Accompagner les BIATSS, titulaires et contractuelles, dans les promotions de carrière

1. Sous-objectif 1 : diffuser encore mieux l'information sur les concours et sur les possibilités de promotion de carrière

Déjà assurée par la DRH, l'information relative aux avancements de carrière pourra être envoyée de manière ciblée aux personnes concernées, femmes et hommes.

2. Sous-objectif 2 : lutter contre les inégalités de postes en luttant contre la précarité

La lutte contre la précarité des contrats a des effets indirects sur les inégalités femmes-hommes puisque les femmes sont sur-représentées parmi les précaires. La politique d'établissement proposée en la matière est la CDIisation accélérée de CDD pour les BIATSS.

- Objectif 2 : Accompagner les enseignantes et les enseignantes-chercheuses dans les promotions de carrières

1. Sous-objectif 1 : accroître les chances des femmes aux postes de PR en proposant des soutiens pour la HDR.

La mesure proposée consiste en une décharge de service dédiée à la HDR soumise à chaque campagne annuelle de congés recherche. La Commission recherche puis le CA mettront au débat les conditions de mise en place de cette décharge en partant de l'exemple du modèle mis en place par Sciences Po Bordeaux. Dans cet établissement voisin, cette décharge ne peut être convertie en prime ni être

renouvelée. Une seule décharge sera attribuée par an. La personne bénéficiant de cette décharge ne pourra accepter aucune heure complémentaire. Parmi les critères de classement, il est noté qu'une attention particulière sera portée aux candidat.es chargé.es de famille.

2. Sous- objectif 2 : accroître la présence des femmes aux postes de responsabilités scientifiques (direction d'équipes de recherche)

La mesure proposée consiste ici à encourager l'émergence de candidatures féminines lors des prochaines élections aux directions des équipes de recherche. Un message sera systématiquement envoyé par la Vice-Présidente Recherche explicitant l'importance de la présence de femmes à ces postes à l'équipe de recherche concernée, avant le dépôt des candidatures.

L'indicateur visé est d'atteindre la parité en 2022, soit de passer de 5 à 8 femmes directrices d'équipe de recherche d'ici là. Dans la mesure où ce chiffre dépend d'élections et non pas de promotions ou nominations de femmes, il ne peut être impératif.

Une autre mesure consistera dès lors à sensibiliser le corps des enseignant.es au sujet par l'organisation de journées d'études dédiées : le recours à un savoir établi et reconnu par les pairs sur les inégalités sexuées en termes de carrières académiques, de direction d'équipes de recherche, de gouvernance universitaire et dans la fonction publique, permet de sensibiliser les enseignant.es.

3. Sous-objectif 3 : réduire les biais de sélection lors des recrutements académiques

Si la sensibilisation des COS aux biais de genre s'avère obligatoire par décret, nous soulignons ici que d'après nos propres travaux de recherches sur les politiques d'égalité de genre dans l'enseignement secondaire et supérieur², l'approche visant la déconstruction des stéréotypes inconscients peut être complétée par d'autres formes de sensibilisation adaptées à un public d'enseignant.es-chercheur.es. La sensibilisation des collègues par des journées d'étude pourrait être un canal de diffusion des savoirs sur les biais de genre dans les carrières.

Enfin, dès cette année, on informera les présidences de COS des inégalités de genre consécutives au confinement du printemps dernier : il a été montré que les femmes ont tendanciellement déposé moins d'articles et de projets et que les hommes ont au contraire pu davantage publier et déposer de projets. Ces biais de genre sont souvent liés aux charges familiales, aussi il convient de souligner que la situation familiale s'entrecroise ici avec le genre pour expliquer ces tendances.

- Objectif 3 : Améliorer les diagnostics sur les inégalités de carrière des personnels BIATSS et enseignants

Faisant suite au constat que les chiffres du rapport de situation comparée ne permettent pas de cibler certaines, un questionnaire destiné à mieux identifier les points et les moments qui creusent les inégalités au cours des carrières pourrait être élaboré avec l'Université Lyon 2. La comparaison avec d'autres Universités de Lettres et Sciences Humaines permettrait d'obtenir des données basées sur des effectifs plus larges tout en déterminant d'éventuelles logiques organisationnelles propres à chaque établissement.

² V. Albenga, « Between knowledge and power: triggering structural change for gender equality from inside in higher education institutions », In M. Bustelo, L. Ferguson et M. Forest (éds.) *The Politics of Feminist Knowledge Transfer: A Critical Reflection on Gender Training and Gender Expertise*, London, Palgrave, 2016, p. 139-156; V. Albenga et V. Mozziconacci, « Tous les féminismes sont-ils solubles dans l'éducation? Hybridations théoriques et paradoxes pratiques dans un dispositif de prévention des violences sexistes », *Travail, genre et sociétés*, n°42/2019, p. 127-146.

- Objectif 4 : Diffuser le genre dans les recherches et les enseignements

1. Sous-objectif 1 : Favoriser la transversalité des enseignements sur le genre

Un master « genre, cultures et sociétés » existe d'ores et déjà. Au sein de ce master, des cours sur le genre inscrits dans plusieurs disciplines (arts, géographie, littérature, sociologie...) sont actuellement délivrés aux étudiant.es inscrit.es dans ce master, qu'il faudrait ouvrir aux étudiant.es d'autres formations pour favoriser la transversalité de l'approche du genre.

En outre, la valorisation d'enseignements intégrant une approche de genre, dans l'ensemble des formations, sera l'un des éléments de discussion sur les contenus d'enseignement pour la Nouvelle Offre de Formation entrant en vigueur en 2022.

2. Sous-objectif 2 : favoriser l'approche de genre dans la recherche et la formation à la recherche

Les étudiant.es seront associé.es à la future production de données de diagnostic sur les inégalités de genre et les violences sur le campus. Il s'agira non seulement de les former à la recherche tout en leur permettant de participer à un diagnostic sur leur établissement, mais également, d'impliquer les enseignant.es encadrant.es dans un processus de recherche-action. Le développement de la recherche-action s'inscrit dans la politique d'établissement.

- 3 : Sous-objectif 3 : évaluer la pertinence d'un DU sur la prévention des violences faites aux femmes

Un DU similaire existe en Seine-Saint-Denis. Celui-ci pourrait s'appuyer sur les ressources locales propres, notamment sur l'Observatoire régional des violences faites aux femmes en cours de création en Région Nouvelle-Aquitaine dont les chargées de mission de l'Université Bordeaux Montaigne et de l'Université de Bordeaux sont partie prenante en tant que membres du comité scientifique et du comité de pilotage.

Ce DU proposerait un angle spécifique par rapport à l'offre nationale en axant la formation sur les violences de genre en prenant en compte les enjeux du handicap (violences envers les femmes handicapées) et la problématique du racisme.

- Objectif 5 : Favoriser la mixité des filières d'études et des métiers

En co-portage avec l'Université de Bordeaux, l'Université de Pau et des Pays de l'Adour, le Rectorat de l'Académie de Bordeaux et le CCI Nouvelle-Aquitaine, l'Université Bordeaux Montaigne participe au projet régional ACCES visant à favoriser l'orientation professionnelle des lycéen.nes et intègre une dimension de genre explicite. Dans cette optique, il s'agit de favoriser non seulement l'accès des jeunes femmes à certaines filières, mais de travailler également sur l'orientation des jeunes hommes dont il a été montré que leur désertion des filières littéraires est bien plus importante que l'évitement des filières scientifiques par les filles. Ce projet comporte un volet de recherche-action.

AXE 3 : Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

- Objectif 1. Faciliter les congés maternité, familiaux et les retours.

Pour faciliter le retour sur poste après un congé maternité ou parental, en particulier pour les BIATSS contractuelles, un entretien DRH sera associé à l'entretien obligatoire avec la médecine du travail avant la reprise du travail après ce congé.

Pour les EC, la possibilité d'un CRCT ou d'un Congé pour Projet Pédagogique après un congé maternité fera l'objet d'une information individualisée au moment du départ en congé.

- Objectif 2 : Favoriser l'articulation des temps familial et professionnel

La mesure préconisée, transversale aux BIATSS et enseignant.es, consiste à ne pas organiser de réunions qui se terminent après 17H30 pour permettre l'organisation de la vie privée et familiale, ainsi que pour préserver le droit à la déconnexion dans un contexte où le télétravail se développe pour une durée indéterminée.

Certains départements ou certaines équipes de recherche ont déjà défini des plages horaires sanctuarisées, dédiées à des réunions pédagogiques ou scientifiques.

Chaque service du personnel, chaque département et chaque équipe de recherche pourra déterminer d'ici la prochaine rentrée des horaires de réunion, ou bien par défaut, ne plus organiser de réunion qui se termine après 17h30 dès lors que le plan égalité sera voté début 2021. Le temps de négociation doit également être adapté au contexte sanitaire incertain.

- Objectif 3 : Communiquer sur l'existence d'une crèche interuniversitaire, le P'tit Campus

AXE 4 : Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

Des objectifs déjà réalisés depuis septembre 2019 :

- Objectif 1 : Mise en place d'une cellule élargie

La cellule de veille sur le harcèlement et les violences repose depuis 2013 sur le recueil des cas par l'infirmière, puis la DGS et la Présidence. Une cellule élargie composée de davantage de membres internes à l'Université (chargée de mission égalité, VP étudiante, juriste) et de membres externes (associations dédiées) peut désormais être saisie par la Présidence. Le CHSCT qui s'est tenu en octobre 2020 a voté la composition de cette cellule élargie.

Cette cellule élargie est aujourd'hui une base pour intégrer les dimensions du harcèlement moral et des discriminations, notamment racistes, selon le décret du 15 mars 2020.

- Objectif 2 : Communication sur le harcèlement et le dispositif de la cellule de veille

Un guide sur le harcèlement sexiste et sexuel a été rédigé à l'automne 2019 et voté en instances. Il est accessible sur l'intranet : <https://entp.u-bordeaux-montaigne.fr/fr/universite/services-et-directions/cellules/veille-contre-les-violences-sexistes-et-homophobes.html>

Sa diffusion doit être prolongée et amplifiée. Ce guide est destiné tant aux personnels qu'aux étudiant.es, et est accompagné d'un *flyer* récapitulatif avec les coordonnées de la cellule de veille pour mieux communiquer auprès des étudiant.es au moment de la rentrée.

La communication sur la cellule de veille à l'automne 2020 a permis de faire connaître la cellule en diffusant dans un mail adressé à toute la communauté universitaire l'adresse générique créée fin 2019 : stop-violences@u-bordeaux-montaigne.fr

- Objectif 3 : Former les associations étudiantes aux enjeux de l'égalité et de la lutte contre les discriminations

A la rentrée 2020, un partenariat a été établi par le Vice-Président étudiant avec l'Espace santé pour que ce dernier assure des formations auprès de toutes les responsables d'associations étudiantes. Ces formations ont un caractère obligatoire.

- Objectif 4 : Création d'une commission de travail autour de l'égalité de genre et de la prévention des violences

Mise en place en janvier 2021 sous forme de groupe de travail test, cette commission est actuellement composée paritairement de 4 membres du personnel :

- 2 BIATSS : l'infirmière et l'ancien délégué à la protection des données qui participé à mettre en place le protocole d'inscription des étudiant.es trans sous leur prénom d'usage ;
- 2 EC appartenant à deux UFR différentes, l'UFR Humanités et l'UFR Langues.
- 4 étudiant.es partie prenante du mouvement féministe et LGBT.

Elle a pour vocation de proposer des mesures concrètes sur la prévention des violences dans l'établissement. En 2021, une attention particulière sera portée à la prévention du (cyber)harcèlement et à la sensibilisation aux transidentités.

De nouveaux objectifs :

- Objectif 5 : Formations sur le harcèlement ouvertes aux BIATSS

Les formations sur le harcèlement antérieurement proposées aux enseignant.es seront rendues obligatoires pour les enseignant.es nouvellement recruté.es et seront également ouvertes aux BIATSS.

- Objectif 6 : Campagne de communication sur le plan égalité et la cellule de veille sur les VSS, le harcèlement les discriminations

Un bulletin informatif sur la cellule de veille et ses coordonnées pourrait être joint à l'envoi des fiches de paie des personnels une fois par an en début d'année universitaire, ainsi qu'aux bulletins de note des étudiant.es. Cette mesure pourrait entrer en vigueur à la rentrée de l'automne 2021.

Des temps d'échange sur le plan égalité, la mise en place de la commission égalité et l'évolution de la cellule de veille seront organisés au printemps 2021.

Des campagnes mises en place avec les étudiant.es (avec les associations, la commission égalité, dans des projets pédagogiques) seront lancées à l'automne 2021.

- Objectif 7 : Prévention sur le cyberharcèlement

Les cas de cyberharcèlement et de cyberviolence survenus pendant les deux confinements et plus particulièrement avec le passage des enseignements en visioconférence lors du deuxième confinement, imposent d'intégrer la dimension du cyberharcèlement sexiste et raciste dans la charte de la déconnexion de l'établissement. Un projet de vidéo pédagogique sera mis en œuvre en 2021 par des étudiant.es de masters en communication.

Le 12 mars 2021, un webinaire organisé en collaboration avec Sciences Po Bordeaux aborde le thème sous l'angle : « le web comme espace de cyberviolences sexistes et de résistances féministes ».

- Objectif 8 : Agir contre le racisme

Les projets pédagogiques de sensibilisation et de prévention sur les violences sexistes et sexuelles co-construits avec les étudiant.es intégreront la question du racisme.

- Objectif 9 : Prendre en compte le cas des étudiant.es enceintes et des étudiant.es chargé.es de famille

La communication sur la crèche interuniversitaire du campus de Pessac ouverte aux étudiant.es s'inscrit dans cet objectif, de même que l'on peut envisager une journée de sensibilisation sur les effets des charges familiales sur les carrières étudiantes et professionnelles avec l'école doctorale. Au moins une association de doctorant.es a déjà organisé une journée de sensibilisation sur ce sujet, auquel la chargée de mission égalité a participé cette année. Ces initiatives peuvent être encouragées et généralisées.

Axe facultatif : Vie universitaire et gouvernance de l'égalité de genre

Objectifs réalisés :

- Répondre favorablement aux étudiant.es trans demandant une modification de leur prénom sur les documents dépendant de l'université.
- Lutte contre la précarité menstruelle : distribution de protections périodiques.

Objectifs en cours : travailler à une transversalité de la gouvernance sur l'égalité de genre

- Projet d'une quinzaine de l'égalité portée par le VP délégué à la Culture avec le soutien de la mission égalité et de la VP Handicap et Inclusion en novembre 2021.
- Journées de sensibilisation et actions de communications construites en commun avec la VP déléguée au Handicap et à l'Inclusion.
- Volet de recherche-action mené en commun avec le VP à l'orientation professionnelle.

CONCLUSION : un plan égalité qui s'inscrit dans une gouvernance globale d'établissement

Le plan égalité porte la marque des orientations de gouvernance globale de l'Université Bordeaux Montaigne. Déprécariser les emplois et revaloriser les salaires des CDD ont des effets indirects sur l'égalité femmes-hommes. L'articulation vie privée-vie professionnelle est pensée dans un contexte où le télétravail se généralise, et où le droit à la déconnexion devient un véritable enjeu pour la qualité de vie au travail.

Du côté de la recherche et des enseignements, l'ouverture à des recherches-action en lien avec l'égalité de genre, ainsi que le développement de recherches partenariat avec d'autres Universités va dans le sens des projets d'établissement LSH revendiqués par l'établissement en collaboration avec d'autres Universités. L'offre de formation de l'Université Bordeaux Montaigne a déjà des atouts locaux sur les questions de genre et peut les développer encore davantage, par la transversalité des enseignements sur le genre et l'éventuelle ouverture d'un DU de formation sur les violences faites aux femmes.

Si cette diffusion des savoirs participe également de la sensibilisation générale sur les inégalités, la participation des étudiant.es à cette production des savoirs par des projets de recherche-action ou des projets pédagogiques vient finaliser la participation de toute la communauté universitaire à la mise en œuvre d'une égalité de genre effective.

INSTANCES CONSULTÉES :

- Le CHSCT en octobre 2020.
- Le Comité Technique le 17 novembre 2020.
- La commission égalité le 8 janvier 2021.
- Les syndicats lors du dialogue social du 10 février 2021.
- Le CA pour le vote du 26 février 2021.

Les conditions sanitaires et la mobilisation des personnels pour l'organisation pédagogique en période de crise ont rendu difficiles l'organisation d'assemblées générales avec l'ensemble des collègues avant le vote du CA. Les temps d'échange au-delà des instances sont intégrés dans le processus de mise en place des mesures sus-mentionnées, comme celle portant sur les horaires de réunion.

RESUME DES INDICATEURS :

- **Bilan sur les horaires de fin de réunion en fin d'année universitaire 2021-2022.**
- **Débats à la Commission de la Recherche et au Conseil d'Administration sur la mise en place d'une décharge dédiée à la HDR à la rentrée 2021.**
- **Meilleure représentation des femmes dans les directions d'équipe de recherche : viser la parité en 2022.**
- **Meilleure promotion des femmes aux postes de PR : augmenter le pourcentage de femmes de sorte à ce qu'il soit supérieur au pourcentage actuel de 40% d'ici 2024.**
- **Bilan chiffré sur les effets des CDIisation et de la revalorisation salariale des contrats LRU, notamment sur les inégalités de salaire, en 2024**

CALENDRIER SUR TROIS ANS :

2021-2022 :

◆ Axes 1 et 2 :

- Début de la CDIisation progressive de CDD BIATSS et enseignant.es.
- Information ciblée par la DRH des promotions possibles aux personnes susceptibles d'y prétendre, femmes et hommes.
- Communication de la VP Recherche pour encourager les candidatures féminines à la direction d'équipes de recherche.
- Proposer aux discussions de la CR puis du CA le principe et les modalités de mise en place d'une décharge dédiée à la HDR.

◆ Axe 3 :

- Négocier par service, département pédagogique et équipe de recherche des horaires de réunion à mettre en place dès lors que les conditions de travail permettent un dialogue en présence (les réunions se terminant après 17h30 devant être évitées à partir de janvier 2021).
- Entretiens DRH de retour de congé maternité ou parental.

◆ Axe 4 :

- Refonte de la cellule de veille avec l'inclusion du harcèlement moral et des discriminations.
- Envoi d'un flyer avec les coordonnées de la cellule de veille via les fiches de paie (septembre) et les bulletins de notes des étudiant.es.
- Communication sur le cyberharcèlement : intégrer la dimension du cyberharcèlement sexiste et raciste dans la charte de la déconnexion de l'établissement.

2022-2023 :

- Journées d'étude dédiées aux inégalités de genre dans les différentes étapes des carrières académiques.
- Mise en œuvre de la transversalité de la gouvernance avec la participation à la quinzaine de l'égalité.
- Poursuite des mesures précédentes.

2023- 2024 :

- Bilan des mesures sur la promotion des femmes en postes précaires.
- Bilan des mesures sur la promotion des femmes aux postes de gouvernance de la recherche.
- Eléments de prospection pour la mise en place du DU sur les violences faites aux femmes.

