

UNIVERSITÉ DE TECHNOLOGIE DE COMPIÈGNE

UTC

Direction des ressources humaines



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

**2024-2026**

donnons un sens à l'innovation



utc

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (article 80) a rendu obligatoire l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

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 d'actions de l'UTC est divisé en 4 axes, avec différents objectifs.**

#### **Axe 1 : Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération [Page 6]**

Objectifs :

- Identification et analyse des écarts de rémunérations
- Mesures de traitement des écarts de rémunérations

#### **Axe 2 : Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois [Page 7]**

Objectifs :

- Mixité des métiers
- Accompagnement des parcours et égal accès aux responsabilités professionnelles
- Mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées

### **Axe 3 : Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle [Page 9]**

Objectifs :

- Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail
- Soutien à la parentalité

### **Axe 4 : Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations [Page 12]**

Objectifs :

- Modalités de mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations,
- Communication et formation à la prévention des violences sexuelles et sexistes et les harcèlements en particulier des publics prioritaires (encadrants, services RH, représentants du personnel etc.),
- Modalités d'accompagnement et de soutien des victimes.

**Pour élaborer son plan d'action**, un groupe de travail issu des représentants du personnel s'est réuni à 5 reprises entre janvier et juin 2024 afin de proposer un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur la période 2024/2026.

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

- Comité de direction du 21 mai 2024
- Comité social d'administration du 4 juin 2024
- Conseil d'administration du 20 juin 2024

---

#### **Sigles**

DAF	Direction des affaires financières
DFP	Direction à la formation et à la pédagogie
DGS	Direction générale des services
DirCom	Direction de la communication
DPAC	Direction du pilotage et de l'amélioration continue
DRH	Direction des ressources humaines
DSI	Direction des systèmes d'information
ED	École doctorale
SAG	Service des affaires générales

# LES 4 AXES DU PLAN D' ACTIONS DE L'UTC





<b>Axe 1 : Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération</b>	<b>P.6</b>
<b>Axe 2 : Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois</b>	<b>P.7</b>
<b>Axe 3 : Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle</b>	<b>P.9</b>
<b>Axe 4 : Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations</b>	<b>P.12</b>

## AXE 1 ÉVALUATION PRÉVENTION ET TRAITEMENT DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

Objectifs :

- Identification et analyse des écarts de rémunérations
- Mesures de traitement des écarts de rémunérations



**1-1 Pour les Enseignants-Chercheurs Titulaires, encourager les femmes à être candidates à la C3 grâce à des actions de sensibilisations spécifiques (données statistiques du MESRI, articles relatifs à cette situation...) et notamment l'envoi des données chiffrées dans le mail de campagne.**

Échéance	Continuité du plan d'action 2021-2023
Responsable de l'action	DRH
Acteurs	DRH
Indicateurs	Nombre de dossiers promouvables, déposés par genre et nombre de dossier acceptés.



**1-2 Diagnostiquer les écarts de rémunérations liés aux revenus complémentaires : cumul d'activités par exemple.**

Échéance	S1 2026
Responsable de l'action	DRH
Acteurs	DRH
Livrables	Diagnostic



**1-3 Diagnostiquer les écarts de rémunérations liés au RIFSEEP.**

Échéance	S1 2026
Responsable de l'action	DRH
Acteurs	DRH
Livrables	Diagnostic



**1-4 Lancer un sondage auprès des personnels promouvables dans le cadre des campagnes d'avancement afin d'identifier les raisons pour lesquelles les personnels promouvables n'effectuent pas la démarche de déposer leur dossier.**

Échéance	S2 2024
Responsable de l'action	DRH
Acteurs	DSI
Livrables	Sondage



### 1-5 Systématiser les données générées dans le Rapport Social Unique (RSU).

Échéance	S2 2025
Responsable de l'action	DRH
Acteurs	DRH - DPAC
Livrables	Rapport Social Unique



## AXE 2 GARANTIE DE L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS

### Objectifs :

- Mixité des métiers
- Accompagnement des parcours et égal accès aux responsabilités professionnelles
- Mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées



### 2-1 Poursuivre le travail de communication en amont (dès la maternelle) afin de faire connaître les filières les moins attractives à un genre : Promouvoir l'accès à des filières traditionnellement occupées par un seul des deux sexes.

Échéance	Continuité du plan d'action 2021-2023
Responsable de l'action	DRH
Acteurs	Référente égalité et associations étudiantes
Indicateurs	Nombre de communications et événements organisés
Livrables	Supports de communication



**2-2 Systématiser l'information sur la répartition sexuée des promu.e.s : encourager les dépôts de dossier par les personnels du sexe sous-représenté.**

<b>Échéance</b>	Continuité du plan d'action 2021-2023
<b>Responsable de l'action</b>	DRH
<b>Acteurs</b>	DRH/pôle gestion des carrières
<b>Indicateurs</b>	Nombre de promouvables / Nombre de dossiers déposés / Nombre de dossiers acceptés
<b>Livrables</b>	Rapport Social Unique



**2-3 Sensibiliser aux biais inconscients et aux stéréotypes auprès des personnes participant aux entretiens de recrutement pour toutes catégories de personnels.**

<b>Échéance</b>	Continuité du plan d'action 2021-2023
<b>Responsable de l'action</b>	DRH
<b>Acteurs</b>	Direction à la Communication
<b>Indicateurs</b>	Nombre d'actions de sensibilisation menées et nombre de personnes sensibilisées.
<b>Livrables</b>	Supports de sensibilisation



**2-4 Communiquer à l'ensemble de la communauté UTcéenne l'analyse genrée effectuée sur la nature des responsabilités et des primes : sensibiliser et identifier des actions correctives.**

<b>Échéance</b>	S1 2025
<b>Responsable de l'action</b>	DRH
<b>Acteurs</b>	Direction et DFP
<b>Livrables</b>	Rapport et supports de communication



## 2-5 Inciter les femmes à présenter l'Habilitation à Diriger des Recherches (HDR).

Échéance	S2 2025
Responsable de l'action	DRH
Acteurs	DRH - ED



## 2-6 Elaborer une fiche réflexe sur le recrutement sans discrimination.

Échéance	S2 2025
Responsable de l'action	DRH
Acteurs	DRH
Livrables	Fiche réflexe



## 2-7 Formaliser et mettre en œuvre une procédure d'accueil des stagiaires collège (3e) et lycée (2nde) à l'UTC : mise en place d'un parcours d'observation visant à favoriser la mixité des métiers à destination du jeune public.

Échéance	S1 2026
Responsable de l'action	DGS
Acteurs	SAG
Indicateurs	Nombre de stagiaires accueillis
Livrables	Procédure d'accueil

### AXE 3 ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE

#### Objectifs :

- Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail
- Soutien à la parentalité



## 3-1 Poursuivre les partenariats avec les crèches et les maisons d'assistantes maternelles à proximité de Compiègne.

Échéance	Continuité du plan d'action 2021-2023
Responsable de l'action	DRH
Acteurs	DRH
Indicateurs	Nombre de partenariats



### 3-2 Mettre en place une charte du temps et du droit à la déconnexion.

Échéance	S2 2025
Responsable de l'action	DRH
Acteurs	Direction Représentants des organisations syndicales (groupe de travail)
Livrables	Charte



### 3-3 Créer un guide "parents" qui récapitulerait les droits à destination des agents concernés par l'arrivée d'un enfant.

Échéance	S2 2024
Responsable de l'action	DRH
Acteurs	DirCom
Livrables	Guide parents



### 3-4 Recenser et communiquer sur les dispositifs existants relatifs à l'organisation de son temps de travail à l'UTC.

Échéance	S1 2025
Responsable de l'action	DRH
Acteurs	DRH



### 3-5 Systématiser les entretiens pré et post congés maternité, paternité ou parental.

Échéance	S2 2025
Responsable de l'action	DRH
Acteurs	DRH - Agent concerné et son supérieur hiérarchique
Indicateurs	Nombre d'entretiens réalisés
Livrables	Supports de communication et d'entretiens



### 3-6 Proposer un lieu d'accueil adapté aux femmes allaitantes.

Échéance	S1 2025
Responsable de l'action	DRH
Acteurs	DRH – médecine préventive – médecine de prévention



### 3-7 Travailler sur la mise en place de la semaine de travail différenciée à l'UTC.

Échéance	S1 2026
Responsable de l'action	DRH
Acteurs	Direction
Indicateurs	Représentants des organisations syndicales (groupe de travail)



### 3-8 Développer l'aide sociale à l'attention des personnels (personnels enseignants-chercheurs, administratifs et doctorants contractuels).

Échéance	S1 2026
Responsable de l'action	DRH
Acteurs	DRH – commission d'actions sociales – représentants des personnels
Livrables	Livret actions sociales



### 3-9 Mettre en place des journées sur la santé des femmes et des hommes.

Échéance	S1 2025
Responsable de l'action	DRH
Acteurs	DRH – médecine préventive – médecine de prévention – Dircom



### 3-10 Etudier les dispositifs expérimentaux et les retours d'expériences sur la mise en place de congé santé gynécologique.

Échéance	S1 2026
Responsable de l'action	DGS
Acteurs	DRH – médecine de prévention
Livrables	Dossier d'étude

## AXE 4

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

### Objectifs :

- Modalités de mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations
- Communication et formation à la prévention des violences sexuelles et sexistes et les harcèlements en particulier des publics prioritaires (encadrant.es, services RH, représentant.es du personnel etc.)
- Modalités d'accompagnement et de soutien des victimes



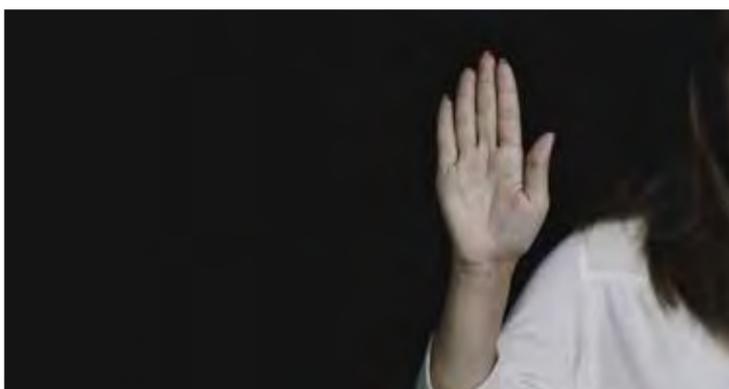
**4-1 Création et diffusion d'une enquête auprès des personnels de l'université pour recenser les situations de harcèlement, de violences sexuelles et sexistes à l'attention des personnels, personnels hébergés et doctorants contractuels : identifier les pratiques afin de mettre en place des actions correctives.**

Échéance	S2 2025
Responsable de l'action	DRH
Acteurs	DRH, référente égalité, conseillère de prévention et référente FS/VDHA
Indicateurs	Nombre de réponses à l'enquête
Livrables	Enquête



**4-2 Communiquer sur le dispositif de signalement.**

Échéance	S2 2024
Responsable de l'action	Conseillère de prévention
Acteurs	DRH, référente égalité, conseillère de prévention et référente FS/VDHA
Indicateurs	Nombre d'actions de communication.





#### 4-3 Mettre en place des formations à la lutte contre les discriminations et les VSS à destination de l'ensemble des encadrants dont les directeurs de thèses.

Échéance	Continuité du plan d'action 2021-2023
Responsable de l'action	DRH et ED
Acteurs	DRH, DirCom et ED
Indicateurs	Nombre de formations proposées et nombre de personnes formées
Livrables	Supports de formations



#### 4-4 Travailler à la création d'un point d'entrée unique : Harmoniser la communication des dispositifs de signalement et d'écoute des étudiants et personnels en intégrant un point unique d'entrée.

Échéance	S2 2025
Responsable de l'action	Conseillère de prévention et responsable vie étudiante
Acteurs	DRH - DSI - Dircom



#### 4-5 Mettre en place une cellule d'écoute à l'attention des personnels : Accompagner les personnels victimes ou témoins d'actes de violences sexistes et sexuelles, de harcèlements et de discriminations.

Échéance	S2 2024
Responsable de l'action	Conseillère de prévention
Acteurs	DRH, référente égalité, conseillère de prévention, médecine préventive – médecine de prévention, référente FS/VDHA.
Livrables	Cellule d'écoute



#### 4-6 Mettre en place une formation à l'écoute à destination des personnels et étudiants : former les personnels et les étudiants issus des cellules d'écoute, des dispositifs de signalements, les référents et toutes personnes le souhaitant et toutes personnes susceptibles de recueillir la parole.

Échéance	S2 2025
Responsable de l'action	DRH et responsable vie étudiante
Acteurs	DRH - médecine préventive – médecine de prévention
Indicateurs	Nombre de formations proposées et nombre de personnes formées
Livrables	Supports de formations



**4-7 Mettre en place un protocole d'accompagnement des victimes de violence conjugale ou intrafamiliale : faciliter l'accompagnement des victimes (étudiants et personnels).**

<b>Échéance</b>	S1 2026
<b>Responsable de l'action</b>	DRH
<b>Acteurs</b>	Assistante sociale, médecine de prévention, médecine préventive, responsable vie étudiante, référente FS/VDHA, référente égalité et Formation Spécialisée (FS)
<b>Livrables</b>	Protocole d'accompagnement



**4-8 Organiser des amphis/formations/MOOC/tables rondes de sensibilisation pour l'ensemble du personnel et des étudiants et étudiantes sur ces sujets et continuer la sensibilisation systématique de tout nouvel arrivant.**



<b>Échéance</b>	Selon schéma d'amélioration de la vie étudiante
-----------------	---



**4-9 Lancer une campagne de sensibilisation avec diffusion de guides de prévention.**

<b>Échéance</b>	S1 2026
<b>Responsable de l'action</b>	DGS
<b>Acteurs</b>	DRH – conseillère de prévention – référente égalité – référente FS/VDHA - DirCom
<b>Livrables</b>	Guides

# GOUVERNANCE, PILOTAGE ET SUIVI DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE





**5-1 Poursuivre les réunions du 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.**

<b>Objectifs</b>	Effectuer un rapport d'étape du plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
<b>Échéance</b>	Annuelle - continuité du plan d'action 2021-2023
<b>Responsable de l'action</b>	DRH
<b>Composition</b>	<p>Ce comité est placé auprès du Directeur de l'UTC.</p> <p>Composition : Directeur ou son représentant, Directeur Général des Services, Directrice des Ressources Humaines, Directeur à la Formation et à la Pédagogie, référents handicap pour les étudiants et les personnels, référent égalité, responsable de la vie étudiante, Directrice de l'Ecole Doctorale et 3 représentants des organisations syndicales désignés par celles-ci.</p> <p>Des personnalités qualifiées pourront être invitées à se joindre aux travaux du comité sur invitation du Directeur.</p>



**5-2 Mettre en place un budget dédié à l'égalité et à la diversité.**

<b>Objectifs</b>	Doter de moyens la politique égalité de l'UTC.
<b>Échéance</b>	S1 2025
<b>Responsable de l'action</b>	DGS
<b>Acteurs</b>	Direction – DAF - DRH
<b>Livrables</b>	Budget dédié

# ACTIONS TRANSVERSALES





**6-1 Créer des événements communs autour de l'égalité, la diversité, les violences sexistes et sexuelles, les violences intraconjugales : Organiser des temps fort réguliers afin de fédérer la communauté UTcèenne autour de ces questions en lien avec les associations étudiantes et partenaires extérieurs.**



<b>Échéance</b>	S1 2025
<b>Responsable de l'action</b>	DirCom
<b>Acteurs</b>	DRH - DirCom - référente égalité - référente FS/VDHA - associations étudiantes
<b>Indicateurs</b>	Nombre d'événements organisés



**6-2 Mettre en place des amphis d'informations RH : proposer des temps collectifs d'information aux personnels sur différentes thématiques RH.**

<b>Échéance</b>	S2 2024
<b>Responsable de l'action</b>	DRH
<b>Acteurs</b>	DRH - DirCom
<b>Indicateurs</b>	Nombre d'amphis organisés et nombre de personnes présentes.
<b>Livrables</b>	Supports de présentations



**6-3 Renommer certains bâtiments avec des noms de femmes.**

<b>Échéance</b>	S2 2025
<b>Responsable de l'action</b>	DGS
<b>Acteurs</b>	DRH - DirCom
<b>Indicateurs</b>	Nombre de bâtiments renommés
<b>Livrables</b>	Liste des bâtiments





L'UTC est un établissement public sous tutelle du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche 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