

Plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes de l'Université de Haute-Alsace (2021 – 2023)

Validé en CT du 04 mai 2021

Présenté en CA du 17 mai 2021 pour approbation

Prolongé jusqu'au 1 mars 2025

Engagement politique :

Chères et chers Collègues,

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une question essentielle de notre Société. Notre Université doit pleinement s'y engager afin de réduire les situations d'inégalités de genre et de contribuer à la construction d'une communauté universitaire qui reconnaît et valorise tous les talents humains dans leurs diversités.

J'ai demandé à un Groupe de Travail, piloté par la Vice-Présidente Ressources Humaines et par le Vice-Président Égalité-Diversité, constitué de 7 personnes choisies pour leurs compétences et leur appétence en la matière de mener un travail de réflexion pour permettre sur les 3 années à venir de faire le bilan de ce qui est déjà mis en œuvre et opérationnel actuellement, et surtout de proposer des pistes d'amélioration en terme d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui composent notre communauté universitaire. Ceci doit nous permettre de favoriser les conditions propices à l'avancée de l'égalité femmes-hommes.

L'objectif majeur de ce plan d'actions est que le sexe et/ou le genre ne soient plus des critères discriminants dans la vie professionnelle, dans les études, dans la carrière et dans la vie personnelle et familiale. Favoriser l'égalité au sein du personnel de notre Université doit ainsi être également un moteur et un tremplin pour dynamiser l'égalité Hommes/Femmes dans la population étudiante !

Le plan proposé, à la fois ambitieux et réaliste, décrit les pistes essentielles sur lesquelles l'UHA a la volonté de s'engager. Le plan sera évolutif et pourra être revu chaque année pour s'adapter au contexte et aux évolutions. Ainsi, je m'engage à mettre en œuvre la politique d'égalité décrite dans le plan et à veiller à ce que tout soit fait pour que chacun se l'approprie et en devienne acteur afin de le faire vivre et grandir.

Je tiens à remercier toutes les personnes ayant contribué à la rédaction de ce plan. Merci pour leur mobilisation et pour la concertation qui a été menée !

Je compte sur l'adhésion de toutes et de tous !

Bonne lecture !

Pierre-Alain MULLER

Rappel du contexte :

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'actions 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 sont engagés dans cette démarche.

L'obligation des employeurs porte sur l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'actions pluriannuel dédié à l'égalité professionnelle.

Le plan d'actions doit comporter des mesures sur les 4 axes suivants :

- 1- Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- 2- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps et emplois
- 3- Favoriser l'articulation entre activité 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

Il doit préciser :

- Les mesures auxquelles s'engage l'établissement
- Le ou les objectifs à atteindre pour chaque mesure
- Les indicateurs de suivi et d'évaluation des mesures
- Si possible, les moyens et outils mis à disposition
- Le calendrier de mise en œuvre des mesures

Depuis le 1^{er} janvier 2021, le Comité Technique et le Conseil d'Administration de l'Etablissement sont obligatoirement consultés sur la mise en œuvre du plan d'actions.

Le plan et ses objectifs seront communiqués à l'ensemble du personnel, par voie orale et/ou numérique afin que chacun puisse participer à sa mise en œuvre.

Le plan d'actions sera rendu accessible sur l'intranet et sur le site internet de l'Etablissement.

Diagnostic de la situation professionnelle des femmes et des hommes au sein de l'établissement :

La mise en place d'un plan d'actions ne saurait être envisagée sans au préalable une phase permettant de faire un état des lieux sincère de la situation en matière d'égalité professionnelle au sein de l'établissement. Cet inventaire passe nécessairement par le recensement des éventuelles procédures et dispositifs déjà en place, mais également par le recueil d'éléments chiffrés. Ces derniers doivent permettre de faire une analyse fine et la plus objective possible de l'organisation sociale dans laquelle évolue le personnel.

Ainsi, dans le cadre du présent Plan d'Actions à l'Égalité Professionnelle instauré par la réglementation en vigueur, l'Université de Haute-Alsace a fait le choix de reprendre les éléments qu'elle a jugé les plus pertinents, déjà connus et dès lors compris par l'ensemble de la communauté universitaire, à savoir ceux présents dans son bilan social établi par les services de la DRH avec le concours des composantes, services, laboratoires et qui est publié chaque année.

Par le recueil de ces données, il s'agit donc pour l'université de faire le point sur la répartition générée de ses effectifs, de vérifier si la question de l'âge du personnel peut influencer sur les questions d'égalité/inégalité hommes-femmes. Enfin de par les questions de recrutement (constitution de jurys, statut/type de contrats de travail du personnel, temps de travail), de rémunération et de formation, l'établissement doit être en mesure d'identifier les écueils l'empêchant de tendre à une meilleure égalité professionnelle et mettre en place les actions pouvant éventuellement les corriger.

Les données présentées au sein de ce plan d'actions concernent l'année 2020, à l'exception de certains éléments relatifs à la formation. En effet, la crise sanitaire liée à la COVID19 a fortement impacté l'organisation des formations à destination du personnel en 2020, bon nombre d'entre elles ayant dû être annulées. Dès lors, l'option choisie a donc été de prendre pour année de référence, en la matière, l'année 2019 qui permettra le moment venu d'effectuer des bilans comparatifs plus objectifs.

Quelques chiffres clé pour l'année 2020 :

Effectif par genre :

	Effectif			Part Homme	Part Femme
	Homme	Femme	Total		
UHA	504	575	1079	47%	53%
Enseignants	340	230	570	60%	40%
<i>Titulaires</i>	281	171	452	62%	38%
<i>Contractuels</i>	59	59	118	50%	50%
BIATSS	164	345	509	32%	68%
<i>Titulaires</i>	94	177	271	35%	65%
<i>Contractuels</i>	70	168	238	29%	71%

La parité hommes/femmes est pratiquement respectée dans l'ensemble avec 47% d'hommes et 53% de femmes, soit 71 femmes de plus que d'hommes. Cependant, il subsiste des écarts significatifs au sein des types de population.

La population des enseignants-chercheurs et enseignants est fortement représentée par les hommes (60%). Le phénomène est accentué chez les professeurs des universités avec 72% d'hommes. Une attention particulière doit donc continuer à être portée sur l'égalité professionnelle.

Le phénomène inverse se produit chez les personnels BIATSS, titulaires et contractuels réunis. Ils représentent 68% de femmes et 32% d'hommes, soit 181 femmes de plus que les hommes. Au sein des catégories statutaires du personnel BIATSS, titulaires et contractuels confondus, la parité est quasiment respectée pour les agents de catégorie A avec une légère majorité de femmes (59% de femmes et 41% d'hommes). La proportion de femmes est fortement accentuée chez les agents BIATSS de catégorie C avec 97 femmes de plus que les hommes pour une répartition de 79% de femmes et 21% d'hommes. Les agents de catégorie B sont à 68% sont des femmes.

Démographie :

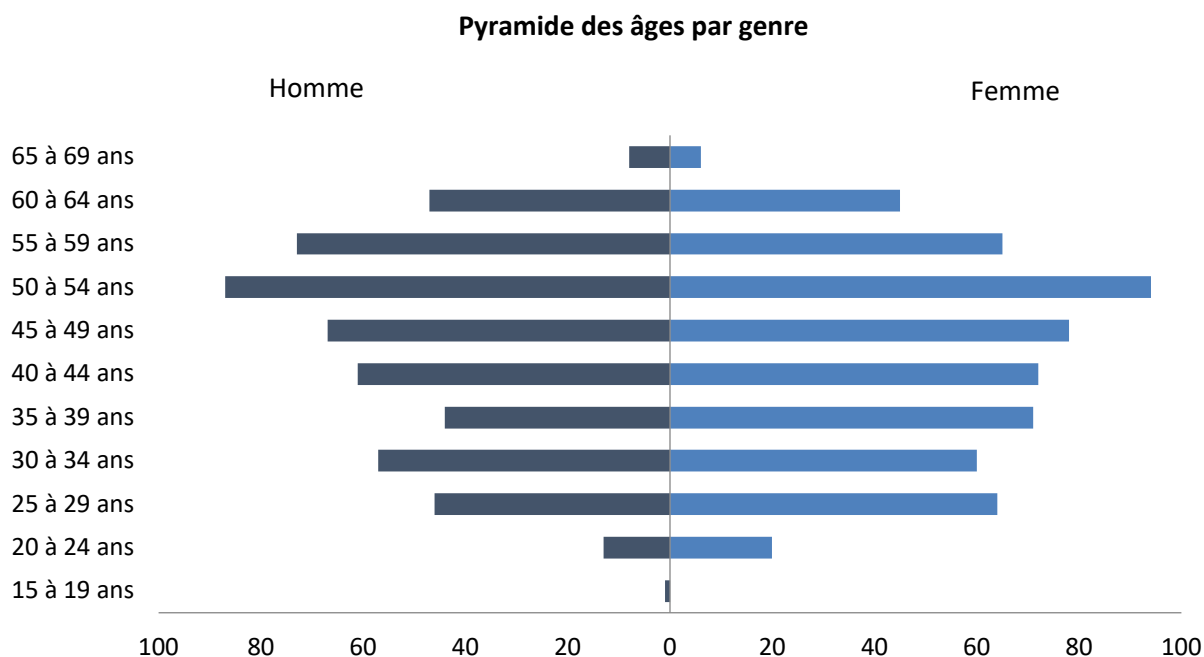
	Homme		Femme		Total	
	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian
UHA	45 a 5 m	46 ans	43 a 9 m	44 ans	44 a 6 m	44 ans
<i>Titulaires</i>	<i>49 ans</i>	<i>49 ans</i>	<i>47 a 11 m</i>	<i>48 ans</i>	<i>48 a 5 m</i>	<i>48 ans</i>
<i>Contractuels</i>	<i>35 ans</i>	<i>30 ans</i>	<i>37 a 5 m</i>	<i>32 ans</i>	<i>36 a 7 m</i>	<i>31 ans</i>
Enseignants	46 a 11 m	48 ans	43 a 10 m	43 ans	45 a 8 m	47 ans
BIATSS	42 a 3 m	41 ans	43 a 8 m	43 ans	43 a 3 m	43 ans

*Pour rappel, la moyenne et la médiane sont deux données statistiques complémentaires. La **médiane** correspond à l'âge central qui divise l'effectif en deux parties égales. La **moyenne** est la donnée lissée si tous les agents avaient le même âge.*

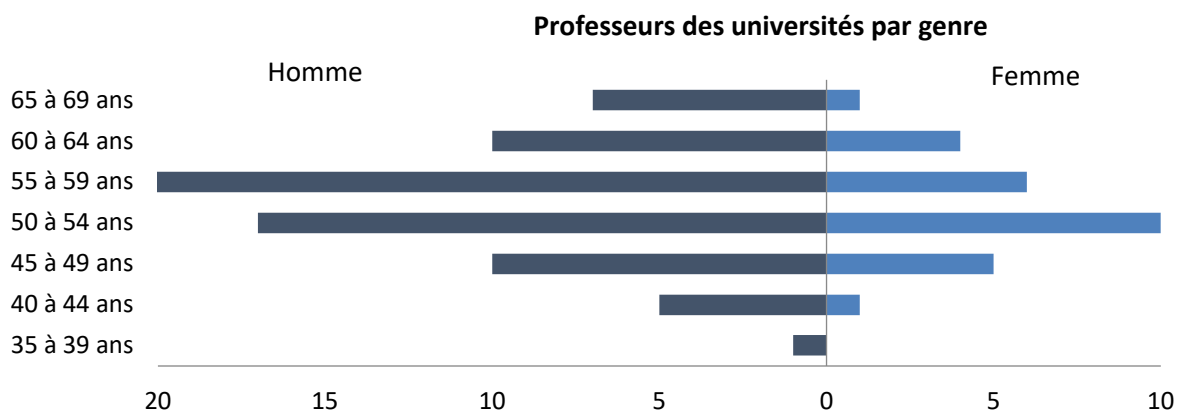
L'âge moyen à l'UHA est de 44 ans et 6 mois et l'âge médian est de 44 ans.

Les enseignants sont légèrement au-dessus de la moyenne (45 ans et 8 mois) et de la médiane (47 ans), phénomène qui s'inverse pour les personnels BIATSS (moyenne : 43 ans et 3 mois, médiane : 43 ans).

Chez les enseignants, les femmes sont en moyenne plus jeunes de 3 ans et 1 mois que les hommes et inversement chez les BIATSS avec des femmes en moyenne plus âgées de 1 an et 5 mois.



La pyramide des âges par genre témoigne d'une relative homogénéité des personnels dans chaque tranche d'âge. La tranche d'âge qui regroupe le plus grand nombre d'agents est la tranche de 50 à 54 ans qui comprend 181 agents (17% de l'effectif), dont 94 femmes et 87 hommes.



Les professeurs des universités hommes sont les plus représentés dans toutes les tranches d'âge et plus spécifiquement entre 55 et 59 ans avec 21 hommes (alors que cette même tranche d'âge compte 6 femmes).

Quelques facteurs de précarité à avoir en tête...

Répartition des contractuels selon la catégorie statutaire et le type de contrat de travail

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Toutes catégories confondues		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total UHA
Enseignant	59	59	118	-	-	-	-	-	-	59	59	118
CDI	3	2	5	-	-	-	-	-	-	3	2	5
CDD	56	57	113	-	-	-	-	-	-	56	57	113
BIATSS	33	71	104	21	35	56	16	62	78	70	168	238
CDI	11	28	39	1	12	13	3	30	33	15	70	85
CDD	22	43	65	20	23	43	13	32	45	55	98	153
Total UHA	92	130	222	21	35	56	16	62	78	129	227	356

Les contractuels BIATSS sont fortement représentés par les femmes (168 agents femmes, soit 71% contre 70 hommes).

Répartition de l'effectif par quotité de temps de travail, par statut et par genre

Pour rappel, le **temps complet** est la quotité de travail classique. Les agents titulaires sont tous sur des postes à temps complet. Le **temps incomplet** est imposé par l'établissement lors de certains recrutements en fonction de l'activité du poste. Le **temps partiel** est à l'initiative de l'agent.

6% des agents sont à temps partiel et 93% d'entre eux sont des femmes dont 49% relève de la catégorie C. Ainsi, les femmes sont 12,6 fois plus nombreuses à être à temps partiel et 1,8 fois plus nombreuses à temps incomplet.

	Temps incomplet			Temps partiel			Temps plein			Total
	H	F	Total UHA	H	F	Total UHA	H	F	Total UHA	
Enseignant	10	4	14	2	2	4	328	224	552	570
Titulaires				1	2	3	280	169	449	452
Contractuels	10	4	14	1		1	48	55	103	118
BIATSS	5	23	28	3	61	64	156	261	417	509
Titulaires				3	44	47	91	133	224	271
Contractuels	5	23	28		17	17	65	128	193	238
Total UHA	15	27	42	5	63	68	484	485	969	1079

Les femmes sont 12,6 fois plus nombreuses à être à temps partiel et 1,8 fois plus nombreuses à temps incomplet. Les temps partiels sont plus fréquents chez les agents titulaires (50 agents) que les agents contractuels (18 agents). Les temps incomplets ne concernent que les contractuels.

Promotions et concours :

Part des femmes dans les jurys et part des femmes présidentes de jurys pour les concours/comités de sélection organisés par l'établissement

	Part des femmes dans les jurys	Part des femmes présidentes de jury	Nombre de comités de sélection ou de concours concernés
Enseignant	49%	29%	21
Enseignant-chercheur	51%	50%	12
Professeur des universités	50%	100%	1
Maître de conférences	51%	45%	11
Second degré	42%	0%	9
BIATSS	61%	100%	12
ITRF	61%	100%	12
Catégorie A	58%	100%	10
Catégorie B	67%	100%	1
Catégorie C	100%	100%	1
Total	52%	55%	34

Rémunération :

Rémunération moyenne et médiane brute par type de population, statut et genre

	Rémunération moyenne				Rémunération médiane
	Homme	Femme	Ecart	UHA	UHA
Enseignant	4 202	3 796	406	4 039	4 207
Titulaire	4 781	4 475	306	4 664	4 509
Contractuel	2 159	2 029	130	2 100	1 940
BIATSS	2 606	2 380	226	2 456	2 146
Titulaire	2 943	2 606	337	2 719	2 462
Catégorie A	3 639	3 535	104	3 584	3 263
Catégorie B	2 432	2 479	-47	2 465	2 438
Catégorie C	2 021	2 043	-22	2 038	1 996
Contractuel	2 188	2 102	86	2 131	1 920
Catégorie A	2 555	2 449	106	2 487	2 249
Catégorie B	1 893	1 937	-44	1 918	1 866
Catégorie C	1 763	1 796	-33	1 790	1 752
UHA	3 683	2 959	724	3 303	2 734

La rémunération brute moyenne est de 3 303 euros alors que le salaire médian est de 2 734 euros, soit une différence de 569 euros. Les hommes perçoivent une rémunération brute moyenne supérieure de 24% à celle des femmes.

Formation des personnels (Données 2019)

Effectif formé		H	F	Total
	E-EC	83	74	157
	BIATSS	83	234	317
	A	35	67	102
	B	27	75	102
	C	21	92	113
Total	166	308	474	

Journées de formation		H	F	Total
	E-EC	133	99	232
	BIATSS	224	602	826
	A	91	187	278
	B	65	215	280
	C	69	200	268
Total	357	701	1059	

Part des agents formés		H	F	Total
	E-EC	24%	33%	28%
	BIATSS	54%	73%	67%
	A	46%	68%	58%
	B	61%	77%	72%
	C	60%	74%	71%
Total	33%	56%	45%	

Nb stagiaires		H	F	Total
	E-EC	223	147	370
	BIATSS	188	609	797
	A	84	173	257
	B	58	212	270
	C	46	224	270
Total	411	756	1167	

Dépenses		H	F	Total
	E-EC	4 942,75 €	4 737,71 €	9 680,46 €
	BIATSS	18 554,26 €	42 934,48 €	61 488,75 €
	A	7 725,33 €	17 141,96 €	24 867,29 €
	B	5 006,01 €	14 124,86 €	19 130,87 €
	C	5 822,93 €	11 667,65 €	17 490,58 €
Total	23 497,02 €	47 672,19 €	71 169,21 €	

Jours moyens		H	F	Total
	E-EC	1,61	1,00	1,28
	BIATSS	2,70	1,76	1,95
	A	2,59	2,80	2,73
	B	2,41	2,87	2,75
	C	3,26	1,00	1,22
Total	2,15	1,59	1,75	

Action de formation de sensibilisation à l'égalité homme-femme

Plan de formation UHA										
	Plan de Formation 2020			Plan de Formation 2021			TOTAL			Observations
	Nb sessions prévue	Coût prévisionnel	Nb inscrits	Nb sessions prévue	Coût prévisionnel	Nb inscrits	Nb sessions prévue	Coût prévisionnel	Nb inscrits	
Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes - Sensibilisation	1	2 000,00 €	0	1	435,00 €	11	2	2 435,00 €	11	2020 : session annulée en raison de la crise sanitaire les inscriptions n'avaient pas été lancées 2021 : session complète 10 femmes et 1 homme
Sensibilisation au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes au travail	4	2 040,00 €	21	4	2 118,00 €	0	8	4 158,00 €	21	2020 : sessions annulées en raison de la crise sanitaire 21 inscrits /48 places 2021 : sessions prévues en juin communication pas encore effectuée
Total	5	4 040,00 €	21	5	2 553,00 €	11	10	6 593,00 €	32	

Hors plan de formation UHA					
	2016	2018	2019	Total	Observation
Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes	2	0	0	2	
Enjeux de l'égalité entre Femmes-Hommes à l'université - Niveau 2	0	1	0	1	
La question du genre	0	0	9	9	Formation suivie par les nouveaux MCF dans le cadre du programme de formation du pôle APPUI du LC
Total	2	1	9	12	

Présentation des 4 axes du PAE de l'Université de Haute-Alsace et de leurs actions

Axe 1 : Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Les causes des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes peuvent être multiples. L'UHA s'engage dans une politique visant à identifier, à analyser et dans la mesure du possible à réduire ces écarts de rémunération. Ceci demande une analyse que nous proposons de scinder en 2 parties.

La 1^{ère} action que nous souhaitons mettre en place vise à identifier et analyser les écarts de rémunération au niveau le plus proche des personnels, titulaires et contractuels. L'outil de la DGAFP sera pour nous une aide pour identifier les disparités en fonction de différentes situations (comme par exemple : les écarts liés à la quotité de temps de travail, ceux liés à la différence de représentation des sexes dans les corps, ceux liés à la différence de structure démographique au sein de chaque corps, ceux liés à la composante indemnitaire, ou encore ceux de rémunérations entre les personnels contractuels...).

La 2^{ème} action vise à identifier les écarts de rémunération en comparaison avec d'autres universités de taille équivalente, de façon à affiner les analyses sur les traitements pour cibler les catégories de personnel sur lesquels concentrer nos efforts.

1^{ère} Action

Objectif	Identifier et analyser les écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes
Actions	Former des acteurs de la DRH (pôle suivi masse salariale) à l'outil de la DGAFP Déployer l'outil de la DGAFP Analyser les écarts de traitements pour éclairer les disparités identifiées par l'outil
Outils	Outil de calcul d'indicateurs de rémunération de la DGAFP Logiciel Excel Tableau des rémunérations et des primes
Indicateurs	Rémunérations Ecart global de rémunération En fonction de l'ancienneté et du grade, du genre, de la quotité de temps de travail, de l'âge, du corps, des primes ... Tout autre indicateur jugé pertinent
Acteurs concernés	DGS, Vice-Présidence Ressources Humaines et Service RH
Public concerné	Ensemble du Personnel
Calendrier	2021/2022

2^{ème} Action

Objectif	Identifier finement les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes en comparaison avec d'autres universités de taille équivalente
Actions	Récupérer le bilan social de 2 à 3 universités de taille équivalente et le bilan social national Faire un comparatif Affiner les analyses sur les traitements pour cibler les catégories de personnel sur lesquels concentrer nos efforts Hiérarchiser les analyses obtenues Mettre en place des mesures de réduction des écarts de rémunération pour les personnels ciblés
Outils	Logiciel Excel et outil de la DGAFP Groupe de travail RH
Indicateurs	Les indicateurs précédents hiérarchisés pour identification des actions à mener
Acteurs concernés	DGS, 1 ^{ère} Vice-Présidence, Vice-Présidence Ressources Humaines et Service RH
Public concerné	Ensemble du Personnel
Calendrier	2021/2022

Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps et emplois

Pour favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux corps et emplois, il nous semble indispensable de passer par des actions de communication en amont même des recrutements tant des personnels que des étudiants, ainsi que par des actions de communication en interne tout au long des études (pour la communauté étudiante) et des carrières (pour l'ensemble du personnel). Ces deux campagnes de communication feront l'objet de nos 2 premières actions.

Ensuite au niveau du recrutement du personnel, il faut former les membres des Comités de sélection, des jurys de recrutement, ainsi que les chefs et cheffes de service afin de les aider à repérer et à déconstruire les biais de genre lors des entretiens de recrutement et des oraux de concours.

Dans une 4^{ème} action, nous proposons de favoriser la mixité par métier de façon à impulser une évolution sociétale dans certains métiers trop générés.

1^{ère} Action

Objectif	Communiquer en externe sur les biais de genre auprès de l'ensemble des candidats (personnels et étudiants)
Actions	Mettre en œuvre un espace dédié sur le site Internet
Outils	Site internet public par l'intermédiaire de : <ul style="list-style-type: none">- Vidéos,- Reportages,- Pages dédiées,- Fonds documentaire,- Quizz en ligne ...
Indicateurs	Nombre de supports diffusés et de mises à jour sur l'année Nombre de campagnes de communication dédiées
Acteurs concernés	Service Communication en lien avec (selon les publics visés) la Vice-Présidence égalité-diversité, la Vice-Présidence Vie Universitaire, la Vice-Présidence étudiante, la Vice-Présidence Ressources humaines en lien avec les services RH
Public concerné	Tout le public qui visite notre site internet
Calendrier	Année universitaire 2022 – 2023

2^{ème} Action

Objectif	Communiquer en Interne sur les biais de genre auprès de l'ensemble de la communauté universitaire (personnel et étudiants)
Actions	Mettre en œuvre un espace dédié sur l'ENT
Outils	ENT et site internet par l'intermédiaire de : <ul style="list-style-type: none">- Vidéos, Reportages, Pages dédiées,- Fonds documentaire,- Quizz en ligne,- Concours, Expositions ...
Indicateurs	Nombre de supports diffusés et de mises à jour sur l'année Nombre de campagnes de communication dédiées Nombre d'actions réalisées et de participants à chaque action
Acteurs concernés	Service Communication et Service universitaires d'Actions Culturelles en lien avec (selon les publics visés) la Vice-Présidence égalité-diversité, la Vice-Présidence Vie Universitaire, la Vice-Présidence étudiante, la Vice-Présidence Ressources humaines en lien avec les services RH
Public concerné	Ensemble du personnel et des doctorants Communauté étudiante
Calendrier	Dès l'année universitaire 2021 – 2022

3^{ème} Action

Objectif	Limiter les biais de genre lors du recrutement
Actions	Sensibiliser les recruteurs aux biais de genre (Présidence et membres des Comité de Sélection des enseignants-chercheurs, des chercheurs et des enseignants, Présidence et membres des jurys de recrutement, Chefs et cheffes de service amenés à faire des recrutements, ...)
Outils	Courrier Présidence – Vice-Présidence RH et services RH Mise à disposition de vidéos, d'articles de presse, d'informations, de liens Formations, autoformations, Quizz en ligne
Indicateurs	Nombre de Comités sensibilisés Nombre de vidéos diffusées Nombre de liens vers la presse spécialisée diffusés Nombre de connexion (si possible) ... Tout élément montrant que les personnes sollicitées ont bien lu, visionné, écouté... les informations qui leur ont été diffusées.
Acteurs concernés	Présidence - Vice-Présidence égalité-diversité, Vice-Présidence Ressources humaines en lien avec les services RH dont le service formation – Service Communication
Public Concerné	Toute personne amenée à recruter du personnel
Calendrier	2021 à 2023

4ème Action

Objectif	Favoriser la mixité par métier de façon à impulser une évolution sociétale
Actions	Agir au niveau des cahiers des charges des marchés publics dans le cadre de prestation de service (personnel d'entretien, personnel de santé, toute autre prestation)
Outils	Si trop d'hommes alors recruter une femme à compétences égales Si trop de femmes alors recruter un homme à compétences égales dans la mesure du possible
Indicateurs	Genre des personnes recrutées/nombre de personnes en poste
Acteurs concernés	DRH – cellule marché – responsables administratifs dans les composantes – service logistique DGPI
Calendrier	A compter de septembre 2021 selon les appels d'offre

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

La politique de l'Université de Haute-Alsace en matière de dialogue social et QVT (Qualité de Vie au Travail) est volontaire et ambitieuse. Le Président de l'Université a souhaité mettre en place une Vice-Présidence transversale entièrement dédiée à la QVT pour mener une politique claire dédiée à la Qualité de Vie au Travail pour tous les personnels de l'Université, quelle que soit leur fonction, et pour tous les étudiants. L'axe 3 du Plan d'Action Egalité s'inscrit pleinement dans cette politique.

1ère Action :

Objectif	Respecter le droit à la déconnexion
Actions	Sensibiliser l'ensemble du personnel au droit à la déconnexion hors des horaires de travail
Outils	Charte de l'utilisation de la messagerie (mise à jour nécessaire) Guide du bon usage de la messagerie électronique (mise à jour nécessaire) ENT Affichage dans les composantes et dans les services
Indicateurs	Nombre de personnes ayant signé la charte Nombre de nouveaux arrivants (membre du personnel et étudiants)
Acteurs concernés	Direction du Numérique (DNUM) - Vice-Présidence QVT – Vice-Présidence Vie Universitaire – Vice-Présidence étudiante - Vice-Présidence Ressources humaines et Direction des Ressources Humaines – Tout personnel encadrant – DEVU et Service de scolarité
Public Concerné	Ensemble du personnel et des doctorants Communauté étudiante
Calendrier	Dès la rentrée 2021

2ème Action :

Objectif	Permettre une modularité raisonnée des horaires de travail
Actions	Mettre en place une flexibilité adaptée (connexion/déconnexion possible – horaires de travail raisonnés)
Outils	Mise en place d'un groupe de travail élargi Développement et déploiement d'une application dédiée Mise à jour du Règlement relatif aux obligations de service
Indicateurs	Campagne d'informations (règlement intérieur UHA) Informations au personnel entrant (BIATSS) Heures Débit/Crédit Plages fixes/plages variables Genre des demandeurs Catégories de personnel
Acteurs concernés	DGS - Vice-Présidence QVT – Vice-Présidence Ressources humaines et Direction des Ressources Humaines – DNUM Tout personnel encadrant en lien avec le Comité Technique
Public concerné	Doctorants, tout personnel administratif et technique des Laboratoires, Composantes et Services Centraux
Calendrier	A mettre en chantier dès fin 2021

3ème Action :

Objectif	Poursuivre la mise en place du télétravail
Actions	Accompagner à la mise en place du télétravail et en faire le bilan
Outils	Informations sur l'ENT Formations Campagne télétravail (janvier de chaque année pour une application en septembre de l'année) Supports pour les encadrants
Indicateurs	Nombre de demandes Genre des demandeurs Qualification les métiers Nombre de renouvellement /demandes initiales Pyramide des âges
Acteurs concernés	DGS et DRH
Public Concerné	BIATSS
Calendrier	Dès 2021

4^{ème} Action :

Objectif	Informier sur les congés existants et les aides suite à des situations personnelles spécifiques (congé maladie, congé de proche aidant, congé de soutien familial, congé parental, congé de longue durée, congé de longue maladie, congé de grave maladie, mi-temps thérapeutique, congé de présence parental pour enfant en situation de handicap, allocation et maintien de salaires, ...)
Actions	Actions d'information sur l'ENT et dans les services de proximité
Outils	ENT (campagne par mail) Flyers dans les services de proximité Informations lors de la journée d'accueil des nouveaux arrivants Lors de l'entretien annuel, rappeler les informations le cas échéant
Indicateurs	Nombre de demandes Nombre de congés Genre des personnes qui demandent
Acteurs concernés	DGS - Service Ressources Humaines et médico-sociaux Service Communication
Public concerné	Ensemble du personnel et doctorants (en contrat avec UHA)
Calendrier	A mettre en chantier dès fin 2021

5^{ème} Action :

Objectif	Proposer un accès privilégié aux crèches de Mulhouse et Colmar pour les enfants du personnel
Actions	Recenser les besoins Activer un point d'entrée à Colmar et Mulhouse Mettre en place un partenariat avec les crèches
Outils	Procédure de mise en place des demandes Convention de partenariat crèches/UHA avec ou sans prise en charge de l'établissement Hiérarchisation des demandes (quotient familial) Réflexion quant à une éventuelle prise en charge et un budget dédié
Indicateurs	Nombre de demandes Nombre de réalisations Genre des personnes qui demandent
Acteurs concernés	DGS - Services Ressources Humaines et médico-sociaux – Vice-Présidence QVT
Publics concernés	Ensemble du personnel et des doctorants (en contrat avec l'UHA)
Partenariats	M2A, Colmar Agglomération
Calendrier	A mettre en chantier dès fin 2021

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

Depuis 2019, un groupe de travail pilotée par la référente égalité a mis en place une cellule d'écoute « violences sexistes et sexuelles » à destination des étudiants et du personnel : cette cellule peut être contactée via une adresse mail générique. Les plaquettes à destination de la population estudiantine, créées en 2018 ont été diffusées dans les composantes et dans les services accueillant des étudiants. Des plaquettes à destination du personnel ont été créées en 2019, et ont été diffusées dans les composantes. Des sensibilisations sont faites régulièrement via l'ENT. Le site internet (en extranet et en intranet) relaie toutes ces informations.

Les participants au groupe de travail ont également participé à des formations « lutte contre les Violences sexuelles et sexistes » (organisées par AMTHA, CIDFF, ...).

La nouvelle gouvernance mise en place à l'UHA en février 2021 s'est emparée de cette problématique et lui donne une dimension supplémentaire en mettant en place une Vice-présidence Egalité-Diversité, montrant ainsi sa volonté de développer et d'affirmer les actions en faveur de l'égalité F/H.

Les actions présentées ci-dessous ont pour but de consolider la lutte contre les discriminations, les actes de violence, de harcèlement ainsi que les agissements sexistes.

1ère Action :

Objectif	Sensibiliser l'ensemble du personnel et des étudiants aux violences sexuelles et sexistes, les détecter et les prendre en charge
Actions	Redynamiser la cellule VSS – la renommer - l'élargir La redimensionner Communiquer sur l'existence de la cellule et de son rôle
Outils	Cellule VSS (niveau établissement) Flyer et pages dédiées sur site Adresse mail dédiée Réseau de référents volontaires au sein des composantes et services (8 composantes, des laboratoires, des services centraux ...) pour orienter vers les services adaptés – a minima 1 référent par campus souhaité
Indicateurs	Nombre de sollicitations Nombre d'actions Genre des demandeurs
Acteurs concernés	Vice-Présidence égalité-diversité – Services médico-sociaux de l'UHA – Conseiller de Prévention - DEVU
Public concerné	Ensemble du personnel et des doctorants Communauté étudiante
Partenariat	MGEN, CIDFF, Association Stop Violences Sexuelles et Sexistes
Calendrier	Dès la rentrée 2021

2ème Action :

Objectif	Participer aux sondages de la délégation Alsace du CNRS sur les VSS
Actions	Participer au Groupe de Travail de mise en place de ces sondages Sondages sur les VSS pour avoir l'opinion et le ressenti, le retour sur les VSS
Outils	Déploiement de l'enquête au niveau de l'UHA en partenariat avec le CNRS Alsace ENT
Indicateurs	Etat des lieux des VSS au niveau du personnel et des étudiants Mise en évidence de l'évolution sur plusieurs années
Acteurs concernés	Vice-Présidence égalité-diversité Service de Communication
Public concerné	Ensemble du personnel et des doctorants Communauté étudiante
Calendrier	Dès 2021

3ème Action :

Objectif	Poursuivre et amplifier la mise en place des actions de formation et de sensibilisation
Actions	Etre acteur du plan de formation de l'UHA dans le domaines des VSS et des discriminations de genre
Outils	Plan de formation UHA (Prendre confiance en soi, égalité HF, VSS, communication non violente...) Formations externes Autoformation (MOOC)
Indicateurs	Nombre de participants à chaque session (et nombre de personnes intéressées) Genre des participants
Acteurs concernés	Service RH et pôle formation Service de Communication DEVU – Vice-Présidence égalité-diversité
Public concerné	Ensemble du personnel et des doctorants Communauté étudiante
Partenariats	Intervenants et formateurs spécifiques Association Stop Violences Sexuelles et Sexistes MGEN CIDFF L'élan Sportif...
Calendrier	Dès 2021

4ème Action :

Objectif	Poursuivre et amplifier les campagnes de communication sur les VSS, les discriminations de genre et lutte contre le harcèlement
Actions	Diffuser des outils de communication adéquats pour porter les messages de sensibilisation aux VSS, aux discriminations de genre et aux problèmes liés au harcèlement Impliquer les étudiants et le personnel intéressés pour créer les vidéos – via le SUAC, le département MMI, la FLSH ... Organiser une journée d'actions de sensibilisation sur les campus
Outils	Vidéos, Affiches du ministère, Flyers UHA, informations ciblés sur l'ENT et sur réseaux sociaux de l'UHA, Expositions thématiques (SUAC), ...
Indicateurs	Nombre de diffusion dans les composantes des affiches, sur l'ENT Nombre de Flyers distribués Si vidéos : nombre de connexions
Acteurs concernés	SUAC Service de Communication Vice-Présidence égalité-diversité Vice-Présidence Etudiante Vice-Présidence Vie Universitaire
Public Concerné	Ensemble du personnel et des doctorants Communauté étudiante
Calendrier	Dès 2021