

Délibération du conseil d'administration de l'université Savoie Mont Blanc
Séance du 23 septembre 2025
N° 2025.09.23_6.4.

6 - Personnels

6.4. Bilan annuel du plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Vu le code de l'éducation, notamment son article L.712-2 ;

Vu les statuts de l'université Savoie Mont Blanc, adoptés par le conseil d'administration en sa séance du 8 juillet 2014, modifiés ;

Vu le règlement intérieur de l'université Savoie Mont Blanc adopté par le conseil d'administration le 8 juillet 2014, modifié ;

Vu la délibération n°2021.04.27_6 du conseil d'administration du 27 avril 2021 portant approbation du plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

► Le conseil d'administration approuve le bilan annuel du plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, tel qu'annexé à la présente délibération.

Résultat du vote :

Membres en exercice :	36	Nombre de suffrages exprimés :	22
Quorum :	18	Contre :	0
Membres présents :	20	Abstention :	5
Membres représentés :	7	Pour :	22
Nombre de votants :	27		

Classée au registre des délibérations du conseil d'administration, consultable à la direction des affaires juridiques et institutionnelles	Délibération publiée sur le site internet de l'université le :	29/09/2025
	Transmise au recteur de région académique le :	29/09/2025
Modalités de recours contre la présente délibération : La présente délibération pourra faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa transmission au recteur, d'un recours administratif auprès du président de l'université Savoie Mont Blanc ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Grenoble conformément aux dispositions des articles R.421-1 à R.421-5 du code de justice administrative. La requête peut être déposée au greffe de la juridiction ou adressée par voie postale ou par la voie de l'application « Télérecours citoyens » sur le site www.telerecours.fr . En cas de recours administratif préalable, le délai du recours contentieux est prolongé de la durée de réponse de l'auteur de la décision. Dans cette hypothèse, vous disposez de deux mois pour déposer un recours contentieux auprès du tribunal administratif de Grenoble conformément aux dispositions des articles R.421-1 à R.421-5 du code de justice administrative, à compter de la notification d'une décision expresse ou de la naissance d'une décision implicite de rejet résultant du silence gardé par l'administration pendant deux mois.		



Université Savoie Mont Blanc

Plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes - Bilan annuel 2024

2021-2024

Direction des ressources humaines
01/07/2025

Table des matières

CONTEXTE	2
----------------	---

AXE 1 : GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE D'EGALITE PROFESSIONNELLE	3
--	----------

AXE 2 : EVALUATION, PREVENTION ET TRAITEMENT DES ECARTS DE REMUNERATION 2024	4
---	----------

Action 2-1 : Permettre aux femmes d'accéder aux emplois les mieux rémunérés dans le cadre des promotions	7
---	---

Action 2-2 : Informer les femmes concernées par ces promotions de manière individualisée.....	8
--	---

Action 2-3 : Promouvoir l'encadrement auprès des femmes.....	8
--	---

Action 2-4 : Promouvoir le RIPEC (régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs) auprès des femmes	9
--	---

Action 2- 5 : Faciliter la reprise après une maternité.....	9
---	---

Action 2- 6 Faciliter l'articulation vie professionnelle et personnelle	9
---	---

AXE 3 : AMELIORATION DES CONDITIONS POUR UN EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS	10
---	-----------

AXE 4 : ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE	14
--	-----------

AXE 5 : LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, LES HARCELEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS	18
--	-----------

*Plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes –
Bilan annuel 2024*

CONTEXTE

En avril 2021, l'université Savoie Mont Blanc (USMB) s'est dotée d'un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour la période 2021-2023. Ce plan renforce l'engagement de l'établissement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'USMB formule le vœu que le déploiement de ce plan au travers d'actions concrètes contribue à réduire les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes qui travaillent au quotidien à son service. Élaboré conformément aux dispositions de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, qui prescrit à tous les employeurs publics de se doter d'un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle, il s'appuie également sur le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'organisation et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique ainsi que sur les référentiels des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (novembre 2019) et dans l'enseignement supérieur et la recherche (octobre 2020). Son déploiement nécessite un suivi présenté annuellement aux instances qui permet d'évaluer les marges de progression réalisées en matière d'égalité professionnelle tout au long des trois années que couvre le plan.

Le présent bilan est établi sur la base des données de l'année 2024, année de transition entre le plan suscité et le nouveau plan 2025-2027 qui fait l'objet d'un document distinct.

Le PEP 2021-2024 est structuré selon cinq axes :

- Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle ;
- Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération ; créer les conditions d'un égal accès aux responsabilités professionnelles ;
- Amélioration des conditions pour un égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois ;
- Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle ;
- Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations.

La mise en œuvre et le suivi des actions citées précédemment sont par la direction des ressources humaines, en particulier le service de développement RH et accompagnement social.

*Plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes –
Bilan annuel 2024*

AXE 1 : GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE D'EGALITE PROFESSIONNELLE

Cet axe visait à définir une gouvernance interne permettant le suivi de l'implémentation du plan et son amélioration continue.

Piloter et suivre le plan 2024

Le pilotage du plan 2021- 2024 est assuré par deux comités qui se réunissent annuellement.

- Le comité de pilotage assure le portage politique du plan d'action. Il définit les orientations et les objectifs annuels en matière d'égalité professionnelle, valide et priorise si besoin les actions et initiatives proposées par le comité diversité, et s'assure de la mise en œuvre effective des actions.
- Le comité diversité a pour mission d'animer ce plan dans sa mise en œuvre. Au-delà de ce rôle opérationnel et de suivi, le comité diversité est force de proposition pour de nouvelles actions, initiatives ou opérations en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mais aussi en matière de lutte contre les discriminations. Il propose au comité de pilotage les évolutions qu'il juge utile d'apporter au plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en termes d'actions ou éventuellement sur le plan organisationnel. Il s'est réuni le 2 avril 2024 avec pour ordre du jour un bilan du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination de harcèlement et d'agissements sexistes conformément au décret 2020- 256 du 13 mars 2020.

Ce comité ne se centre pas uniquement sur la politique d'égalité professionnelle, ce qui ne permet pas d'afficher un comité dédié à cette question centrale. De part sa composition, il est également difficile de réunir toutes les parties prenantes, ce qui entame sa portée prospective. Ce point organisationnel sera revu dans le prochain plan d'égalité professionnelle.

Relayer la politique d'égalité sur les 4 sites et identifier un point d'entrée du dispositif de veille sur les VSS

En 2023 trois référentes, référent ont été désignés par le président. Ils ont suivi chacun une formation de 14 heures à l'égalité professionnelle par l'association EGAE et plus spécifiquement sur la prévention, la détection et les actions à mener sur la thématique des violences sexistes et sexuelles. La mise en place d'un réseau de référentes, référents « égalité professionnelle » permet de relayer la politique d'égalité de l'établissement sur les différents campus et de constituer un point d'entrée du dispositif de veille sur les violences sexuelles et sexistes.

Ils disposent chacun d'une lettre de mission annuelle du président, renouvelée pour l'année universitaire 2024/2025 et interviennent sur les 4 sites de l'établissement, 20 étudiants ont été reçus en 2024, les personnels n'ont pas formulé de demandes.

Diffuser le plan : dialogue social et information des personnels

Le plan d'action pluriannuel a vocation à être diffusé auprès des personnels de l'USMB le plus largement possible afin que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes soit un

*Plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes –
Bilan annuel 2024*

objectif partagé par chacune et chacun des personnels de l'établissement. Depuis avril 2022 il est publié sur une page dédiée à l'égalité professionnelle du site internet de l'établissement.

<https://www.univ-smb.fr/universite/universite-citoyenne/egalite-diversite/>

ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ PROFESSIONNELLE

L'université Savoie Mont Blanc entend promouvoir un environnement universitaire plus favorable au bien-être des étudiantes, des étudiants et des personnels sans distinction de sexe, de genre, ou d'orientation sexuelle. L'un des axes forts de cette ambition consiste à mettre en œuvre une réponse ferme et adaptée aux violences sexistes et sexuelles et à toutes formes de harcèlements et de discriminations (sexistes et LGBTphobes).

Un plan pluriannuel a été adopté à l'USMB, permettant à l'établissement de s'engager dans une politique volontaire visant à instaurer une dynamique d'égalité entre les femmes et les hommes, et à lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

AXE 2 : EVALUATION, PREVENTION ET TRAITEMENT DES ECARTS DE REMUNERATION 2024

Cet axe avait pour objectif de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et de développer des actions pour réduire ces écarts.

INDEX Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP)

Afin d'accompagner les établissements dans l'élaboration de leur plan d'action, la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a développé un outil de calcul pour faciliter l'identification des écarts de rémunération des personnels. Les articles L. 132-9-3 à L. 132-9-5 du code général de la fonction publique, introduits par la loi n° 2023- 623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, prévoient la publication annuelle d'un index égalité professionnelle à compter de 2022.

Cet index comprend trois indicateurs, qui sont calculés ci-dessous pour l'université Savoie Mont Blanc (données sources RSU 2024) :

Résultats 2024 :

Le score total USMB pour 2024 est de **86 / 100**.

Il est en hausse par rapport à l'année 2023 de 10 points, bien au-delà du seuil de pénalité.

Personnalisation de la pondération	Note maximale pour l'EP	Score final de l'EP
Égalité de rémunération pour les fonctionnaires	58	57
Égalité de rémunération pour les contractuels	22	21
Dix plus hautes rémunérations	20	8

TOTAL	100	86
-------	-----	----

Explications de l'écart 2024/2023 :

La différence est principalement due à la hausse constatée sur le 3ème indicateur (dix rémunérations les plus hautes) : en 2023, il y avait uniquement 1 femme parmi les 10 premières rémunérations, alors qu'en 2024 il y en a 3. Ains, cet indicateur s'améliore de 6 points.

Il y a une amélioration également sur les contractuels, due au fait que par rapport à l'année 2023 pour les catégories C, les femmes sont légèrement mieux rémunérées que les hommes.

Cet index n'est toutefois pas suffisant pour caractériser les écarts salariaux entre les femmes et les hommes, car ce score est calculé à corps, grade et échelon équivalent. Il a donc tendance à lisser les différences salariales. Pour avoir une analyse plus fine, l'USMB a produit un calcul complémentaire qui permet d'avoir une évaluation de l'écart salarial brute et d'identifier les causes de cet écart.

Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à corps, grade et échelon équivalents

L'analyse porte sur 944 fonctionnaires rémunérés sur 12 mois par l'USMB, dont 51,9% femmes équivalent à 50,9% en ETP.

Rémunération brute payée (1) femmes	Rémunération brute payée (1) hommes	Écart	Ratio écart (% (F-H) /H)	Ratio écart (% (F-H) /H) en EQTP (2)	Effet temps partiel	Effet ségrégation des corps	Effet démographique au sein des corps	Effet primes à corps-Grade-échelon identique	Ratio écart (% (F-H) /H) en EQTP corrigé des effets ségrégation des corps et démographie au sein des corps	Écart en EQTP en valeur absolu	Score initiale sur 40
3 662 €	4 959 €	-1 297 €	-26,2%	-23,2%	-137 €	-1 022 €	-117 €	-22 €	-0,4%	0,4	39

Champ : Ensemble des fonctionnaires de l'EP
(1) "La rémunération brute payée" correspond à la rémunération brute mensuelle moyenne attribuée aux agents.
(2) La rémunération brute en équivalent temps plein EQTP correspond à "la rémunération brute payée" corrigée du temps travaillé.

L'écart sur la rémunération brute en moyenne par personnel est de 1 297 € en faveur des hommes (ou 1 161 € d'écart moyen par ETP - après correction du temps partiel), soit un écart salarial brut de 26% en défaveur des femmes. On constate de plus une hausse 23 € de cet écart par rapport à l'année 2023 (1 274 €).

Cet écart de 1 297 € se décompose en selon les effets suivants :

- 1 022€ d'effet ségrégation des corps (les femmes sont proportionnellement plus représentées dans des corps moins bien rémunérés et / ou sous-représentées dans les corps les mieux rémunérés). Cet effet est dominant, expliquant 88% de la différence, en hausse par rapport à l'année dernière ou représentait 80% de la différence.

*Plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes –
Bilan annuel 2024*

- 137€ d'effet temps partiel (proportion plus forte des femmes à temps partiel), soit 11,8%
- 117€ d'effet démographique au sein des corps (les hommes ont en moyenne plus d'ancienneté que les femmes au sein des corps). 8€ de cet effet porte sur les primes et le reste sur le traitement (l'indice moyen). Il pèse pour 10,1% dans l'écart total de rémunération.
- -22€ d'effet prime (écart de rémunération à corps grade échelon indice égal) décomposé principalement comme suit :
 - la sur-rémunération du temps partiel, favorable aux femmes car elles sont plus nombreuses à temps partiel (80% ou 90%) par rapport aux hommes, + 12€
 - le temps ou cycle de travail (heures supplémentaire, heures complémentaires...), +11€
 - primes de fonction/sujétion non indexées sur le traitement : -15 €
 - autres primes -22 €

Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à catégorie hiérarchique équivalente ;

	Rémunération brute EQTP (1) femmes	Rémunération brute EQTP (1) hommes	Effectifs (ETPT) femmes	Effectifs (ETPT) hommes	Validité du groupe (1=ooui, 0=non)	Ratio écart (% (F-H) /H) en EQTP	Écart en EQTP en valeur absolue	Score initial sur 40
Catégorie Encadrement Supérieur	0 €	0 €	0	0	0			
Catégorie A	2 907 €	2 943 €	132,92	102,18	1	-0,0122324		
Catégorie B	2 068 €	2 090 €	18,4	11,08	1	-0,0105263		
Catégorie C	1 993 €	1 981 €	54,2	9,35	1	0,00605755		
Catégorie indéterminée	0 €	0 €	0,00	0,00	0	0		
Ensemble						-0,0085368	0,9	39

Champ : Ensemble des fonctionnaires de l'EP

(1) "La rémunération brute payée" correspond à la rémunération brute mensuelle moyenne attribuée aux agents.

(2) La rémunération brute en équivalent temps plein EQTP correspond à "la rémunération brute payée" corrigée du temps travaillé.

10 plus hautes rémunérations de l'USMB

Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires	Effectif de la population sous représentée	Score sur 20
3	7	3	8

Plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes –
Bilan annuel 2024

Cet index est publié sur le site [www de l'université : https://www.univ-smb.fr/wpcontent/uploads/2024/01/2022_index-egalite-professionnelle.pdf](https://www.univ-smb.fr/wpcontent/uploads/2024/01/2022_index-egalite-professionnelle.pdf)

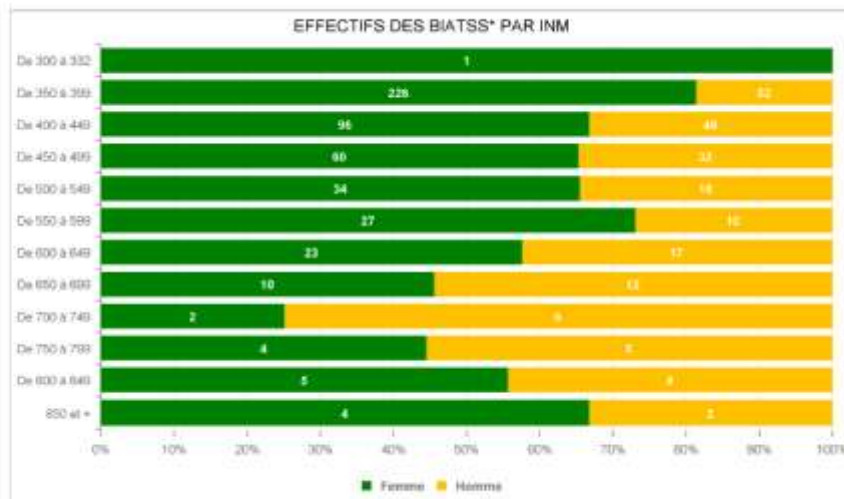
Focus femmes / hommes rémunérations (base RSU 2024)

Effectifs des BIATSS* par INM

Tranche indiciaire	Effectif
De 300 à 332	1
De 350 à 399	278
De 400 à 449	144
De 450 à 499	92
De 500 à 549	52
De 550 à 599	37
De 600 à 649	40
De 650 à 699	22
De 700 à 749	8
De 750 à 799	9
De 800 à 849	9
850 et +	6
TOTAL	698

INDICE MOYEN	476
INDICE MÉDIAN	420

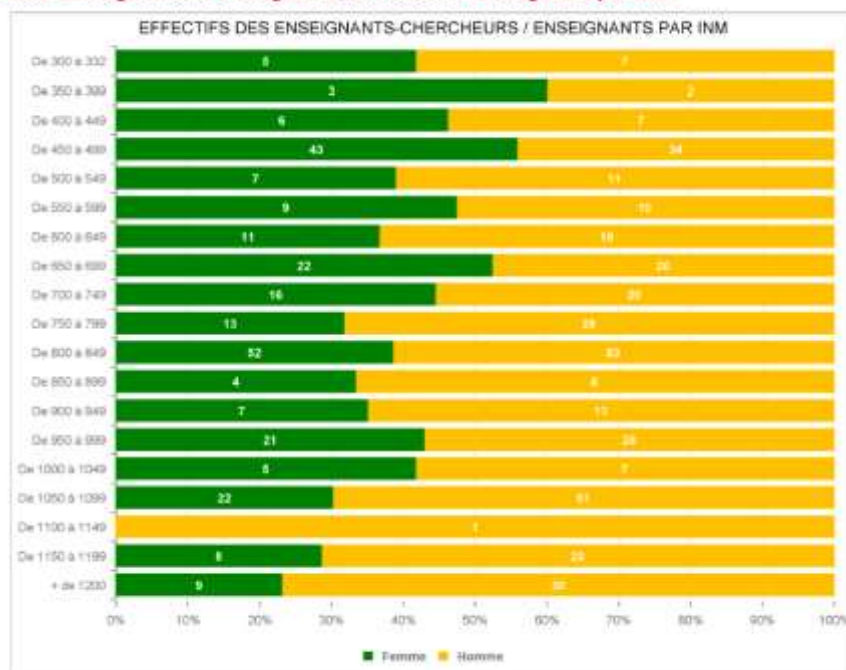
* Hors agents non indicés



Effectifs des enseignantes - chercheuses / enseignants - chercheurs / enseignants par INM

Tranche indiciaire	Effectif
De 300 à 332	12
De 350 à 399	5
De 400 à 449	13
De 450 à 499	77
De 500 à 549	18
De 550 à 599	19
De 600 à 649	30
De 650 à 699	42
De 700 à 749	36
De 750 à 799	41
De 800 à 849	135
De 850 à 899	12
De 900 à 949	20
De 950 à 999	49
De 1000 à 1049	12
De 1050 à 1099	73
De 1100 à 1149	1
De 1150 à 1199	28
+ de 1200	39
TOTAL	662

INDICE MOYEN	812
INDICE MÉDIAN	835



Action 2-1 : Permettre aux femmes d'accéder aux emplois les mieux rémunérés dans le cadre des promotions

La première mesure vise à préserver l'équilibre entre les femmes et les hommes lors des promotions et recrutements. Le ministère de l'enseignement supérieur indique dans sa circulaire du 18 juin 2020 que « les biais implicites peuvent influencer le jugement à chaque étape du

*Plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes –
Bilan annuel 2024*

recrutement, ils empêchent de se focaliser sur des critères de sélection objectifs. Les compétences des candidates peuvent donc être sous-estimées en raison de leur genre. Les risques que les travaux de sélection soient fondés sur des préjugés sont accrus dans le cadre collectif, comme par exemple celui des comités de sélection ». Depuis 2021, l'USMB communique pour chaque promotion, en début de séance, les statistiques genrées relatives au nombre de promouvables, au nombre de candidatures et au nombre d'agents lauréats l'année précédente. Cette communication est réalisée sans aucune exception au début de chaque réunion. Depuis 2022, tous les comités de sélection sont destinataires du guide du ministère « Recruter, accueillir, et intégrer sans discriminer » ainsi qu'une vidéo de sensibilisation aux biais de recrutement commandée par Sorbonne université (<https://www.youtube.com/watch?v=l4rCUxIBZnw>). Les présidentes et présidents des comités de sélection sont également sensibilisés à ces biais de genre dans les recrutements lors de la réunion préparatoire des comités. Les données genrées sont également présentées à tous les membres des jurys comme pour les promotions. L'objectif est d'éviter les écarts trop importants entre les taux de promouvables et les taux de promues et promus.

Dans le cadre de la présentation du bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion relative à la promotion et l'avancement, **les données statistiques genrées 2024 ont été présentées au comité social d'administration, par corps et grade.**

Action 2-2 : Informer les femmes concernées par ces promotions de manière individualisée

Une première mesure porte sur l'information des femmes sur les modalités d'accès aux emplois les mieux rémunérés et leur accompagnement en début de carrière. Elle prend place dans une action de mentorat « Par les femmes, pour les femmes ».

Ainsi, le 16 janvier 2024, l'université a lancé son premier programme de mentorat à destination des enseignantes-chercheuses, dans le cadre du plan égalité femmes-hommes de l'établissement, et en partenariat avec le volet recherche de l'alliance européenne UNITA. Ce sont 12 femmes, réparties en 6 binômes, qui se sont retrouvées pour amorcer cette première édition. Le taux de satisfaction des participantes, mentores et mentorées, était de 100%.

Action 2-3 : Promouvoir l'encadrement auprès des femmes

La promotion des formations aux tâches d'encadrement auprès des femmes est également un levier identifié. Elle s'inscrit depuis plusieurs années dans le plan de développement des compétences des personnels qui intègre des actions de formation collectives ou individuelles autour du management, de l'encadrement.

En 2022 : 11 femmes se sont inscrites et ont été formées sur les thématiques suivantes :

- Manager des télétravailleurs ;
- Accompagnement individuel des primo encadrants ;
- Manager en bibliothèque ;
- Gestion des conflits pour les directeurs d'unité de recherche ;
- Manager une direction.

En 2023, 10 femmes ont également suivi les formations à l'encadrement.

En 2024, 16 femmes ont suivi des formations liées au management et à l'encadrement

*Plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes –
Bilan annuel 2024*

Action 2-4 : Promouvoir le RIPEC (régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs) auprès des femmes

L'établissement est soucieux d'inciter les femmes à solliciter la prime du régime indemnitaire des personnes enseignants et chercheurs (RIPEC). Ce message a été porté dans les instances (conseil académique et conseil d'administration) ainsi que dans les deux bureaux (formation et recherche).

En 2024, la population féminine représente 40 % des enseignants-chercheurs de l'USMB, 36 % des 70 dossiers déposés et enfin 40 % des 40 primes individuelles attribuées.

Action 2- 5 : Faciliter la reprise après une maternité

L'accompagnement à la reprise après un congé maternité est une des mesures de l'axe. Dès 2021, l'USMB a validé que, dans le cadre de son contingent annuel établissement des semestres de congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT), puissent être ajoutés des semestres supplémentaires accordés après un congé maternité ou parental. Depuis 2021, entrée en vigueur de ce dispositif, 2 semestres ont été accordés à ce titre. Toutes les demandes formulées ont été acceptées.

Un cadrage identique a été voté pour les congés pour projet pédagogique (CPP). À ce jour, aucune demande n'a été formulée.

S'agissant des CRCT, CPP et délégations auprès des ONR, 16 semestres sont accordés aux enseignants et enseignants-chercheurs de l'USMB pour l'année 2024-2025 pour 16 semestres demandés. Sur les 16 semestres demandés, 8 le sont par des collègues femmes (50 %). Parmi ces 16 semestres attribués, 8 l'ont été à des enseignantes et des enseignantes-chercheuses — 50 % des semestres attribuées le sont à des femmes.

Action 2- 6 Faciliter l'articulation vie professionnelle et personnelle

Rendre la charge de travail liée aux prises de responsabilité compatible avec la vie personnelle et familiale est important. Cette action de l'axe 2 fait écho aux actions de l'axe 4 sur l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle. Dès 2022, dans le cadre de la création de la mission santé bien-être, la réflexion a porté sur la rédaction d'une charte des temps. Un travail avait été engagé antérieurement par les représentants du personnel au comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT), aussi le chargé de mission s'est fixé pour objectif de poursuivre ces travaux. La version finale de la charte, dont la rédaction a été partagée avec des représentantes et représentants des organisations syndicales, a été présentée à la formation spécialisée du comité social d'administration du 26 octobre 2023 et est en vigueur.

Elle réaffirme le droit de toutes et de tous à une organisation respectueuse des temps, organisations et rythmes de travail, en accord avec les statuts des personnels et leurs missions. Elle a pour objectif de proposer un cadre favorable aux bonnes pratiques dans l'organisation professionnelle. Cette charte rappelle les principes fondamentaux autour de l'organisation du temps consacré aux missions professionnelles et à propos de leur chevauchement possible avec le temps personnel.

*Plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes –
Bilan annuel 2024*

Cette charte s'applique à la fois pour les activités sur site et en télétravail.

Ce document porte sur :

1. La bonne conduite des réunions ;
2. La bonne utilisation des outils de communication (dont la messagerie électronique) ;
3. Le télétravail ;
4. La gestion des urgences et des pics d'activité ;
5. La reprise d'activité après une absence prolongée ;
6. La conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
7. La parentalité et la situation de proche-aidant ou proche-aidante ;
8. La responsabilité des personnes en charge d'encadrement.

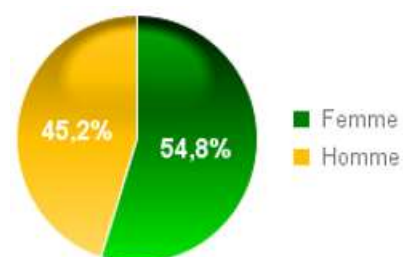
La question de l'articulation des temps a par ailleurs été incluse dans le baromètre social de l'USMB (enquête biannuelle portant sur les conditions de travail au sein de l'établissement). A la question « J'ai des difficultés à concilier ma vie professionnelle et ma vie personnelle », les répondants révèlent en moyenne des difficultés mais mesurées (score moyen : 1,13/3). Une vigilance doit cependant être poursuivie sur ce point notamment en accompagnant les personnels confrontés à des contraintes familiales fortes (aidants notamment).

AXE 3 : AMELIORATION DES CONDITIONS POUR UN EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS

Etat des lieux de la mixité des métiers à l'USMB en 2024

Les données sont issues du RSU 2024 et sont comptabilisées au 31 décembre 2024. Les personnels qui sont rémunérés hors grilles indiciaires, en détachement, en disponibilité, en congé parental ou encore en congés maladies dans certains cas sont inclus dans ces chiffres.

Répartition du personnel par genre



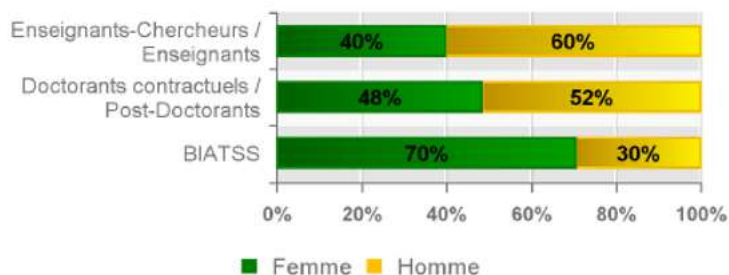
Parmi les 1519 personnels que compte l'USMB, 833 sont des femmes et 686 sont des hommes. Le nombre de femmes qui travaillent à l'USMB est légèrement supérieur au nombre d'hommes, 54,8% de femmes et 45,2% d'hommes. Ce taux est en augmentation de 1 point depuis 2021, date de l'état des lieux du précédent plan.

Si l'écart entre le nombre de femmes et d'hommes, personnel de l'USMB n'est pas très important, il convient de souligner des disparités significatives selon les statuts des personnels : BIATSS-Enseignants chercheurs/Enseignants/Enseignantes – doctorants et doctorants contractuels.

*Plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes –
Bilan annuel 2024*

L'analyse des personnels par filière et par genre montre cependant des disparités selon les filières.

Répartition des personnels par filière et par genre



Il est à noter une très forte proportion de femmes parmi les BIATSS, 70 %, tandis que seulement 40% du corps enseignant et enseignants-chercheurs sont des femmes.

Ces taux sont en évolution de 2 points depuis 2021, les femmes BIATSS sont en diminution en faveur des femmes enseignants-chercheurs. La situation est plus équilibrée au niveau des doctorants et doctorants contractuels avec 48% de femmes. Ce taux est en augmentation de 4 points depuis 2021, date de l'état des lieux du précédent plan.

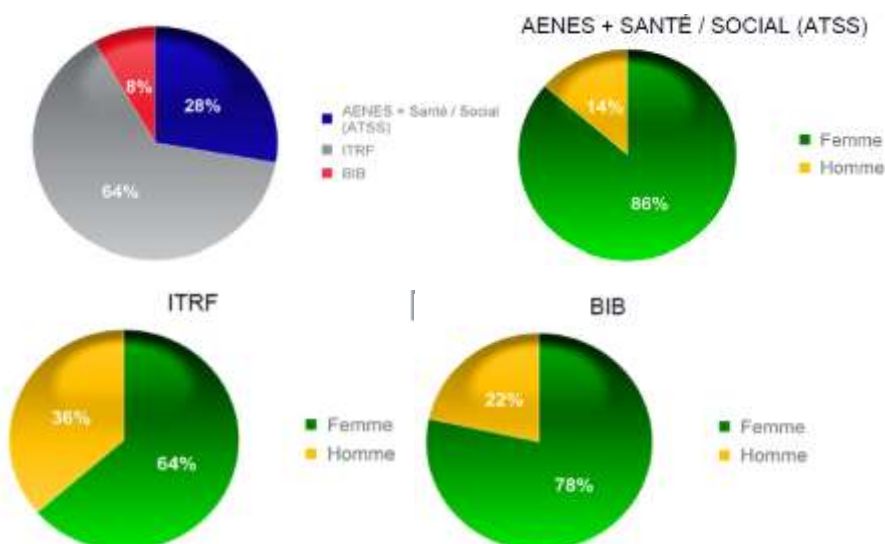
Reste que ces taux moyens cachent une hétérogénéité forte par BAP et par discipline. Cette hétérogénéité s'explique en grande partie par des proportions femme-homme déjà déséquilibrées au niveau des candidatures.

Plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – Bilan annuel 2024

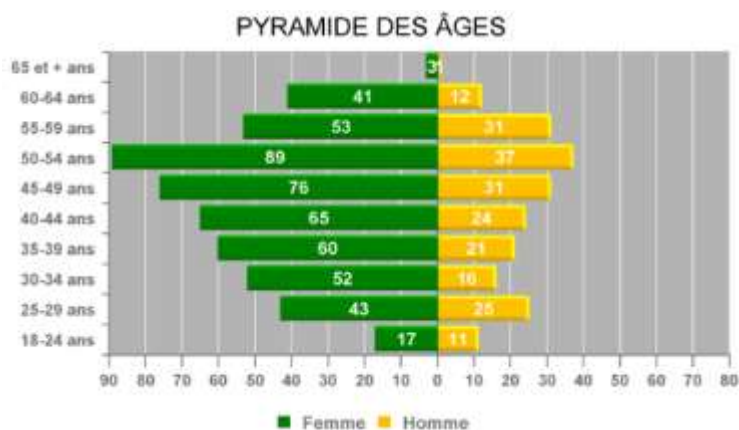
Focus sur les personnels BIATSS :

Sur les 708 personnels BIATSS que compte l'établissement, 499 sont des femmes et 209 sont des hommes.

➤ Répartition des personnels BIATSS par filières :



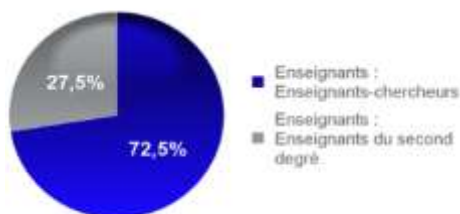
➤ Pyramide des âges :



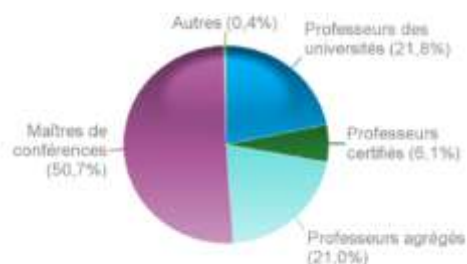
Plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes –
Bilan annuel 2024

Focus sur les personnels enseignants/enseignants-chercheurs :

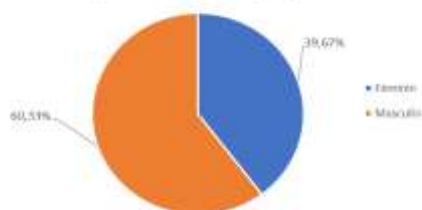
RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS



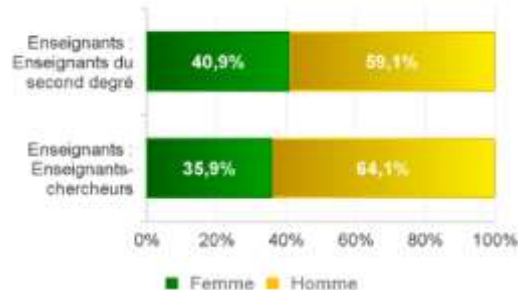
RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS PAR CORPS



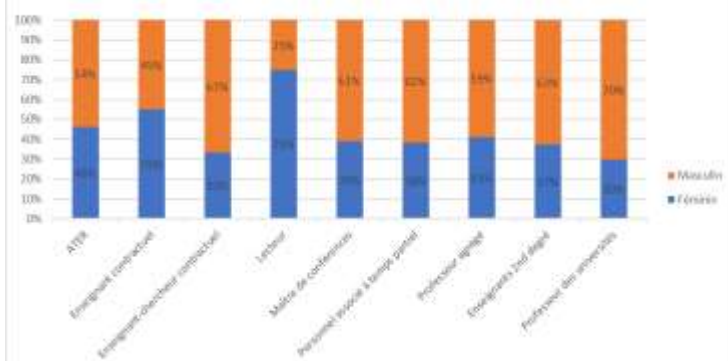
Répartition des personnels enseignants, enseignants chercheurs par genre



RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS PAR GENRE



REPARTITION PAR CORPS



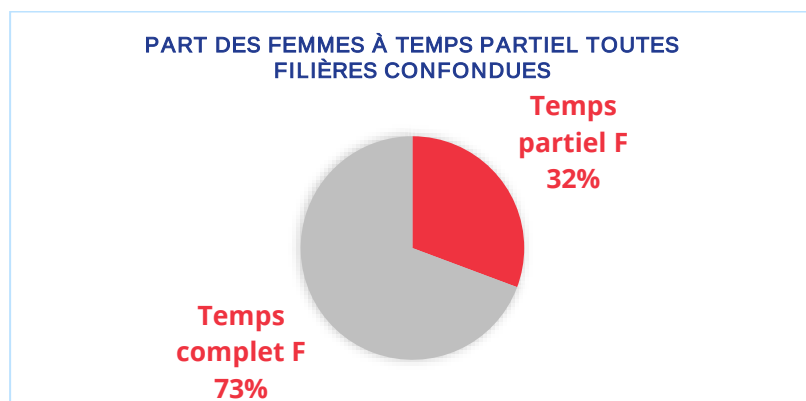
*Plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes –
Bilan annuel 2024*

AXE 4 : ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE

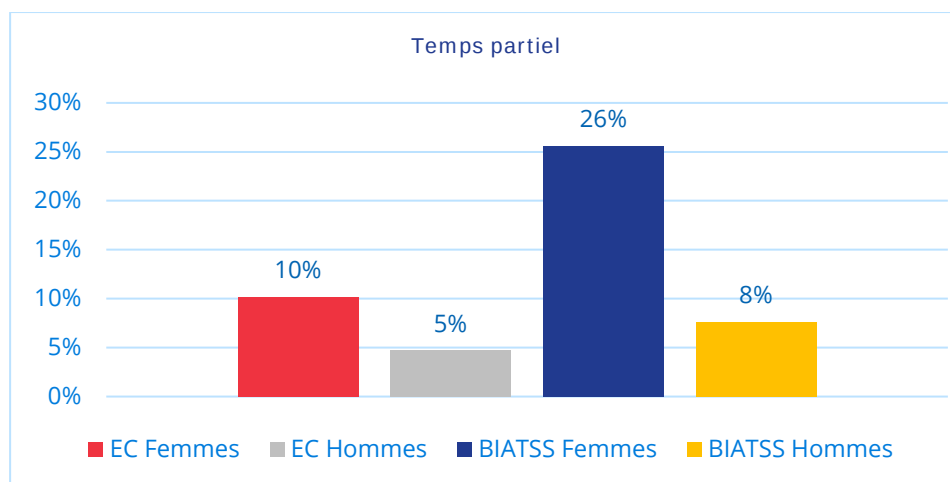
L'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale demeure une problématique importante sur laquelle l'établissement entend travailler bien que l'USMB ne soit pas le seul acteur dans cette articulation.

Le temps partiel : Éléments concernant les temps partiels à l'USMB au prisme du genre

Le recours au temps partiel concerne 32 % des femmes de l'USMB.



Le temps partiel est plus important chez les agents et agentes BIATSS, 26% des femmes et 8% des hommes que chez les collègues enseignantes et enseignants-chercheurs/ enseignantes et enseignants du second degré pour lesquels 10 % des femmes et 5% des hommes bénéficient du temps partiel.



Sensibilisation et cycle de conférences :

Parmi les propositions engagées vers la recherche d'un équilibre, un cycle de conférences : « Un temps pour nous un temps pour soi », proposées par la mission bien-être et qualité de vie au travail, a permis d'aborder des thématiques en lien avec l'hygiène de vie en général.

Plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – Bilan annuel 2024

La mission bien-être et qualité de vie au travail est heureuse de vous convier à sa troisième conférence :

"La fatigue", présentée par Baptiste Morel, Enseignant-chercheur USMB au LIBM

Celle-ci aura lieu **le lundi 4 Mars de 12h30 à 13h15 à la présidence de l'université**, 27 rue Marcoz à Chambéry, dans l'amphithéâtre Decottignies.

Les membres de la mission bien-être vous invitent à participer en préparant en amont toutes les questions que vous vous posez à ce sujet.

Vous ne pouvez pas venir directement ?

Pas de problèmes, la conférence sera accessible en distanciel en [cliquant ici](#) !

Si vraiment vous n'avez pas pu vous libérer sur ce temps-là, sachez qu'un replay sera assuré pour permettre à tous de profiter de ces temps d'informations pratiques!

A venir :

Une quatrième conférence, sur le thème de la gestion du stress / l'anxiété-détresse, vous sera proposée par Morgane Metral, Enseignant-chercheur USMB au LIPIPC2S.

Elle aura lieu le 8 avril 2024 de 12h30 à 13h15 à l'amphithéâtre Decottignies à la Présidence de l'université à Chambéry, et également en distanciel. Comme pour chaque rendez-vous, un replay sera disponible pour ceux qui n'ont pas pu y assister.

Dans intervalle, n'hésitez pas à contacter la [mission bien-être](#).

Vous n'avez pas pu être présent lors des dernières conférences, ou vous souhaitez revoir une conférences, voici les liens des rediffusions :

- Conférence 1_1 : [La parole à Philippe Briand, Premier VPCA et Catherine Coutaz, DRH](#)
- Conférence 1_2 : [La mission Bien-être et Qualité de Vie au Travail, présentée par Arnaud Carré](#)
- Conférence 2 : [Le rôle de la médecine du travail dans une démarche de qualité de vie et des conditions de travail \(QVCT\)](#), présentée par le Dr Sandrine Fian

Adapter l'organisation du travail : télétravail et travail en site distant

La mise en place d'une charte du télétravail en juillet 2021 a permis de cadrer le dispositif et d'offrir la possibilité aux agents d'avoir accès à trois modalités de télétravail permettant ainsi une certaine souplesse aux agents dans l'organisation de leur semaine de travail.

La version 2022-2023 de la charte a ouvert la possibilité d'un quota de 2,5 jours fixes ou flottants de télétravail par semaine. Le bilan 2022-2023 (données et retours d'expérience des télétravailleurs) a été présenté à la formation spécialisée du comité social d'administration à l'automne 2023. Afin de tenir compte de l'accord-cadre du 3 juillet 2023 concernant le déploiement du télétravail dans les établissements du MESR, la charte a été mise à jour et présentée à la formation spécialisée du comité social d'administration du 26 octobre 2023. Cette nouvelle version complète les principes généraux sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, sur la garantie du droit à la déconnexion et au respect du temps de travail, sur le temps minimum de présence semaine pour un temps complet fixé à 2,5 jours. Elle introduit également la possibilité du télétravail temporaire en cas de situation exceptionnelle qui conduirait à 5 jours par semaine de télétravail. Elle précise que le lieu d'exercice doit se situer dans un périmètre compatible avec un accès dès le début de la journée suivante au site. En cas de violence sexuelle au domicile, le retour en présentiel est autorisé immédiatement. Enfin, elle détaille l'exercice du droit syndical dans le cadre de cette modalité de travail.

Le bilan du télétravail 2023-2024 a été présenté à la formation spécialisée du comité social d'administration du 24 octobre 2024, où les grands principes de la charte ont été rappelés.

Ainsi, le télétravail constitue une modalité de travail fondée sur la confiance réciproque entre l'agent et l'établissement, ainsi qu'entre les membres des collectifs de travail au sein desquels il est mis en place. Il repose sur les principes suivants : volontariat, droits et obligations, autorisations de télétravailler, réversibilité, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, droit à la déconnexion et respect du temps de travail. La charte affirme la notion d'éligibilité au dispositif : d'une manière générale, sont éligibles les agents dont l'activité en situation de télétravail ne gêne pas le fonctionnement du service et précise que le lieu d'exercice doit se situer dans un périmètre

*Plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes –
Bilan annuel 2024*

compatible avec un accès, dès le début de la journée suivante, sur le site d'affectation habituel pour les besoins impérieux de l'activité ou en cas de dysfonctionnement des équipements ne permettant pas le télétravail.

(Bilan complet présentés pour information en formation spécialisée en date du 24/10/2024),

Bilan de la mise en œuvre du télétravail année universitaire 2023-2024 :

Nombre de jours de télétravail en progression de + 204 jours globalement par rapport à l'année universitaire 2022/2023, avec + 603 jours fixes et - 399 jours flottants.

Bilan de l'enquête télétravail 2024 :

Il n'y a pas de différence significative concernant la satisfaction globale du télétravail : entre les femmes et les hommes, selon les statuts (fonctionnaires, contractuelles et contractuels CDD, contractuelles et contractuels CDI), en fonction de la filière, en fonction de l'ancienneté, en rapport avec l'âge des participantes et participants, en fonction de l'activité d'encadrement.

De manière similaire à 2023, dans cette enquête 2024 une différence significative concernant la satisfaction du télétravail est retrouvée en fonction : de la disposition ou non d'une pièce dédiée au télétravail, du type de télétravail, notamment moins bien vécu chez les personnels télétravaillant de manière occasionnelle (pour raison sanitaire ou météorologique).

- 90% des personnes qui ont répondu (N=180) indiquent que le **télétravail représente un gain** pour elles (cumul des réponses satisfaites et très satisfaites).
 - *A titre comparatif cela représentait*
 - 92% des répondantes et répondants en 2023
 - 84% des répondantes et répondants en 2022.
- Il n'y a pas de différence significative concernant la satisfaction globale du télétravail :
 - Entre les femmes et les hommes,
 - Selon les statuts (fonctionnaires, contractuelles et contractuels CDD, contractuelles et contractuels CDI),
 - En fonction de la filière,
 - En fonction de l'ancienneté,
 - En rapport avec l'âge des participantes et participants
 - En fonction de l'activité d'encadrement

Faciliter le soutien à la parentalité : promouvoir les dispositifs de congés familiaux et accompagner la reprise

En 2024, 22 personnels ont bénéficié de congés parentaux, paternité ou adoption et 8 ont pris une disponibilité pour raison familiale.

Plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes –
Bilan annuel 2024

(extrait RSU 2024)

		Congé parental		Congé de paternité*		Congé d'adoption		Disponibilité pour raisons familiales***		Congé de présence parentale		Congé solidarité familiale		TOTAL absences 2024	
		En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**
Enseignants- Chercheurs / Enseignants	PR							1	366					1	366
	MCF	1	318	5	114			3	1 098					9	1 530
	PRAG	1	73											1	73
	PRCE			2	58									2	58
	PLP														
	ATER														
	Contractuels Enseignants			1	25									1	25
Doctorants	Lecteur														
	Associés														
	Contractuels niveau A														
	Doctorant contractuel														
BIATSS	Doctorant non enseignant			1	11									1	11
	Emplois fonctionnels														
	AAE														
	Personnels de santé/social														
	SAENES	1	92											1	92
	ADJENES + ATEE														
	IGR							1	366					1	366
	IGE	1	335					1	366					2	701
	ASI							1	133					1	133
	TECH														
	ATRF	3	349											3	349
	Conservateurs														
	BIB	1	22											1	22
	BIBAS														
	MAG							1	366					1	366
	Contractuels niveau A	2	248	1	28	1	3							4	279
	Contractuels niveau B	1	92											1	92
	Contractuels niveau C														
	Contrat d'apprentissage														
TOTAL 2024		11	1 529	10	236	1	3	8	2 695					30	4 463
TOTAL 2023		10	2 007	10	191			6	1 895					26	4 093
TOTAL 2022		7	1 145	19	326			9	2 400					35	3 951

* Dont congés pour naissance

** Les jours cumulés sont comptabilisés en jours calendaires

*** Pour élever un enfant de moins de 8 ans ou pour suivre son conjoint - réservé aux personnels titulaires. Les contractuels peuvent disposer d'un congé sans rémunération.

Le guide de la direction générale de l'administration et de la fonction publique relatif aux « congés familiaux et temps partiels dans la fonction publique : incidences sur la rémunération et la retraite » a été mis en ligne sur l'espace collaboratif de la direction des ressources humaines. Bien que datant de 2017, il permet de sensibiliser sur l'impact professionnel des décisions prises dans la sphère personnelle.

La présence de la MGEN sur les différents campus sur des créneaux identifiés est proposée de nouveau depuis 2022. Ces actions visent à rendre accessibles l'information sur les aides sociales au plus près des personnels.

Depuis janvier 2024, la quotité de travail de l'assistante sociale des personnels est passée de 40 % à 60 %. Présente toutes les semaines sur les campus de Jacob-Bellecombette et le Bourget-du-Lac, elle assure également une permanence mensuelle sur le campus d'Annecy. Elle accompagne les personnels pour les dispositifs d'aides sociales en lien étroit avec la cellule environnement social de la direction des ressources humaines.

*Plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes –
Bilan annuel 2024*

Bilan chiffré des prestations sociales 2024

	Montant en €	Total - Nombre de bénéficiaires	dont femmes de 18 à 29 ans	dont femmes de 30 à 49 ans	dont femmes de 50 ans et +	dont hommes de 18 à 29 ans	dont hommes de 30 à 49 ans	dont hommes de 50 ans et +
Aide aux parents d'enfants handicapés	23 878,36 €	9		6	1		1	1
Aide aux vacances, loisirs, culture	15 206,31 €	407						
Aide à l'enfance et aux études	8 771,94 €	27		18	5		4	
Aide au logement	1 812,50 €	5	2	1		2		
Environnement professionnel	281,00 €	3		3				
Restauration	9 959,36 €	264	29	89	69	19	43	15
Secours et aides exceptionnelles attribués aux personnels	8 312,50 €	10	1	2	5	1	1	
TOTAL (2024)	68 221,97 €	725	32	119	80	22	49	16

AXE 5 : LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, LES HARCELEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS

Cet axe concerne l'ensemble de la communauté universitaire, personnels et étudiantes, étudiants.

Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des VSS, des harcèlements et discriminations :

Conformément au décret n°2020-256 du 13 mars 2020, l'université s'est dotée en 2022 d'un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes. Présenté au comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail du 12 juillet 2022 et au comité technique du 13 septembre 2022, ce protocole présente les différentes étapes, des modalités de déclaration de l'acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes, au traitement du signalement, à la composition du comité de suivi du dispositif de signalement.

Celui-ci repose sur une plateforme numérique offrant toutes les garanties en termes de sécurité et de confidentialité, accessible depuis le lien affiché depuis le site web de l'université ainsi que depuis l'intranet (rubrique Accès direct). Conformément au décret mentionné ci-dessus, ce dispositif vise à recueillir les signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements, à orienter les agents vers les services de l'université, le médecin du

*Plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes –
Bilan annuel 2024*

travail notamment, ou les professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien.

Une affiche élaborée par la direction de la communication et diffusée largement sur tous les sites, permet d'informer la communauté de l'existence du dispositif et de l'ouverture de la plateforme.



Victime ou témoin d'un acte de violence, discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes, rendez-vous sur la [plateforme de signalement de l'USMB](#) (plateforme en ligne sécurisée et confidentielle).

Elle est accessible aux étudiantes et étudiants et aux personnels de l'USMB.

Depuis l'ouverture de la plateforme en décembre 2022 et à la date du 7 mai 2025, 29 signalements concernant des agents de l'USMB ont été déposés par des agents de l'USMB sur la plateforme dédiée, dont 10 en 2024 et 11 en 2025 (année encore en cours).

Les titres des signalements choisis par les auteurs des 29 signalements, au regard du menu déroulant proposé par la plateforme de signalement sont les suivants :

- ✓ 21 pour harcèlement moral ;
- ✓ 1 pour harcèlement sexuel ;
- ✓ 1 pour agissements sexistes ;
- ✓ 2 pour menaces et intimidation ;
- ✓ 4 pour autre cas de violence ;
- ✓ 0 pour atteinte volontaire à l'intégrité physique ;
- ✓ 0 pour discrimination.

Les premières suites données aux signalements sont les suivantes :

- ✓ 6 rendez-vous avec un référent acceptés ;
- ✓ 18 autres mesures internes : gestion en lien avec la gouvernance, la DRH, ou la direction de la composante ; mise en place d'une enquête administrative ; 3 enquêtes administratives décidées par la gouvernance suite à des signalements déposés sur la plateforme dédiée
- ✓ 1 demande d'éléments complémentaires à l'auteur du signalement (restée sans réponse) ;
- ✓ 4 irrecevabilités.

*Plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes –
Bilan annuel 2024*

Ces premières suites peuvent être accompagnées, le cas échéant, de l'envoi des coordonnées du service de santé au travail de l'USMB et d'associations d'aides aux victimes.

A ce jour, l'état des dossiers est le suivant :

- ✓ 13 dossiers clôturés ;
- ✓ 16 dossiers en cours d'instruction. 1 déposé en 2023, 6 en 2024 et 9 en 2025