

UNIVERSITÉ DE TECHNOLOGIE DE COMPIÈGNE

UTC

Direction des ressources humaines



Plan d'action  
**pour l'égalité  
professionnelle  
entre les femmes  
et les hommes**  
2021-2023

donnons un sens à l'innovation



**P**révues 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.

Le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

**Le plan d'action comporte obligatoirement 4 axes :**

- évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération,
- garantir l'égal accès aux corps, grades et emplois,
- favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale,
- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Il est possible d'intégrer à ce plan d'action des éléments relatifs à la gouvernance de la politique d'égalité ou des actions à destination des usagers.

**Le plan d'action doit préciser :**

- les mesures auxquelles s'engage l'employeur public,
- 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 (limite de 3 ans).

Le plan devait être élaboré avant le 31 décembre 2020 et être transmis au ministère de tutelle avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant le terme du plan précédent, sous peine, après mise en demeure, d'une pénalité qui peut aller jusqu'à 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels de l'établissement.

L'UTC a formulé une demande de report auprès du ministère. La date limite de report de transmission du plan d'action a été fixée par le ministère au 1<sup>er</sup> juillet 2021.

**Pour élaborer son plan d'action**, un groupe de travail issu des représentants du personnel élus au comité technique s'est réuni à 3 reprises en avril et mai 2021 afin de proposer un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

**Ce plan d'action a ensuite été présenté devant les instances de l'établissement :**

- Comité de direction du 18 mai 2021
- CHSCT du 21 mai 2021
- Comité technique du 27 mai 2021
- Conseil d'administration du 17 juin 2021.

## **SOMMAIRE**

### **1. Le diagnostic de l'égalité professionnelle à l'UTC** **4**

Axe 1 : évaluation prévention et traitement des écarts de rémunération

Axe 2 : garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois

Axe 3 : articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

Axe 4 : lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

### **2. Les actions** **14**

Ancrage institutionnel de la politique d'égalité professionnelle

Traitement des écarts de rémunération

Actions en faveur de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois

Articulation vie professionnelle et vie personnelle

Lutte contre les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral ou sexuel, les agissements sexistes.

# 1



# LE DIAGNOSTIC DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE À L'UTC



## AXE 1

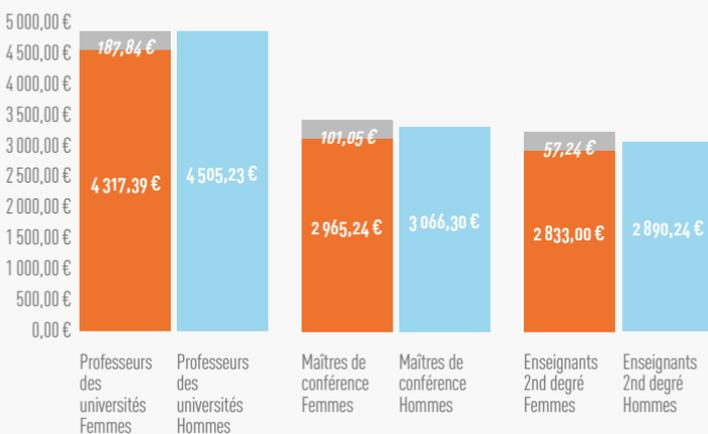
### ÉVALUATION PRÉVENTION ET TRAITEMENT DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

Des écarts de rémunération sont constatés entre les femmes et les hommes.

Chez les enseignants chercheurs titulaires, en 2019 (hors heures complémentaires) :

- dans le corps des professeurs des universités, la rémunération est plus élevée de 188 euros pour les hommes,
- dans le corps des maîtres de conférences, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est plus faible (101€), mais reste défavorable aux femmes.
- dans la population des enseignants du second degré, la rémunération est plus élevée de 57 euros pour les hommes.

Rémunération mensuelle nette moyenne ECT en 2019





Ces écarts se retrouvent, avec un différentiel encore plus important, dans les rémunérations accessoires :

### HEURES COMPLÉMENTAIRES

HC FI	Nombre	%	Montant brut moyen
<b>Femmes</b>	43	27%	3 702,11 €
<b>Hommes</b>	118	73%	5 504,40 €

HC FC	Nombre	%	Montant brut moyen
<b>Femmes</b>	6	25%	405,37 €
<b>Hommes</b>	18	75%	1 938,45 €

### PRIMES

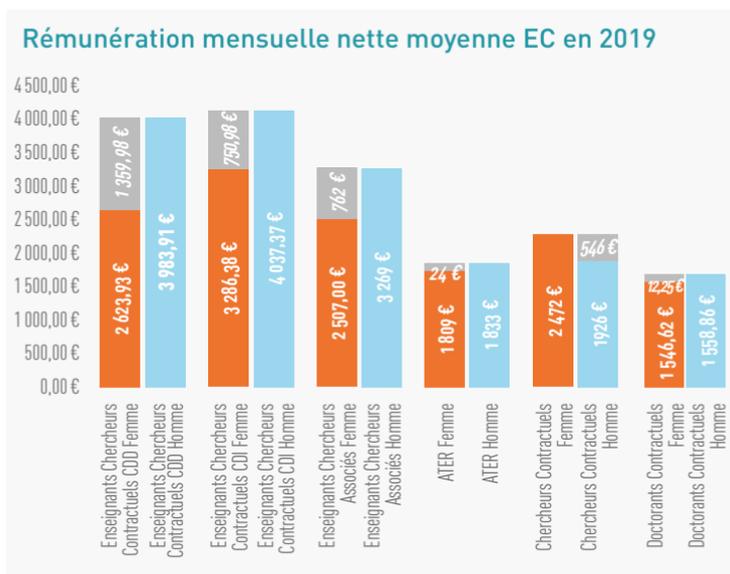
#### Primes de responsabilité pédagogique :

Agent	Nombre	%	Nbre de resp	Nbre moyen de resp	Montant moyen perçu
<b>Femmes</b>	19	28%	23	1,21	1 803,66 €
<b>Hommes</b>	48	72%	57	1,18	2 226,08 €
<b>Total</b>	67	-	80	-	-

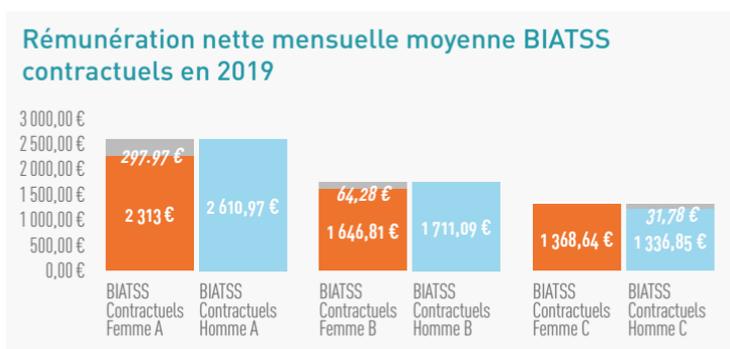
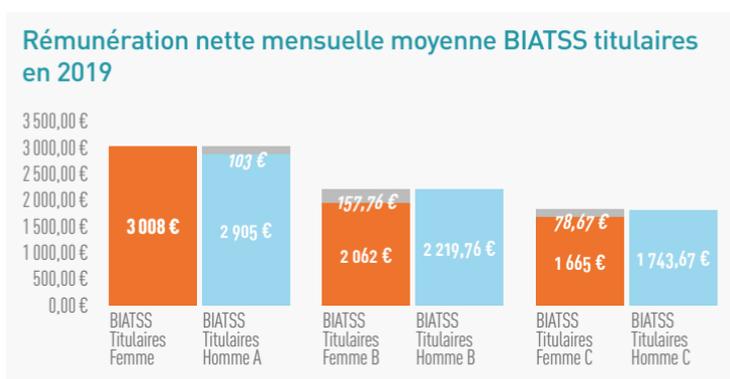
#### Primes d'encadrement doctoral et de recherche :

	<b>Femmes</b>		<b>Hommes</b>	
MCF	6%	3 210,13 €	16%	3 055,80 €
PR	15%	5 199,52 €	46%	5 782,47 €

Chez les enseignants contractuels, on retrouve le même différentiel en défaveur des femmes (sauf chez les chercheurs contractuels) et de façon marquée encore plus important chez les ECC (personnels dont les rémunérations sont fixées forfaitairement et ne déroulent pas une grille).



Dans la population BIATSS, la rémunération (hors vacances) des hommes est également plus élevée, sauf chez les catégories A pour les personnels titulaires et chez les catégories C pour les personnels contractuels.



Les écarts de rémunération entre femmes et hommes s'expliquent en grande partie :

- Chez les enseignants chercheurs titulaires, par un effet démographique (les hommes sont plus nombreux dans les grades les plus élevés cf. données axe 2) et par une plus grande disponibilité pour consacrer du temps aux heures complémentaires ou à la prise de responsabilités, notamment pédagogiques, plus importantes et donc mieux rémunérées.
- Chez les enseignants chercheurs contractuels, par un effet ségrégation des corps : les femmes sont surreprésentées dans des « emplois » moins rémunérés, les langues notamment (cf. données axe 2).
- Chez les personnels BIATSS, par le fait que les emplois à temps partiel sont très majoritairement féminins (cf. données axe 2).



## AXE 2

# GARANTIE DE L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS

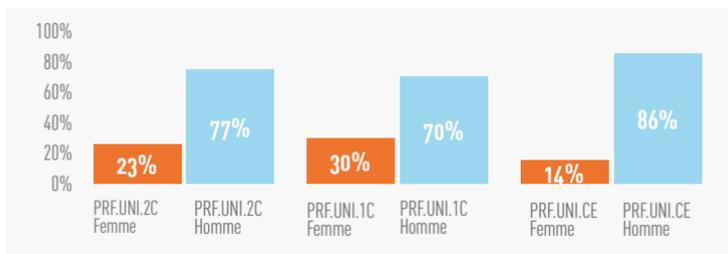
### CONCERNANT LA MIXITÉ DES MÉTIERS

La répartition sexuée à l'UTC est très inégale :

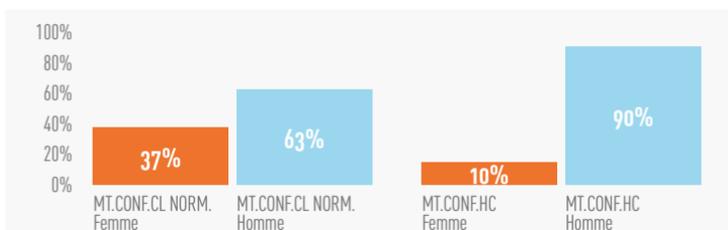
#### >> Chez les enseignants chercheurs :

- la représentation des femmes est plus faible (30%) que celle des hommes (70%),
- la part des femmes dans le corps des professeurs d'université est particulièrement faible (23%),
- les femmes sont sous représentées dans les grades les plus élevés :

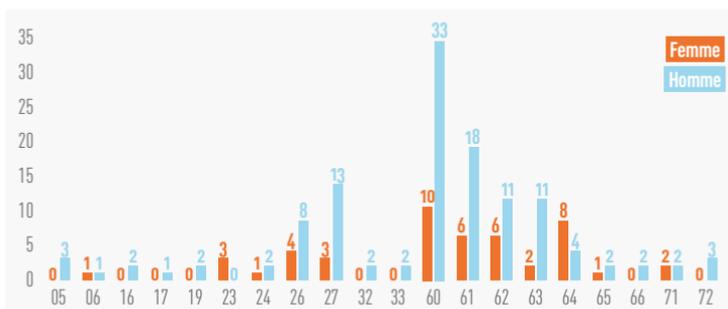
Chez les professeurs des universités :



Chez les maîtres de conférence :



- la part des femmes disposant d'une HDR dans le corps des MCF est sous représentée (4%),
- 8 sections CNU ne comptent que des hommes. Une section CNU ne comporte que des femmes.

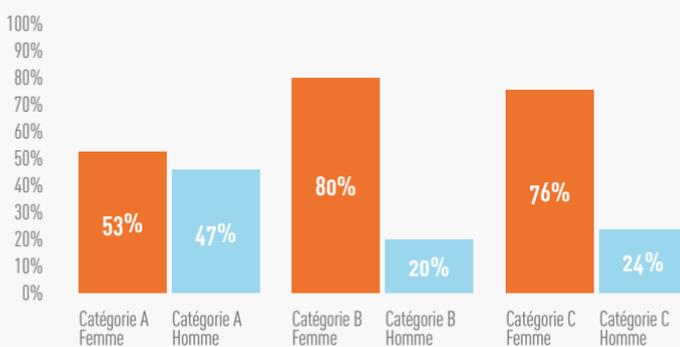




### >> Chez les personnels BIATSS :

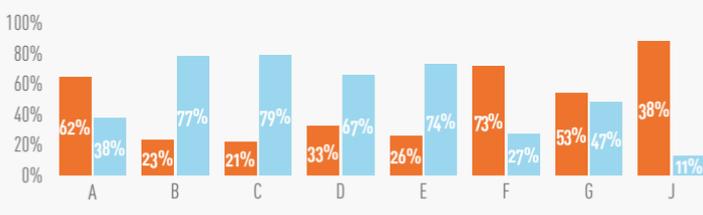
- Les hommes sont moins représentés que les femmes (34% vs 66%),
- La part des hommes augmente avec la catégorie statutaire (47% chez les catégories A, 24% chez les cat C)

#### Répartition des effectifs BIATSS par catégorie au 31/12/2019



On constate une surreprésentation des hommes dans les BAP B, C D et E. A l'inverse les femmes sont surreprésentées dans les BAP A, F et tout particulièrement J.

#### Répartition des effectifs BIATSS par BAP au 31/12/2019

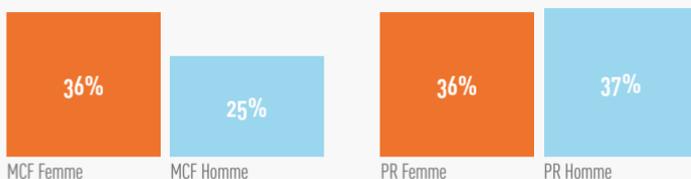


## CONCERNANT LES PARCOURS PROFESSIONNELS

### >> Chez les enseignants chercheurs :

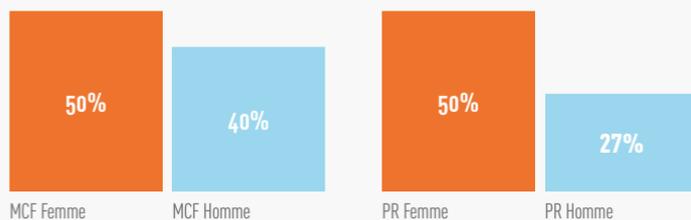
- On constate une surreprésentation des hommes dans les corps et grades les plus élevés (cf. graphiques ci-dessus).
- Le taux de candidature féminine par rapport aux promouvables est supérieur à celui des hommes chez les MCF et sensiblement le même pour les PR.

#### Taux de candidat(e)s / promouvables en 2020



Les femmes sont davantage promues que les hommes pour tous les grades d'avancement.

#### Taux de promu(e)s / candidat(e)s en 2020



Sur les 5 dernières années, les femmes ont représenté 36 % des recrutements chez les MCF et 33% chez les PR.



## Chez les personnels BIATSS

Chez les personnels titulaires, les femmes sont davantage promues que les hommes pour tous les corps et grades.

### Promotions des personnels BIATSS titulaires (non compris BIATSS ITA CNRS)

	2019		% / population concernée		
	H	F	H	F	% total
Corps LA	1	3	1,61	2,63	2,27
Grades TA	1	6	1,61	5,26	3,98
Grades Exam Prof.	-	3	0,00	2,63	1,70
	<b>2</b>	<b>12</b>	3,23	10,53	
<b>Total</b>	<b>14</b>				<b>7,95</b>

### Détail par type de population

	2019		% / population concernée		
	H	F	H	F	% total
BIATSS AENES Titulaires	-	5	0,00	18,52	16,13
BIATSS ITRF Titulaires	2	7	3,45	8,75	6,52
BIATSS Bibliothèque Titulaires	-	-	0,00	0,00	0,00
	<b>2</b>	<b>12</b>	3,23	10,53	7,95
<b>Total</b>	<b>14</b>				<b>7,95</b>

### Promotions des personnels BIATSS contractuels (CDI + CDD)

	2019		% / population concernée		
	H	F	H	F	% total
Augmentations salariales	9	21	16,98	17,21	17,14
<b>Total</b>	<b>30</b>				<b>17,14</b>

Les taux de candidature / promouvables ainsi que les avancements de grade et changement de corps chez les BIATSS contractuels restent à étudier.



### >> L'Indice plafond de verre – Glass Ceiling Index (CGI)

Calcul :

$(\text{effectifs femmes} / \text{effectifs totaux}) / (\text{effectifs femmes position A} / \text{effectifs totaux position A})$

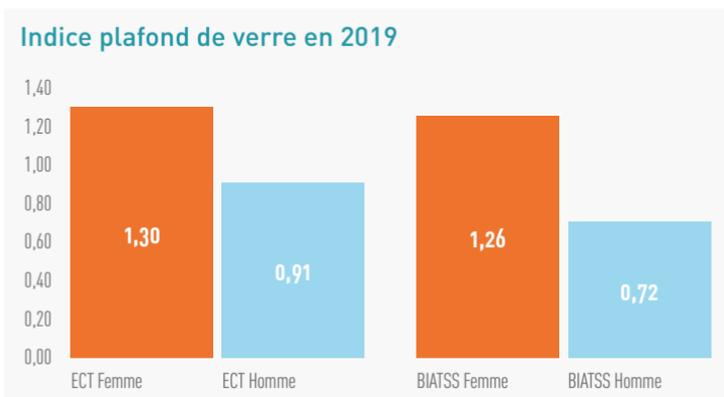
$(\text{effectifs hommes} / \text{effectifs totaux}) / (\text{effectifs hommes position A} / \text{effectifs totaux position A})$

Lecture de l'indice GCI :

Si GCI = 1 => il n'y a pas de différence entre les femmes et les hommes quant à la chance d'être promu

Si GCI > 1 => existence de freins dans la progression de carrière par rapport à l'autre sexe

Si GCI < 1 => plus de chance que l'autre sexe d'accéder à un poste de position supérieure

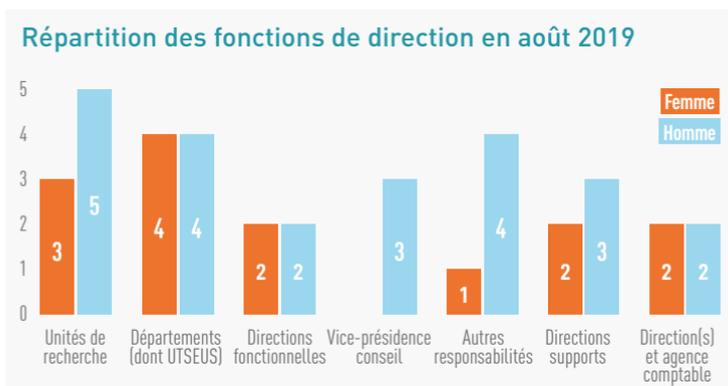


L'indice de plafond de verre met en lumière des freins dans la progression de carrière des femmes quelle que soit la population concernée (ECT ou BIATSS).

---

## CONCERNANT LES NOMINATIONS AUX FONCTIONS DE DIRECTION

Les femmes sont moins représentées dans les fonctions de direction aux niveaux des unités de recherche, des vice-présidence de conseil, des « autres responsabilités » (école doctorale, Utech, SUAPS et PRFE) et des directions support.



Au total les femmes ne représentent que 38 % des personnels aux fonctions de direction de l'UTC en 2019.

Pour rappel : les instances décisionnaires de l'établissement sont constituées dans le respect du principe de parité femmes – hommes (conseil d'administration, CAFR, CS et CEVU).

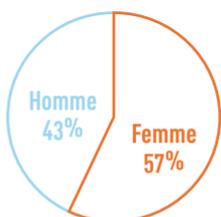


### AXE 3

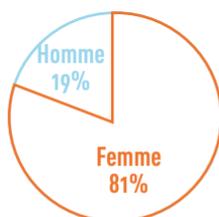
## ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE

Les dispositifs d'aménagement du temps de travail sont plus utilisés par les femmes : temps partiels, télétravail.

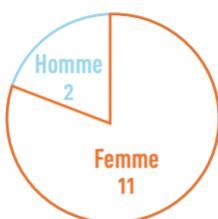
Répartition des personnels à temps incomplet au 31/12/2019



Répartition des personnels à temps partiel au 31/12/2019



Répartition du nombre d'agents en télétravail au 31/12/2019

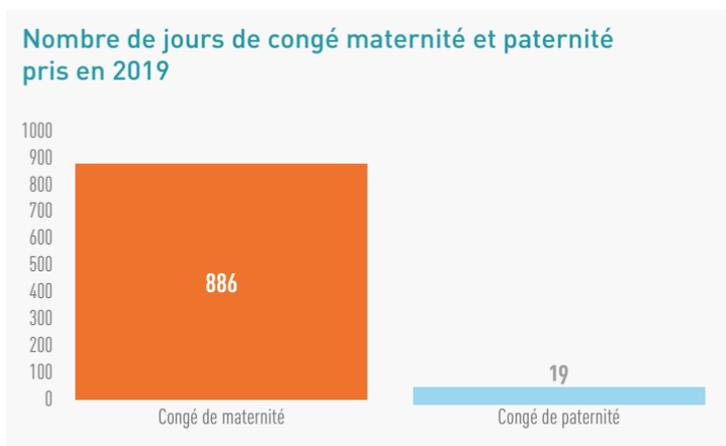


Les arrêts de travail sont plus fréquents chez les femmes.

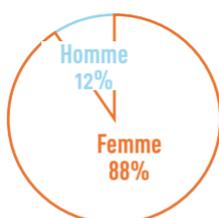
Répartition des nombres de jours de maladie en 2019



Les congés pour enfants : congé maternité/paternité ou ASA pour maladie pour enfants sont supérieurs chez les femmes.



**Autorisation spéciale d'absence 2019  
- maladie d'un enfant**



Il est rappelé qu'il existe à l'UTC une règle de gestion du temps de travail des enseignantes et enseignantes chercheuses ayant bénéficié d'un congé de maternité qui a été adoptée par les instances et est disponible sur l'ENT.

**AXE 4**

**LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, LES HARCELEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS**

La situation à l'UTC concernant cet axe est la suivante :

- Pour les personnels : un dispositif d'alerte, adapté au cadre du décret n°2020-256 du 13 mars 2020, a été présenté au CHSCT le 12 février 2021 mais doit être amendé et complété. Pour les usagers : aucun dispositif n'existe.
- Aucune communication ou formation à la prévention des VSS et harcèlements n'a encore été mise en place.

# 2



# LES ACTIONS





Le présent plan d'action est établi pour une durée de 3 ans et couvre donc la période 2021-2023.

Afin de sensibiliser l'ensemble de la communauté universitaire aux enjeux de l'égalité professionnelle, les éléments de diagnostic ainsi que le plan d'action seront publiés sur le site intranet de l'université.

Les données du diagnostic seront actualisées et complétées, lors de l'élaboration du nouveau plan d'action égalité professionnelle.

**Les actions couvrent 5 thématiques :**

1. Ancrage institutionnel de la politique d'égalité professionnelle
  2. Traitement des écarts de rémunération
  3. Actions en faveur de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois
  4. Articulation vie professionnelle et vie personnelle
  5. Lutte contre les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral ou sexuel, les agissements sexistes.
-

## 1 - ANCRAGE INSTITUTIONNEL DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Afin de garantir à long terme l'égalité dans notre institution, et ce indépendamment des changements de gouvernance, l'établissement s'engage à :

**Mettre en place d'un comité de pilotage égalité-diversité qui veille à la cohérence et à l'articulation des politiques d'égalité professionnelle, de handicap et de lutte contre toutes formes de discrimination.**

Ce comité sera placé auprès du Directeur. Il sera composé du Directeur ou son représentant, du DGS, du DRH, du DFP, des référents handicap pour les étudiants et les personnels, du référent égalité, du responsable de la vie étudiante, du directeur de l'école doctorale et de 3 représentants des organisations syndicales désignés par celles-ci. Des personnalités qualifiées pourront être invitées à se joindre aux travaux du comité sur invitation du Directeur.

Le comité se réunira une fois par an au minimum.

Un rapport d'étape du plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes y sera établi tous les ans.

## 2 - LE TRAITEMENT DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

Les éléments du diagnostic montrent que des écarts de rémunérations existent entre les femmes et les hommes à l'UTC.

Pour traiter ces écarts, l'UTC s'engage à :

**1 - Analyser et suivre des statistiques genrées pour analyser les facteurs d'écarts de rémunération sur plusieurs niveaux : l'UTC dans son ensemble mais aussi par structures (avec une limite : le niveau retenu ne devra pas être égal ou inférieur à 3 personnes).**

Responsable de l'action : DRH

Objectif : Conduire des analyses sur les traitements femmes/hommes pour éclairer l'état des lieux.

Indicateurs de suivi : Production des statistiques

Calendrier : 1 fois / an

---

## **2 - Approfondir l'étude sur les écarts de rémunérations concernant les BIATSS contractuels de catégorie A.**

Responsable de l'action : DRH

Objectif : Conduire des analyses sur les traitements femmes/hommes pour éclairer l'état des lieux notamment concernant les agents dont la rémunération est forfaitaire.

Indicateurs de suivi : Production de l'étude

Échéance : printemps 2022

## **3 - Pour les ECT, encourager les femmes à être candidates à la PEDR grâce à des actions de sensibilisations spécifiques (données statistiques du MESRI, articles relatifs à cette situation...).**

Responsables de l'action : DRH et DirCom

Objectif : Augmenter le nombre de dossiers déposés par des femmes.

Indicateurs de suivi : Nombre de dossiers déposés par genre.

Calendrier : Automne 2022

## **3 - LES ACTIONS EN FAVEUR DE L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS**

On constate que certains domaines d'activité restent stéréotypés masculin ou féminin.

Les femmes rencontrent également des freins dans leur progression de carrière.

Enfin, les femmes sont également moins présentes dans les équipes de direction.

### **CONCERNANT LA MIXITÉ DES MÉTIERS**

L'UTC s'engage à :

#### **1 - Mettre en œuvre un travail de communication en amont (dès le secondaire et à l'UTC dès le tronc commun) afin de faire connaître les filières les moins attractives à un genre.**

Responsables de l'action : DFP et DirCom

Objectif : Promouvoir l'accès à des filières traditionnellement occupées par un seul des deux sexes.

Indicateurs de suivi : Nombre de communications.

Calendrier : Printemps 2023

---

## **2 - Sensibiliser aux biais inconscients et aux stéréotypes auprès des personnes participant aux entretiens de recrutement, des encadrants et les membres du comité de pilotage égalité-diversité.**

Responsables de l'action : DRH et DirCom

Objectif : Contribuer à lutter contre les stéréotypes, les préjugés, les propos et attitudes discriminatoires.

Indicateurs de suivi : Nombre d'actions de sensibilisation menées.

Calendrier : 2022

## **3 - Faciliter le recours à la visioconférence lors du processus de recrutement.**

Responsable de l'action : DRH

Objectif : Assurer un égal traitement des candidats dans leur participation au processus de recrutement.

Indicateurs de suivi : Nombre de sessions menées en visioconférence.

Calendrier : 2022

## **CONCERNANT LES PARCOURS PROFESSIONNELS ET L'ÉGAL ACCÈS AUX RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES**

### **1 - Systématiser l'information sur la répartition sexuée des promu.e.s**

Responsable de l'action : DRH

Objectif : Encourager les dépôts de dossier par les personnels de sexe féminin.

Indicateurs de suivi : Nombre de dossiers déposés.

Calendrier : 2022

### **2 - Former les référents RH à l'égalité professionnelle.**

Responsable de l'action : DRH

Objectif : Mieux informer les agents sur les possibilités de promotions et favoriser l'accès aux promotions.

Indicateurs de suivi : Nombre d'agents formés.

Calendrier : 2022

### **3 - Mettre en place un suivi genré des dépôts et des résultats des appels à projet de recherche.**

Responsable de l'action : DR

Objectif : Conduire des analyses pour éclairer l'état des lieux.

Indicateurs de suivi : Statistiques sexuées sur les appels à projet.

Calendrier : 2022

---



#### **4 - Produire un indice de plafond de verre par catégories pour les BIATSS**

Responsables de l'action : DRH

Objectif : Conduire des analyses pour éclairer l'état des lieux.

Indicateurs de suivi : Production des indices.

Calendrier : 2022

#### **5 - Pour les BIATSS :**

**Etudier le taux de candidature / promouvables.**

**Etudier les avancements de grade et changements de corps pour les BIATSS contractuels,**

**Etudier l'évolution salariale des BIATSS non-indicés.**

Responsable de l'action : DRH

Objectif : Conduire des analyses pour éclairer l'état des lieux.

Indicateurs de suivi : Production des statistiques.

Calendrier : Printemps 2022

### **CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF DES NOMINATIONS ÉQUILIBRÉES**

#### **1 - Etudier la nature des responsabilités exercées par les femmes (pédagogiques, administratives ou politiques ?)**

Responsables de l'action : DRH et DFP

Objectif : Conduire des analyses pour éclairer l'état des lieux.

Indicateurs de suivi : Production des statistiques.

Calendrier : Printemps 2022

#### **2 - Encourager les femmes à se présenter aux fonctions de responsabilités via des actions de sensibilisation spécifiques.**

Responsables de l'action : DRH et DirCom

Objectif : Lever les barrières psychologiques et encourager les candidatures féminines.

Indicateurs de suivi : Nombre de candidatures féminines.

Calendrier : 2023

---

## **4 - L'ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE**

L'UTC a déjà mis en place des dispositifs favorisant l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Elle propose un dispositif de télétravail. Elle offre également la possibilité d'aménager son temps de travail à temps plein sur 4,5 jours.

Dans une volonté d'améliorer la qualité de vie au travail de ses agents, l'université s'engage à :

### **1 - Informer sur l'annualisation d'un temps partiel, après un congé parental (décret 2020-467 du 22 avril 2020).**

Responsables de l'action : DRH et DirCom

Objectif : Favoriser l'aménagement du temps de travail et mieux informer les agents.

Indicateurs de suivi : Diffusion de l'information.

Calendrier : Automne 2021

### **2 - Informer sur le recours au CET au terme des congés familiaux.**

Responsables de l'action : DRH et DirCom

Objectif : Favoriser l'aménagement du temps et mieux informer les agents.

Indicateurs de suivi : Diffusion de l'information.

Calendrier : Automne 2021

### **3 - Faciliter les autorisations d'absence pour le conjoint afin d'assister aux examens prénataux obligatoires.**

Responsable de l'action : DRH

Objectif : Favoriser l'articulation vie professionnelle/vie privée.

Indicateurs de suivi : Nombre de demandes.

Calendrier : 2022

### **4 - Créer un guide « parents » qui récapitulerait les droits à destination des agents concernés par l'arrivée d'un enfant.**

Responsables de l'action : DRH et DirCom

Objectif : Accompagner la parentalité et mieux informer les agents.

Indicateurs de suivi : Diffusion du guide.

Calendrier : 2023

### **5 - Intégrer la possibilité de solliciter du télétravail occasionnel dans les dossiers de demande de télétravail**

Responsable de l'action : DRH

Objectif : Favoriser l'aménagement du temps et des conditions de travail des agents.

Indicateurs de suivi : Mise à jour des documents relatifs au télétravail.

Calendrier : Automne 2021

---

## **6 - Mieux communiquer sur les possibilités d'aides (action sociale, aides ministérielles...)**

Responsables de l'action : DRH et DirCom

Objectif : Mieux informer les agents.

Indicateurs de suivi : Diffusion des informations.

Calendrier : Printemps 2022

## **7 - Etudier la possibilité de créer des partenariats avec des crèches à proximité de l'UTC.**

Responsable de l'action : DRH et référent égalité

Objectif : Favoriser l'articulation vie professionnelle/vie privée.

Indicateurs de suivi : Nombre de partenariats.

Calendrier : 2023

## **8 - Mettre en place une charte du temps et du droit à la déconnexion.**

Responsable de l'action : DRH et référent égalité

Objectif : Favoriser l'équilibre des temps de vie.

Indicateurs de suivi : Diffusion de la charte.

Calendrier : 2023

## **5 - LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, LE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL, LES AGISSEMENTS SEXISTES**

L'UTC reste peu outillée pour lutter contre les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral ou sexuel, les agissements sexistes.

L'établissement s'engage donc à :

### **1 - Créer et diffuser une enquête auprès des personnels de l'université pour recenser les situations de violences sexuelles et sexistes.**

Responsable de l'action : DRH, référent égalité et conseillère de prévention

Objectif : Identifier les pratiques afin de mettre en place des actions correctives.

Indicateurs de suivi : Nombre de réponses à l'enquête.

Calendrier : 2021

### **2 - Mettre en place des formations à la lutte contre les discriminations et les VSS à destination de l'ensemble des encadrants.**

Mettre en place des actions de sensibilisation à la lutte contre les discriminations et les VSS à destination de l'ensemble des personnels et étudiants de l'UTC.

Responsables de l'action : DRH, DirCom et DFP

---



Objectif : Sensibiliser et prévenir les agissements.  
Indicateurs de suivi : Nombre d'agents formés / nombre d'actions de sensibilisation menées.  
Calendrier : 2022

### **3 - Pour les personnels : amender et compléter le dispositif de signalement adapté au cadre du décret 2020-256 du 13 mars 2020 et présenté au CHSCT du 12 février 2021.**

Responsables de l'action : DRH et conseillère de prévention  
Objectif : Disposer d'un dispositif de signalement de traitement et de suivi opérationnel.  
Indicateurs de suivi : Diffusion du dispositif.  
Calendrier : 2021

### **4 - Pour les étudiants : mettre en place un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.**

Responsables de l'action : DRH, DFP, élus étudiants et conseillère de prévention  
Objectif : Disposer d'un dispositif de signalement de traitement et de suivi opérationnel.  
Indicateurs de suivi : Diffusion du dispositif.  
Calendrier : 2022

### **5 - Proposer des possibilités d'accompagnement des victimes.**

Responsables de l'action : DRH, DFP, élus étudiants et conseillère de prévention  
Objectif : Accompagner les victimes.  
Indicateurs de suivi : Nombre d'accompagnements proposés.  
Calendrier : 2022

### **6 - Renforcer les dispositifs de communication.**

Responsables de l'action : DirCom, DRH, DFP, et conseillère de prévention  
Objectif : Sensibiliser les agents et prévenir les VSS.  
Indicateurs de suivi : Nombre de communications.  
Calendrier : 2022

---



L'UTC est un établissement public sous tutelle du ministère de l'éducation nationale et évalué par le Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (Hcéres).

[www.utc.fr](http://www.utc.fr)

Université de technologie de Compiègne  
CS 60319  
60203 Compiègne Cedex



L'UTC en vidéo : <https://webtv.utc.fr>

L'actualité de l'UTC : <https://interactions.utc.fr>

Rejoignez l'UTC sur



donnons un sens à l'innovation