



MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Janvier 2022

Bilan des plans d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche

esr.gouv.fr

Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation,
Direction Générale de l'Enseignement Supérieur et de l'Insertion Professionnelle
et Direction Générale de la Recherche et de l'Innovation
Sous-direction territoires, société et savoirs – Département des défis sociétaux et environnementaux
Rédaction : Sarah Pouyaud Ely

TABLE DES MATIERES

Statistiques	5
Méthodologie d'accompagnement des établissements	6
Evaluation des plans d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	7
L'enseignement supérieur et la recherche : un contexte particulier	8
Des structures d'établissements très différentes	8
Des différences au sein des établissements.....	8
Les apports des plans d'action pour l'égalité professionnelle : illustrations	9
Points de blocage des établissements	10
Un contexte propre à l'ESRI.....	10
Les écarts de rémunérations : un besoin de formation	11
La répartition du travail entre les services	11
Suivi et mise en œuvre des plans	11
Un plan national d'action contre les VSS en appui aux établissements.....	12
Un besoin de partage au sein de la communauté.....	12
Conclusion	13
Textes de référence	14
Annexe 1 : Questionnaire sur les politiques d'égalité (2019)	15
Annexe 2 : Calendrier présenté lors du comité de suivi des plans d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 6 juillet.....	17
Annexe 3 : Liste des établissements concernés	19

Le présent bilan est réalisé en vue d'être remis à la Ministre chargée de la transformation et de la fonction publiques, tel que le prévoit l'article 4 du décret du 4 mai 2020¹ : *« les ministres de tutelle des établissements publics administratifs de l'Etat informent le ministre chargé de la fonction publique, avant le 31 décembre de l'année de transmission du plan d'action, du nombre de plans d'action élaboré et du nombre de manquements constatés. Le ministre chargé de la fonction publique transmet pour information au Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat un document présentant le bilan de la mise en œuvre, par les départements ministériels et les institutions et autorités mentionnées au 1° du I de l'article 1er ainsi que par les établissements publics administratifs de l'Etat, des dispositions de l'article 6 septies de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ».*

Le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation est pleinement engagé dans l'accompagnement des établissements sur les sujets relatifs à l'élaboration et à la mise en œuvre de politiques en faveur de l'égalité professionnelle, de la lutte contre les discriminations et contre les violences sexistes et sexuelles.

Afin de s'assurer de la bonne application de l'article 80 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019², le MESRI propose un accompagnement renforcé aux opérateurs dans l'élaboration des plans d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes depuis 2019. Le département « Défis sociétaux et environnementaux³ » (services communs DGESIP-DGRI) est particulièrement mobilisé sur ce sujet depuis deux ans. Par ailleurs, le dialogue constant entretenu avec les divers partenaires du MESRI (Conférence des Présidents des Universités, Conférence des Grandes Ecoles, Conférence des Directeurs des Ecoles Françaises d'Ingénieurs, Conférence Permanente des chargés de mission Egalité et Diversité - CPED, Association des Directions des Ressources Humaines, Association des Femmes Dirigeantes de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation...), les organisations syndicales et les établissements (notamment à l'occasion des séminaires des DRH, du séminaire des Directions Générales des Services, du séminaire des référent.e.s égalité des centre régionaux des œuvres universitaires et scolaires – CROUS et des comités de suivi des plans d'action) a permis d'organiser la remontée des plans d'action mais aussi de participer à leur synthèse.

Il s'agit ici d'une grande première pour le monde de l'enseignement supérieur et de la recherche. La loi, de par son aspect novateur mais aussi contraignant, rend possible l'existence d'un état des lieux détaillé, établissement par établissement, ainsi qu'une feuille de route des politiques d'égalité à l'échelle locale.

Je tenais à remercier vivement tous les établissements de leur engagement pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Frédérique Vidal
ministre de l'Enseignement supérieur,
de la Recherche et de l'Innovation

¹[Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.](#)

²[Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.](#)

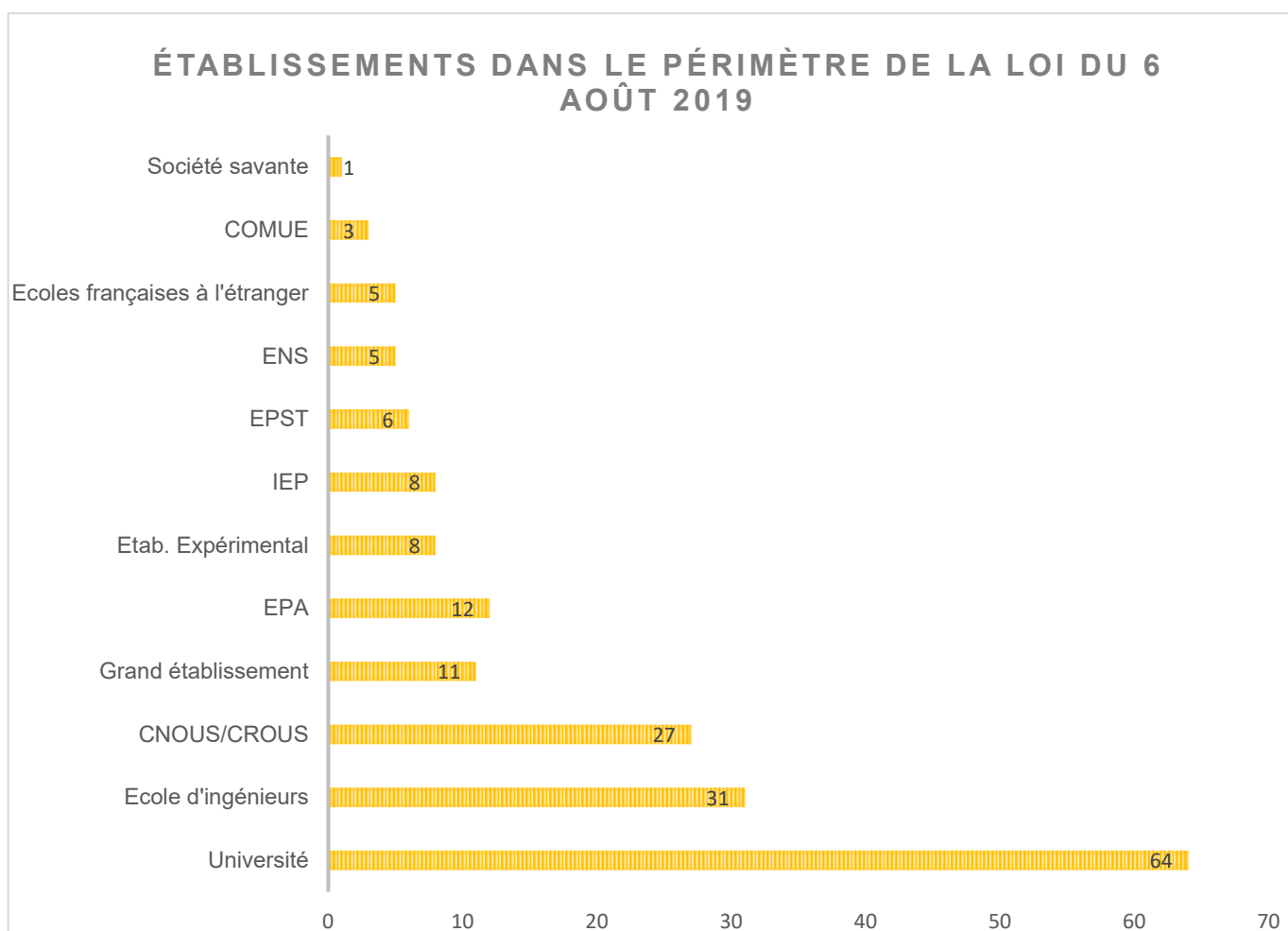
³En septembre 2021, le département des « stratégies de ressources humaines, pour la parité et la lutte contre les discriminations » (DSRHPADI) a changé de nom pour devenir le département « Défis sociétaux et environnementaux » (DDSE).

STATISTIQUES

Au total, **181 établissements publics** sous tutelle du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation sont concernés par l'obligation d'élaborer un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conformément à la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Ces établissements recouvrent **12 statuts différents** :

- Universités
- Écoles d'ingénieurs
- CNOUS et CROUS
- Grands établissements
- Établissements publics administratifs
- Établissements expérimentaux
- Instituts d'études politiques
- Organismes de recherche
- Écoles normales supérieures
- Écoles françaises à l'étranger
- COMUE
- Sociétés savantes



METHODOLOGIE D'ACCOMPAGNEMENT DES ETABLISSEMENTS

Le MESRI a entrepris une véritable démarche d'accompagnement des établissements sous sa tutelle dans l'élaboration et de la remontée des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle. Cet accompagnement se décline selon les étapes suivantes.

En novembre 2019, un questionnaire a d'abord été adressé à plus de 200 établissements, afin de dresser un premier état des lieux des politiques d'égalité mises en œuvre dans l'enseignement supérieur et la recherche. Ce questionnaire portait à la fois sur les moyens alloués par les établissements (en termes de budget et de moyens humains) et sur la cible des politiques menées (dans la plupart des cas, la communauté étudiante était la principale cible). Plus de 120 établissements (publics comme privés) ont répondu⁴ à ce questionnaire dans un délai contraint. Les remontées de terrain récoltées ont ainsi permis d'identifier la place des missions pour l'égalité et leur portage politique au sein des établissements.

Sur la base des réponses à ce questionnaire, le MESRI a constitué un groupe pilote d'établissements en vue de la création du premier comité de suivi des plans d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le comité de suivi des plans d'action est composé des services du MESRI (département « défis sociétaux et environnementaux », DGRH), du département des études statistiques et des systèmes d'information de la DGAFP, d'associations de l'ESR (association des DRH, Jurisup, Conférence Permanente des chargé.e.s de mission Egalité et Diversité), d'établissements (IEP de Lyon, Inserm, Centrale Supélec, université de Montpellier,...) et d'organisations syndicales. Il s'est tenu à trois reprises entre 2020 et 2021 : le 10 février 2020, le 12 décembre 2020 et le 6 juillet 2021. Le comité de suivi a permis d'associer les différents acteurs de l'ESRI et de faire remonter des difficultés, en termes de calendrier, de moyens ou encore de mise en œuvre ainsi que les pratiques inspirantes.

Par ailleurs, le MESRI a mis à disposition des établissements sous sa tutelle [un référentiel adapté à l'ESR⁵](#), publié en octobre 2020. Ce document, rédigé sur la base du référentiel produit par la DGAFP, est illustré d'un ensemble de bonnes pratiques et d'exemples concrets en matière de politiques d'égalité professionnelle, afin d'accompagner les établissements dans la compréhension des dispositions de la loi du 6 août 2019 et dans l'élaboration de leur plan d'action.

Au-delà de la diffusion d'un questionnaire, de la constitution d'un comité de suivi et de la mise à disposition d'un référentiel, la Directrice Générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle a précisé, dans une note de décembre 2020, que le délai de réception par le MESRI de chaque plan d'action était fixé au 1^{er} mars 2021. Le MESRI a également tenu compte de la période difficile vécue par les établissements tout au long de l'année 2020. Ainsi, en raison de la crise sanitaire, de la fusion de certains établissements et des élections universitaires, ce délai a été prolongé jusqu'en septembre 2021.

Enfin, dans l'optique de permettre aux établissements de poser des questions relatives aux plans d'action et de centraliser la réception de l'ensemble des plans, le département des défis sociétaux et environnementaux⁶ a créé une boîte fonctionnelle⁷ en octobre 2020.

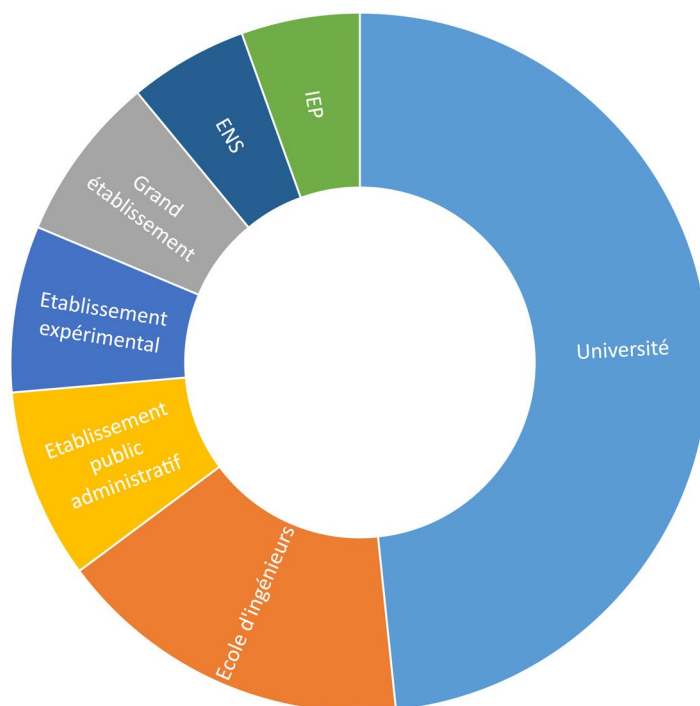
⁴ Voir annexe 1

⁵ [Référentiel des plans d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche, MESRI, octobre 2020.](#)

⁶ Le département des stratégies de ressources humaines, pour la parité et la lutte contre les discriminations est devenu le département des défis sociétaux et environnementaux le 1^{er} septembre 2021.

⁷ Plansdactionegalite2021@recherche.gouv.fr

Nombre de demandes de report selon le type d'établissements



- 36 plans ont été transmis **avant le 1^{er} mars**, soit 20%.
- 81 plans ont été transmis **entre le 1^{er} mars et le 1^{er} mai**, soit 65% au total.
- 64 plans ont été transmis **entre le 1^{er} mai et le 1^{er} octobre**, soit 100% au total.

EVALUATION DES PLANS D'ACTION POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le MESRI s'est appliqué à évaluer chaque plan d'action selon une grille fournie par la DGAFP. Cette grille permet de s'assurer que le plan est complet (avec les quatre axes obligatoires), qu'il est passé devant les instances représentatives (Comité technique), qu'il contient un dispositif de signalement et de traitement des actes de violences et de discriminations ainsi que des mesures, indicateurs, objectifs et calendriers. Il faut noter que dans la plupart des cas, les plans d'action ont été présentés pour information dans les Conseils d'administration des établissements.

Lors de l'évaluation, le ministère a pris l'initiative de revenir systématiquement vers les établissements dont le plan semblait incomplet et/ou insuffisant au vu des obligations de la loi du 6 août 2019, afin de leur indiquer les éléments à compléter et d'échanger avec eux sur l'élaboration d'une nouvelle version de leur plan. Ainsi, le MESRI a systématiquement demandé un argumentaire précisant les raisons de la demande d'un report et a relancé plus de soixante établissements. Un accompagnement renforcé a été proposé à plus d'une trentaine d'entre eux entre mars et septembre 2021.

Le MESRI s'est assuré que les axes soient complets et que des mesures concrètes soient proposées et accompagnées d'indicateurs de suivi, de calendrier et d'objectifs, et ce, en respectant les exigences imposées par la maquette de la DGAFP.

Lorsque le plan était complet et qu'il présentait des imperfections, le MESRI a proposé des retours sur les points d'amélioration sur lesquels s'appuyer lors du renouvellement du plan à l'issu des trois ans.

L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET LA RECHERCHE : UN CONTEXTE PARTICULIER

Des structures d'établissements très différentes

Les 181 établissements concernés ont des effectifs allant de 10 à plus de 7 000 agents.

On constate que dans les universités, les femmes représentent souvent plus de la moitié des personnels. Si les enseignants-chercheurs sont majoritairement des hommes (60% en 2019), les femmes sont quant à elles majoritaires parmi les personnels administratifs (63% en 2019). Ces disparités s'accroissent d'autant plus que l'on rentre dans les détails des fonctions administratives, avec 89% de femmes dans le corps des adjoints administratifs et 76% parmi les bibliothécaires. En revanche, les hommes représentent 61% des ingénieurs de recherche en 2019⁸.

Si cette tendance générale se vérifie dans les rapports de situation comparée propres à chaque établissement, certains ont, cependant, un taux de féminisation très élevé (ENS Louis Lumière, INALCO...). Dans ces cas précisément, l'élaboration d'un plan d'action s'est avérée difficile. En effet, si les axes 3 et 4 relatifs à l'articulation des temps de vie et à la lutte contre les violences restent pertinents, les deux premiers axes relatifs au calcul des écarts de rémunérations et à l'égal accès aux postes et responsabilités se sont révélés complexes à élaborer dans un contexte d'établissement où les femmes sont déjà très majoritaires.

De la même façon, certains petits établissements ont fait part de leur difficulté à élaborer des plans d'action alors que leurs effectifs ne dépassaient pas les 10 ou 15 agents. Dans ce cas, il leur semblait peu pertinent de dresser un bilan et d'en déduire des mesures, au vu du faible nombre d'agents sur lesquels s'appuyer pour tirer des conclusions sur les besoins en matière d'égalité. Pour ces derniers, il leur était systématiquement demandé qu'un état des lieux soit fournis ainsi que des mesures pertinentes pour l'établissement dans chacun des quatre axes.

Des différences au sein des établissements

L'une des spécificités de l'enseignement supérieur et de la recherche est l'hétérogénéité des cultures professionnelles entre les personnels enseignants et les personnels techniques et administratifs. Cette différence a pu se faire ressentir lors de l'élaboration des plans d'action, notamment lorsque les services collaboraient avec les missions égalité. Par exemple, la question des écarts de rémunérations était souvent traitée par le service des ressources humaines comme une question purement technique alors qu'elle peut être abordée par la mission égalité d'un point de vue politique.

Enfin, la loi Fioraso⁹ impose depuis 2013 à toutes les universités de se doter d'une personne référente (ou « chargée de mission ») en matière d'égalité. S'il est évident que la place de la mission égalité a un impact très fort sur la mise en œuvre de politiques en faveur de l'égalité, l'élaboration des plans d'action égalité a révélé d'autant plus de disparités entre les établissements en fonction de la taille de la mission égalité, du budget alloué ou encore du

⁸ Vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres clés. MESRI, 2021.

⁹ [Loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche.](#)

positionnement de la mission par rapport à la gouvernance et à la politique de l'établissement. En effet, l'existence de « commission égalité » ou encore de « vice-présidence » à l'égalité a montré une certaine efficacité dans l'élaboration de politiques d'égalité entre les femmes et les hommes.

LES APPORTS DES PLANS D'ACTION POUR L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE :

ILLUSTRATIONS

L'article 80 de la loi de transformation de la fonction publique, en apportant l'obligation d'élaborer un plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, a permis aux établissements de s'emparer de ce sujet.

Tout d'abord, cela a permis aux établissements déjà engagés sur cette thématique depuis plusieurs années de structurer les différentes actions mises en œuvre, de servir de « feuille de route » et d'informer les agentes et les agents des mesures portées par l'établissement. Par ailleurs, cela a facilité l'élaboration de politiques en faveur de l'égalité pour de plus petites structures dont le sujet n'était pas encore central.

Les plans d'action sont un excellent levier de coopération puisqu'ils ont rendu possible la collaboration entre plusieurs services (mission égalité, direction des ressources humaines, direction générale des services...) et l'implication des agents (notamment via la consultation, des réunions, des groupes de travail dans le cadre de cette élaboration). Le passage obligatoire du plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes devant le comité technique a mis les politiques d'égalité à l'ordre du jour du dialogue social des établissements.

L'université de Strasbourg a mis en place des groupes de travail pour chacun des axes du plan d'action. Ces groupes de travail étaient pour chacun composés de la DRH, de la mission égalité, de la gouvernance, des organisations syndicales ou encore des associations étudiantes. Une commission a par ailleurs été créée sur les violences sexistes et sexuelles et le harcèlement.

L'article 80 a rendu possible la mise en réseau d'établissements, spécifiquement sur cette question, comme c'est le cas du réseau des référentes égalité des 26 CROUS sous le pilotage du CNOUS comme tête de réseau. Cela a donné lieu, en septembre 2021, à un séminaire de deux jours sur les politiques d'égalité auquel le MESRI a été invité et a participé.

Concernant le contenu des plans d'action, des bonnes pratiques ont émergé lors de leur élaboration. Si l'axe 1 relatif aux écarts de rémunérations s'est avéré être un exercice très difficile pour bon nombre d'établissements, il a également fait l'objet d'une prise de conscience pour plusieurs d'entre eux qui ont utilisé l'outil de calcul des écarts de rémunérations. En effet, cet outil a mis en lumière des inégalités en termes de rémunérations mais permettait aussi, pour certains établissements, de trouver des leviers d'action pour les résorber.

L'université d'Aix-Marseille est intervenue lors de la 3^{ème} réunion du comité de suivi des plans d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes des établissements de l'ESR. La DRH de l'établissement est venue présenter la manière dont l'université s'est emparée de l'outil de calcul des écarts de rémunérations de la DGAFP, le diagnostic qui a émergé et les mesures concrètes qui ont été planifiées afin d'y remédier. L'outil a permis de dégager les effets (temps partiel, ségrégation des corps, démographique, primes) et d'en comprendre les

mécanismes pour proposer des actions pertinentes adaptées à chaque type d'écart (impact de la vie familiale, congés parentaux, primes).

Dans 37% des cas, les établissements proposaient un axe spécifique à la « gouvernance de la politique d'égalité professionnelle ». Cela témoigne de l'engagement de la structure et du portage politique de l'établissement en matière d'égalité.

L'université d'Angers est également intervenue à la troisième réunion du comité de suivi pour présenter la place de la gouvernance dans l'élaboration du plan d'action. Afin d'« inclure l'égalité dans toutes les politiques » et non seulement « développer une politique de l'égalité », elle a inclus cette question dans le périmètre de délégation de la première vice-présidente. Par ailleurs, des référents ont été nommés dans toutes les structures de l'établissement. Un comité de suivi du plan d'action de l'université d'Angers va être créé à l'échelle de l'établissement afin de s'assurer que les mesures soient mises en œuvre.

La spécificité de l'enseignement supérieur et de la recherche a fait que plusieurs établissements ont également produit un axe relatif à la communauté étudiante et à la diffusion d'une culture de l'égalité à la fois pour les personnels et pour le public étudiant. Le MESRI encourageait les établissements à rédiger un axe relatif aux usagers lorsqu'ils en avaient la possibilité.

L'université de Nantes propose un axe relatif aux usagers dans son plan d'action pour l'égalité professionnelle. En effet, des mesures telles que « Favoriser la pleine appropriation des espaces du campus en identifiant et en réaménageant les espaces non-sécurisés » ou encore « Lutter contre la précarité menstruelle chez la communauté étudiante par la mise en œuvre d'une étude préalable et d'expérimentations sur des sites pilotes, en intégrant la dimension de développement durable » ont été prévues dans leur plan.

POINTS DE BLOCAGE DES ETABLISSEMENTS

Un contexte propre à l'ESRI

La crise sanitaire a touché toute la société mais le monde de l'ESRI a dû particulièrement faire face à la gestion des étudiantes et des étudiants, au télétravail généralisé, à la mise en place de cours à distance et à la mise en place de mesures adaptées au soutien psychologique de la communauté étudiante. Les élections universitaires qui devaient avoir lieu dans un grand nombre d'établissements au printemps 2020 ont dû être reportées à la fin de l'année, voire au début 2021. Cela a bouleversé le calendrier universitaire et rendu difficile l'élaboration des plans d'action. Cela a eu une grande incidence sur leur élaboration puisque le renouvellement ou non de la gouvernance a souvent retardé le calendrier du dialogue social et le processus de validation du plan d'action. Enfin, les restructurations de certains établissements (fusion d'établissements, établissements expérimentaux, ...) ont rendu plus difficile la coopération entre certains services dans la perspective d'élaborer des politiques d'égalité. C'est pourquoi, la directrice générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle a accordé des délais supplémentaires s'ils étaient motivés et accompagnés d'un calendrier concernant l'élaboration.

Les écarts de rémunérations : un besoin de formation

L'axe 1 relatif aux écarts de rémunérations est l'axe qui semble avoir été le plus difficile à élaborer¹⁰. En effet, les établissements se sont heurtés à deux types de difficultés ; à la fois des difficultés techniques, mais également des difficultés de compréhension et de formation sur le sujet.

Tout d'abord, bien que l'outil de calcul des écarts de rémunérations ait été d'une grande utilité pour beaucoup d'établissements, il fut très difficile à maîtriser pour d'autres. Cet outil ne pouvait pas être utilisé par tous les établissements puisqu'il était conçu pour des fichiers de paie comme ceux utilisés par les universités. Ainsi, les écoles d'ingénieurs, les organismes de recherche, ou encore les très petits établissements ont eu plus de difficultés pour réaliser ce calcul. Certains établissements se sont inspirés de cet outil pour l'adapter à leur type de fichier élaborant les paies. D'autres sont parvenus à calculer les écarts par d'autres biais, par exemple en créant leur propre outil de calcul.

Parfois, le problème relatif aux écarts de rémunérations n'était pas tant d'ordre technique que d'ordre théorique. Beaucoup n'ont pas compris l'intérêt d'un tel axe dans le contexte de grille de rémunérations de la fonction publique. Par exemple, il nous a été souvent remonté « *nous respectons la grille salariale* », « *nous ne pouvons agir sur le temps partiel* ». Cette incompréhension est liée au manque de pédagogie et de formation autour de la question générale des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes. Nous en avons conclu qu'il serait nécessaire de proposer des formations aux personnels en charge des ressources humaines sur cette question.

Nous proposons donc d'engager une discussion avec la DGAFP afin d'organiser des formations sur l'outil de calculer des écarts de rémunérations mais également sur la compréhension des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes pour les équipes des établissements de l'ESRI, en lien avec la DGRH du ministère.

La répartition du travail entre les services

Dans le cadre de la relance des établissements effectuée entre mars et septembre 2021, le MESRI a pu échanger de vive voix avec un grand nombre d'entre eux. Beaucoup ont fait part de leur solitude dans l'élaboration du plan d'action. Qu'il s'agisse des missions égalité ou des services de ressources humaines, il a souvent été remonté le fait qu'une seule personne était en charge de ce dossier. Le MESRI avait pourtant rappelé, dans son référentiel des plans d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'ESRI, la nécessité d'associer tous les services dans l'élaboration des plans, ce qui ne peut se faire que grâce à un soutien déterminé de la présidence ou de la direction de l'établissement.

Suivi et mise en œuvre des plans

L'autre question qui est souvent revenue de la part des établissements est celle du suivi : une fois le plan d'action élaboré, comment s'assurer de la mise en œuvre et du suivi des actions ? Il est essentiel pour cela qu'une commission égalité se tienne régulièrement afin de s'assurer de la répartition du travail par service. Il apparaît aussi très important de maintenir le dialogue social sur cette question et que les organisations syndicales s'emparent de ce sujet. Enfin, il est prévu par la loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche que

¹⁰Pour les trois autres axes obligatoires, peu ou pas de difficultés nous ont été remontées.

chaque présidence ou direction d'établissement « *présente chaque année au conseil d'administration un rapport sur l'exécution du plan d'action pluriannuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes* ». Ce rapport devra ensuite être transmis, après approbation par le conseil d'administration, aux ministres en charge de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation ainsi qu'au Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES).

Le comité de suivi initié par le MESRI a vocation à perdurer et à se réunir au moins une fois par an afin de faire le point sur la mise en œuvre des plans d'action au sein des établissements, d'échanger sur les bonnes pratiques et de permettre le témoignage des établissements sur leurs éventuelles difficultés. D'autre part, le MESRI a initié une collaboration avec le HCERES afin d'assurer un suivi régulier des plans d'action comme le prévoit la loi de programmation de la recherche (article 34)¹¹.

Un plan national d'action contre les VSS en appui aux établissements

Il a été soulevé la difficulté d'élaborer des politiques ambitieuses en faveur de l'égalité sans budget pérenne adapté aux politiques d'égalité et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles. C'est pourquoi, le département défis sociétaux et environnementaux organise un appel à projet tous les deux ans afin de financer les projets d'associations et d'établissements. La Ministre a annoncé en octobre 2021 un plan national d'action contre les VSS dont le principal objectif est de franchir une étape supplémentaire dans la prévention et la prise en charge des situations de violences sexistes et sexuelles. Ce plan, pluriannuel, mobilisera une enveloppe de 7 millions d'euros sur la période 2021-2025. Une première étape a été initiée dès la rentrée 2021 avec un Appel à projets qui a permis de retenir 50 projets pour une enveloppe de 700 k€. Un plan de formation est proposé par le MESRI pour les personnes travaillant sur le sujet des VSS dans les établissements.

Un besoin de partage au sein de la communauté

Bien que le MESRI ait publié un référentiel en octobre 2020, certains établissements ont regretté ne pas avoir eu de trame commune pour élaborer leur plan d'action. Un format commun à chacun des établissements avec une clarté sur la nécessité de faire apparaître mesures, objectifs, calendrier et indicateurs aurait été souhaitable.

Par ailleurs, les établissements ont fait part de leur souhait de pouvoir partager leur plan d'action avec d'autres établissements afin de pouvoir s'inspirer réciproquement. Certains réseaux d'établissements ont pris l'initiative de le faire entre eux de manière informelle. Lorsque les établissements en faisaient explicitement la demande, le MESRI leur adressait des plans d'actions considérés par l'équipe du département « Défis sociétaux et environnementaux » comme de grande qualité au regard des dispositions de la loi du 6 août 2019.

A l'issue de la troisième réunion du comité de suivi des plans d'action des établissements, qui a eu lieu le 6 juillet 2021, les membres du comité ont formulé le souhait de travailler en groupes de travail thématiques. Il s'agirait ainsi de constituer des groupes de travail sur chacune des thématiques des plans d'action : gouvernance, rémunérations, carrières, articulation des temps de vie et lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations.

¹¹ LOI n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 et portant diverses dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur

CONCLUSION

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 constitue un tournant important pour les politiques en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Impactant tous les établissements publics, elle est exigeante et permet à chaque établissement de se doter d'une feuille de route pour trois ans. Au-delà de son caractère fortement structurant pour l'ESRI, elle contribue à établir un dialogue riche et permanent entre le Ministère et ses opérateurs afin d'assurer une cohérence sur tout le territoire en matière d'égalité et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Ce dialogue est aussi interne aux établissements puisque chaque plan a été présenté à leurs organisations syndicales. Le comité de suivi du plan piloté par le ministère inclut aussi, outre des représentants des établissements, des organisations syndicales du MESRI.

Dans ce contexte de crise sanitaire, qui a amené toutes les équipes des établissements à faire preuve de créativité et de volonté pour maintenir la formation des étudiants, l'élaboration des plans d'action à l'égalité a été faite par l'intégralité des 181 qui en avaient l'obligation.

Les équipes du MESRI ont fait en sorte d'accompagner les établissements au cas par cas par des conseils et la mutualisation de ressources. Cette relation dynamique et de confiance doit être soulignée et explique que 100% des plans aient été réalisés et validés avant la fin de l'année 2021. Cette dynamique va perdurer et le comité de suivi va poursuivre ses travaux afin d'assurer la mise en œuvre des plans d'action.

Cette mobilisation en elle-même et ce résultat montrent la maturité des établissements de l'enseignement supérieur et de leur gouvernance ainsi que dans certains cas, par le transfert entre les recherches et formation dispensées par les établissements et leur politique de ressources humaines.

Ces plans manifestent de manière éclatante la volonté de passer de l'égalité formelle à l'égalité réelle. Il s'agit d'éviter, par exemple, de considérer que le statut garantit par définition l'égalité des rémunérations. C'est certainement l'axe qui a permis des prises de conscience très nettes de la part des services de ressources humaines. En termes de suivi des plans d'action, cet aspect sera particulièrement observé et ce en lien avec le HCERES, dont la loi de programmation de la recherche prévoit qu'il sera destinataire du rapport sur l'exécution du plan d'action pluriannuel sur l'égalité femmes-hommes. La proposition d'une formation spécifique pour comprendre notamment les aspects structurels de l'inégalité salariale sera faite aux personnels des établissements, en lien avec le secrétariat général du ministère et la DGAFP.

Le Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, lui-même soumis à cette obligation légale, s'appliquera à la mise en œuvre de son propre plan d'action mais également à accompagner les établissements sur cette longue route de l'égalité. Il est d'ailleurs engagé dans une démarche de labélisation menée par l'AFNOR. Le suivi et la mise en œuvre des plans d'action des établissements, notamment par des groupes de travail thématiques, représentent un défi important pour l'ESRI et pour la société dans son ensemble car il s'agit des structures qui forment au monde professionnel de demain.

TEXTES DE REFERENCE

- Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique
- Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique
- LOI n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche
- LOI n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- LOI n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 et portant diverses dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur

ANNEXE 1 : QUESTIONNAIRE SUR LES POLITIQUES D'ÉGALITE (2019)

Questionnaire sur les actions en matière d'égalité femmes-hommes au sein des établissements

L'article 80 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 dispose que les établissements devront obligatoirement élaborer un plan d'action égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2020. Ce plan d'action doit contenir les mesures suivantes ; traitement des écarts de rémunération, égalité dans l'accès aux corps, grades et emplois, favoriser l'articulation des temps de vie, prévenir et traiter les discriminations, violences, harcèlement et agissement sexistes.

Dans le cas où l'établissement n'aurait pas élaboré le plan d'action au 31 décembre 2020, il serait dans l'obligation de régler 1% de la rémunération brute annuelle globale des personnels. Conscient des difficultés de certains établissements à élaborer et mettre en œuvre des actions en matière d'égalité femmes/hommes, le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation et les conférences s'engagent à accompagner au mieux les établissements dans cette démarche.

Pour ce faire, le questionnaire ci-dessous permet de faire un état des lieux des politiques d'égalité au sein des établissements et d'identifier certains freins à la mise en œuvre d'actions ciblées sur le sujet. Les retours de ce questionnaire permettront de constituer par la suite un groupe pilote composé de différents établissements afin de contribuer à l'élaboration des plans d'action.

Votre statut :

- Vice-Président.e Egalité
- Chargé.e de mission Egalité
- Référent.e Egalité
- Autre, préciser:

Votre établissement :

.....
.....

Votre fonction :

.....
.....

Quelles sont les actions de communication/sensibilisation en faveur de l'égalité professionnelle qui sont mises en place au sein de votre établissement (notamment à l'occasion du 8 mars – journée internationale de lutte pour les droits des femmes, du 25 novembre – journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, du 17 mai – journée internationale de lutte contre l'homophobie) ?

.....
.....

Votre établissement produit-il des données sexuées (MCF, PR, avancement, promotion, salaires,...) ou un rapport de situation comparée ? Si oui, est-il accessible en ligne ?

.....
.....

Existe-t-il déjà un plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de votre établissement (écarts de rémunération, accès aux responsabilités, articulation des temps de vie) ? Si oui, est-ce que ce plan d'action a été présenté aux organisations syndicales ?

.....
.....
.....
.....

Quels sont les services au sein de votre établissement qui sont en charge de l'élaboration et du suivi de ces actions et plans d'actions (services RH, DGS, chargé.e de mission égalité, autres...)? Le cas échéant, comment s'organise la collaboration entre les différents services (cellules d'écoute, groupe de travail, réunions)?

.....
.....
.....
.....
.....

Avez-vous un budget alloué pour les actions en faveur de l'égalité ?

.....
.....

Quels freins avez-vous identifié concernant la mise en œuvre d'actions sur l'égalité et la diversité au sein de votre établissement ?

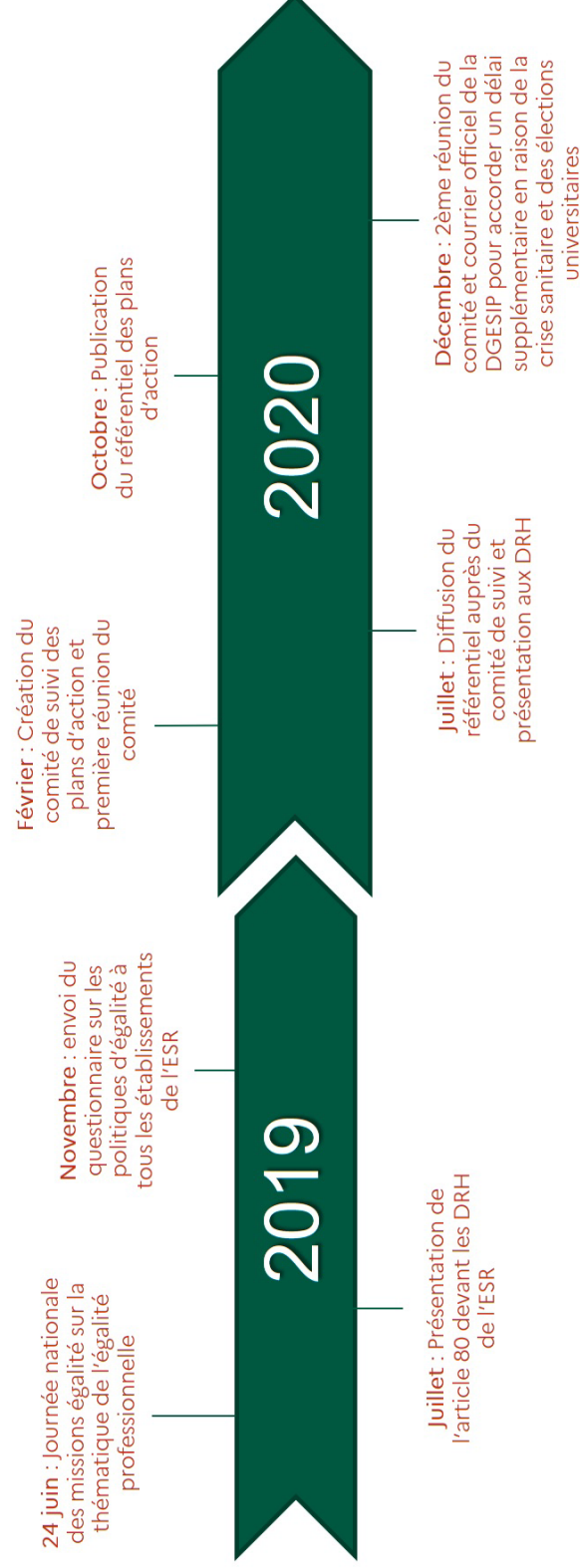
.....
.....
.....
.....

Questionnaire à retourner avant le 9 décembre à l'adresse suivante : Sarah.pouyaud@recherche.gouv.fr

ANNEXE 2 : CALENDRIER PRESENTE LORS DU COMITE DE SUIVI DES PLANS D'ACTION POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU 6 JUILLET



Accompagnement et suivi des plans d'action



Accompagnement et suivi des plans d'action

Avril : Deuxième relance et accompagnement le cas échéant

Décembre : Transmission de la synthèse des plans d'action des établissements de l'ESR à la DGAFP



1er mars : Première relance téléphonique de tous les établissements sans demandes de report officielle

Juillet : Date limite de transmission du plan d'action au MESRI et 3ème réunion du comité de suivi

Evaluation des plans et accompagnement renforcé des établissements sur le contenu des PAE

ANNEXE 3 : LISTE DES ETABLISSEMENTS CONCERNES

- L'Agence Nationale de la Recherche (ANR)
- Le Centre national des œuvres universitaires et scolaires (CNOUS) et ses 26 centres régionaux (CROUS) ;
- 3 communautés d'universités et établissements (COMUE) ; l'Université de Lyon, l'Université Fédérale Toulouse Midi Pyrénées et l'Université Paris-Est Créteil ;
- 31 écoles d'ingénieurs ;
- 5 écoles françaises à l'étranger (Casa Velasquez de Madrid, Ecole française de Rome, Ecole française d'Athènes, Ecole française d'Extrême-Orient, Institut français d'archéologie orientale du Caire) ;
- 5 écoles nationales supérieures (ENS-Rennes, ENS- Louis Lumière, ENS-PSL, ENS-Lyon, ENS-Paris Saclay) ;
- 8 établissements expérimentaux (CY Cergy Paris Université, Université Côte d'Azur, Université de Grenoble-Alpes, Université de Paris, Université Gustave Eiffel, Université Paris Saclay, Université Polytechnique des Hauts France, Université PSL) ;
- 11 grands établissements (CNAM-Centre National des Arts et Métiers, Collège de France, Ecole nationale des chartes, ENSSIB-Ecole Nationale Supérieure des Sciences de l'Information et des Bibliothèques, EHESS - Ecole des hautes études en sciences sociales, EPHE-Ecole Pratique des Hautes Etudes, Institut de physique du globe de Paris, INALCO-Institut National des Langues et Civilisations Orientales, INHA-Institut National d'Histoire de l'Art, MNHN-Muséum national d'histoire naturelle, Observatoire de Paris) ;
- 8 Instituts d'Etudes Politiques (IEP-Aix-en-Provence, IEP-Bordeaux, IEP-Grenoble, IEP-Lille, IEP-Lyon, IEP-Paris, IEP-Rennes, IEP-Toulouse) ;
- 6 organismes de recherche (CNRS, INRAE, INRIA, INSERM, INED, IRD) ;
- 1 société savante (Académie des Sciences d'Outre-Mer)
- 64 universités
- 11 EPA (ABES, BNUS, CINES, CUFR Mayotte, CTLES, Campus Condorcet, EPAURIF, IAE Paris, INS-HEA, IHEST, Observatoire de la Côte d'Azur)



**MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

esr.gouv.fr