

Délibération du conseil d'administration de l'université Savoie Mont Blanc  
Séance du 23 mai 2023  
N° 2023.05.23\_4.

**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 l'avis du comité social d'administration en date du 9 mai 2023, portant sur l'objet de la présente délibération ;

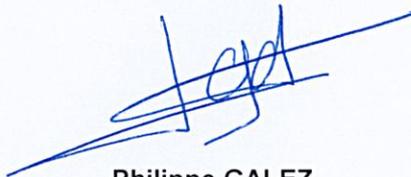
► Le conseil d'administration approuve le bilan annuel du plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, tel qu'annexé à la présente délibération.

Résultat du vote :

|                       |    |                                |    |
|-----------------------|----|--------------------------------|----|
| Membres en exercice : | 34 | Nombre de suffrages exprimés : | 15 |
| Quorum :              | 17 | Contre :                       | 0  |
| Membres présents :    | 16 | Abstention :                   | 7  |
| Membres représentés : | 6  | Pour :                         | 15 |
| Nombre de votants :   | 22 |                                |    |

Fait à Chambéry, le **02 JUIN 2023**

Le Président de l'université Savoie Mont Blanc,



Philippe GALEZ

|  |  |
|--|--|
| 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 : <b>02 JUIN 2023</b> |
|  | Transmise au recteur de région académique le : <b>02 JUIN 2023</b>                 |

**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](http://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.



# **Plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

----

## **Point d'étape**

au 30 avril 2023

**2021 - 2023**

## Table des matières

|  |          |
|--|----------|
| <b>Contexte .....</b>  | <b>3</b> |
| <b>Point d'étape .....</b>   | <b>3</b> |
| Axe 1 - Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle .....  | 3        |
| Axe 2 - Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération.....                                       | 5        |
| Axe 3 - Amélioration des conditions pour un égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois ..... | 6        |
| Axe 4 - Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle.....   | 9        |
| Axe 5 - Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations.....             | 10       |
| Actions spécifiques pour les étudiantes et les étudiants au cours de l'année universitaire 2022-2023 .....         | 12       |
| Budget .....   | 17       |
| Tableau de synthèse .....  | 18       |

## Contexte

En avril 2021, l'université Savoie Mont Blanc (USMB) s'est dotée d'un plan 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 la 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 plan d'action est structuré en 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 des actions est assurée par le service des activités transversales de la direction des ressources humaines.

## Point d'étape

### Axe 1 - Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle

Le pilotage du plan est assuré par deux comités.

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 22 mars 2022 et a travaillé principalement sur le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination de harcèlement et d'agissements sexistes conformément au décret 2020-256 du 13 mars 2020.

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. Il s'est réuni le 10 décembre 2021 pour définir les grandes orientations de la mise en œuvre du plan et réfléchir à la désignation des référentes et des référents « égalité professionnelle » prévus dans le plan. La désignation de ces référentes et référents constituait un préalable indispensable à la mise en place du dispositif de signalement.

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.

Depuis 2022, 4 référentes, référents ont été désignés par le président. Formés 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, ils interviennent sur les 4 sites de l'établissement. Ils disposent chacun d'une lettre de mission annuelle du président.

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 objectif partagé par chacune et chacun des personnels de l'établissement.

Le plan a été communiqué à l'ensemble des personnels dans un message du 7 décembre 2021 du vice-président du conseil d'administration en charge des ressources humaines, des personnels, de l'égalité femme-homme, des systèmes d'information et des affaires générales et juridiques.

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).

Initiée en 2016, cette démarche s'est traduite par l'adoption d'un plan pluriannuel (2021-2023) 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.

### SOMMAIRE

- [Plateforme de signalement](#)
- [Plan d'action pluriannuel](#)
- [Charte de l'USMB sur la communication sans stéréotype de sexe](#)
- [Vidéo sur le consentement](#)
- [Campagne nationale](#)
- [Concours annuel vidéo « Shoot les discriminations »](#)
- [Une approche participative de l'égalité, de l'équité et de la diversité](#)

Le bilan annuel 2021 ainsi qu'un point d'étape de l'année 2022 a été présenté aux instances (comité technique, conseil d'administration) au comité diversité, en réunion des cadres.

## Axe 2 - Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

Afin d'accompagner les établissements dans l'élaboration de leur plan d'action, la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFFP) a développé un outil de calcul pour faciliter l'identification des écarts de rémunération des personnels. Lors de l'élaboration du plan, l'analyse des données a mis en évidence l'effet de ségrégation des corps d'une part et l'effet démographique de l'autre, impactant à 90 % l'écart total de rémunération entre les femmes et les hommes.

Des actions d'information, de sensibilisation et d'accompagnement ont été prévues dans le plan pour tenter de corriger ce constat.

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 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 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.

La deuxième 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 » en cours de conception et qui sera déployée en septembre 2023 dans le cadre du projet Re-UNITA, le volet recherche de l'alliance européenne UNITA.

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 : 4 participantes
- Accompagnement individuel des primo encadrants : 3 participantes
- Manager en bibliothèque : 1 participante
- Gestion des conflits pour les directeurs d'unité de recherche : 2 participantes
- Management une direction : 1 participante.

L'établissement est soucieux d'inciter les femmes à solliciter la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR), désormais 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). Lors de la première année d'entrée en vigueur du RIPEC, l'USMB a attribué 40 primes individuelles pour 115 dossiers. La population féminine représente 35 % des enseignants-chercheurs de l'USMB, 41 % des 115 dossiers déposés et enfin 50 % des 40 primes individuelles attribuées.

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.

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. A ce jour, une première étape a été franchie avec la réalisation d'un parangonnage des meilleures pratiques au sein des établissements d'enseignement supérieur, de la rédaction d'une méthodologie de travail et d'un planning. L'objectif est de proposer en 2023, une charte des temps élaboré avec un groupe de travail à constituer.

### **Axe 3 - Amélioration des conditions pour un égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois**

Pour améliorer les conditions d'un égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois, l'USMB a lancé différentes actions d'information, formation et communication.

Afin de prévenir les risques de discrimination, notamment lors des recrutements et des promotions, dès 2021, des modules d'information ont été proposés ainsi que la diffusion en 2022 du guide « Recruter, accueillir, et intégrer sans discriminer » élaboré par le ministère (cf. axe2).

Plus spécifiquement en décembre 2021, les personnels ont eu accès à une formation en e-learning proposée par le CNRS. D'une durée d'une heure, disponible en français et en anglais, elle présente les inégalités femmes-hommes dans la recherche. Une communication a été faite à tous les personnels. On dénombre 16 personnes qui ont débuté ce module, 4 agents ont achevé le cours.

En 2022, l'établissement a lancé un atelier « Fresque du sexisme ». Il vise à donner les outils permettant de comprendre la mécanique du sexisme dans le but de contribuer à une société égalitaire via la pédagogie et la mise en action par l'expérience collective. A l'issue de cette formation, les stagiaires doivent être capables de détricoter la mécanique sexiste, d'identifier les dynamiques qui alimentent le cercle vicieux des inégalités de genre et d'imaginer une société future plus égalitaire. L'atelier qui a eu lieu le 5 juillet 2022 a accueilli 11 personnes.

Des formations sont proposées depuis 2021 à l'ensemble des personnels sur la prévention des violences sexistes et sexuelles, sur la déconstruction des stéréotypes. Elles font désormais partie intégrante du plan de développement des compétences des personnels de l'établissement et également affichées dans le cadre du « parcours nouvel encadrant ».

La formation à destination des étudiantes et étudiants a eu lieu à l'automne 2022 (cf. page 12).

Depuis la rentrée 2022, l'établissement diffuse lors de la journée d'accueil des nouveaux personnels, des vidéos de sensibilisation à l'égalité professionnelle femmes hommes (<https://www.univ->

[smb.fr/universite/universite-citoyenne/egalite-diversite/#video](https://smb.fr/universite/universite-citoyenne/egalite-diversite/#video)).

Il entend poursuivre pour les prochaines rentrées.

La Galerie Eurêka, Centre de Culture Scientifique Technique et Industrielle (CCSTI), partenaire de l'USMB, organise du 8 avril au 2 septembre 2023 une exposition intitulée « Super Égaulx, le pouvoir de l'égalité filles-garçons ». Malgré l'égalité des droits, les inégalités entre les femmes et les hommes sont encore importantes dans l'ensemble de la société. D'où viennent ces inégalités ? Sont-elles programmées ou bien sont-elles des constructions culturelles ? Qu'est-ce que les stéréotypes de genre ? L'exposition permet de se questionner et d'avancer un peu plus sur le chemin de l'égalité. Tout au long de cette exposition auront lieu des rencontres et animations exceptionnelles en lien avec les chercheuses et chercheurs de l'université Savoie Mont Blanc.

L'exposition « Femmes de Sciences » réalisée par l'USMB fait partie de la programmation, et sera visible jusqu'au 10 juin 2023. À travers de nombreux portraits, cette exposition vise à mettre en lumière les chercheuses de l'établissement en présentant leurs travaux et la richesse des thématiques de recherche explorées à l'USMB. Elle témoigne ainsi de la place des femmes dans les métiers de la recherche à l'université. Intégralement en noir et blanc, le premier volet de cette exposition a été réalisé en 2018, avant d'être complété par une deuxième partie en 2019.



## RENCONTRES ET ANIMATIONS EXCEPTIONNELLES

Malgré l'égalité des droits, les inégalités entre les femmes et les hommes sont encore importantes dans l'ensemble de la société. D'où viennent ces inégalités ? Sont-elles programmées ou bien sont-elles des constructions culturelles ? Qu'est-ce que les stéréotypes de genre ?

L'exposition « Super Égaulx, le pouvoir de l'égalité filles-garçons » permet de se questionner et d'avancer un peu plus sur le chemin de l'égalité.

### FEMMES DE SCIENCES

*Exposition de photos en noir et blanc réalisée par l'université Savoie Mont Blanc.*

Qui sont ces femmes qui œuvrent dans les domaines scientifiques les plus variés ? Au travers de nombreux portraits, cette exposition témoigne de la place des femmes aujourd'hui dans les métiers de la recherche à l'université Savoie Mont Blanc.

 Du 8 avril au 10 juin  
 Galerie Eurêka

### FEMMES : L'HISTOIRE A-T-ELLE UN SEXE ?

*Café-débat « Entre midi & Science » en présence de Corinne BONAFoux, maîtresse de conférences en histoire contemporaine au Laboratoire Langues Littératures Sociétés Etudes Transfrontalières et Internationales (LLSETI) de l'université Savoie Mont Blanc*

L'écriture de l'histoire a longtemps oublié le rôle des femmes. Depuis l'ouvrage pionnier de Georges Duby et Michelle Perrot, l'histoire des femmes s'est profondément renouvelée pour arriver à une histoire du genre. Que nous dit cette histoire ?

 Jeudi 27 avril à 12h30  
 Galerie Eurêka  
 Sans réservation

### QUE DISENT LES NEUROSCIENCES ET LA PSYCHOLOGIE SOCIALE DE L'ÉGALITÉ FEMME-HOMME ?

*Table-ronde animée par Lauranne JACOB « Leon in Network » des Savoie, en présence de Clémentine BRY, maîtresse de conférences en psychologie sociale à l'Université Savoie Mont Blanc et de Marie PREVOST, docteure en neurosciences, présidente et fondatrice de La Fabrique à Neurons*

Pourquoi les femmes n'accèdent-elles pas aux mêmes fonctions que les hommes ou alors plus difficilement ? L'objectif de cette table-ronde est de discuter des différences ou de l'absence de différences entre les femmes et les hommes du point de vue des neurosciences. Cette rencontre est aussi l'occasion d'aborder un certain nombre de concepts de psychologie sociale qui expliquent ces inégalités et différences de statut.

 Samedi 13 mai à 15h  
 Galerie Eurêka  
 Sans réservation

### ATELIER COLLABORATIF « FRESQUE DU SEXISME » JUNIOR

*Atelier mené par Alexis KLEIN, animateur de fresques.*

Inspiré de la Fresque du climat, cet atelier ludique et collaboratif appelé « Fresque du sexisme » décortique la mécanique sexiste dans le but de contribuer à une société future plus égalitaire. À l'aide d'un jeu de cartes et de mises en situation, les enfants sont invités à réfléchir aux inégalités entre filles et garçons et à imaginer comment y répondre dans la vie de tous les jours.

 Mercredi 17 mai à 14h30  
 Galerie Eurêka  
 Durée : 2h30  
 Atelier réservé aux enfants de 10 à 14 ans  
Gratuit - Inscription obligatoire par téléphone au 04 79 60 04 25

### À PAS ÉGAUX

*Performance artistique, par les élèves en danse contemporaine de Stéphanie BRUN, Cité des arts de Chambéry. Arrangements musicaux : Cathemne et Gilles GOUBIN.*

Au cœur de l'exposition, les danseurs s'emparent des questions d'égalité filles-garçons et vous proposent une interprétation inédite et artistique de cet enjeu societal. Entrez dans la danse pour dépasser les clichés !

 Mercredi 17 mai à 16h30  
 Galerie Eurêka  
 Sans réservation

Dans le cadre du Festival Plus d'Égalité, des actions de sensibilisation touchant les personnels et les étudiants sont organisées. Construit de façon participative avec les différents services universitaires, cet événement a pour objectif de sensibiliser les étudiantes et étudiants sur les différences, de permettre l'expression et le débat autour de ces sujets et enfin d'informer sur les ressources existantes. (<https://www.univ-smb.fr/espace-etudiant/2022/02/10/festival-plus-degalite-2022/>)

## Festival Plus d'Égalité 2022

Publié le jeu 10 Fév 2022



### RENDEZ-VOUS SUR TON CAMPUS DU 14 AU 25 MARS POUR LE FESTIVAL PLUS D'ÉGALITÉ !

L'USMB, le CROUS et la Ville de Chambéry s'associent pour proposer aux étudiants et personnel de l'université un temps de réflexion et de débat autour des questions d'égalités.

Durant deux semaines, plusieurs thématiques seront abordées (égalité des genres, handicap, consentement, etc. ) avec l'objectif d'échanger, de découvrir et de partager autour de l'égalité.

Organisé depuis 9 ans par l'établissement en collaboration avec le Rectorat de Grenoble et l'université Grenoble Alpes, le concours « Shoot les discriminations » se donne pour objectif de sensibiliser la communauté éducative – élèves, étudiantes et étudiants, enseignantes et enseignants, personnels – aux conditions des discriminations sexuées (<https://www.univ-smb.fr/2023/01/05/en-2023-luniversite-savoie-mont-blanc-shoot-les-discriminations/>)

## En 2023, l'université Savoie Mont Blanc « Shoot les discriminations »

Publié le jeu 5 Jan 2023



Les phénomènes discriminatoires se construisent dans le refus de l'altérité, dans le déni des différences ou encore dans des processus de domination d'une race sur autre d'une classe sociale sur l'autre, d'un sexe sur l'autre. **Le concours vidéo "Shoot les discriminations" se propose de décrypter les discriminations sexistes, liées au genre, à l'identité et à l'orientation sexuelle.**

## 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 les marges de manœuvre soient limitées, l'USMB ne pouvant intervenir dans la vie personnelle de ses agents.

Parmi les actions envisagées, la mise en place d'une charte du télétravail en juillet 2021 est une des réponses apportées pour l'année 2021-2022. Cette première version de la charte 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 sur la base de 2 jours fixes par semaine et 40 jours flottants pour un temps complet. Fin 2022, des données statistiques et une enquête qualitative du dispositif ont été présentées aux membres du comité technique.

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. L'établissement entend proposer une expérimentation de tiers lieux à la rentrée 2023 sur des territoires éloignés (Tarentaise, Faverges, Thonon).

Le bilan 2022-2023 (données et retours d'expérience des télétravailleurs) sera présenté en comité social d'administration à l'automne 2023. Les données sexuées devront être observées, notamment pour vérifier que ce nouveau dispositif ne recrée pas de biais de genre.

Sur les modes de garde et l'organisation personnelle, après des recherches menées auprès des préfetures des deux départements, une communication sur les places en crèches réservées aux agents de l'État a été lancée le 19 avril 2022 par un message de la cellule environnement social au travail. Si le nombre de berceaux est assez faible en Savoie, son nombre est plus significatif en Haute-Savoie. L'assistante sociale peut accompagner les personnels dans la constitution de leur dossier. Des fiches pratiques ont été réalisées et déposées sur l'espace collaboratif de la direction des ressources humaines accessibles à tous via l'intranet.

Par ailleurs, des recherches ont été entreprises auprès de partenaires extérieurs dans l'objectif de conventionner pour réserver des places en crèche pour les personnels de l'établissement. Cette étude menée en 2022 a mis en évidence le coût très élevé de cette mesure. L'établissement n'a pas souhaité donner suite.

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.



MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE



Depuis 2022, l'assistante sociale des personnels assure des permanences sur les 3 sites à des fréquences différentes. Présente sur le lundi sur le campus du Bourget, le mardi sur celui de Jacob Bellecombette, elle accompagne les personnels pour les dispositifs d'aides sociales. Elle assure également une permanence à Annecy, sur rendez-vous.

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.

## Axe 5 - Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

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

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 du 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 (page

Égalité et diversité professionnelle) ainsi que depuis l'intranet (rubrique Accès direct). Comme le décret le dispose, 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 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.



UNIVERSITÉ ▾ FORMATION ▾ RECHERCHE ▾



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, aux étudiants et aux personnels de l'USMB.

[\[En savoir plus sur le fonctionnement de la plateforme de signalement\]](#)

A ce jour, nous dénombrons 10 sollicitations du dispositif de signalement dont 2 sont hors du périmètre. Les huit sollicitations relevant du dispositif se répartissent de la manière suivante :

- 3 pour discrimination,
- 3 harcèlement moral,
- 1 harcèlement sexuel
- 1 pour agissement sexiste.

#### Signalement | Rapport de données

| Catégorie                              | janvier | février | mars | avril | mai | juin | juillet | août | septembre | octobre | novembre | décembre | Total |
|--|---------|---------|------|-------|-----|------|---------|------|-----------|---------|----------|----------|-------|
| 2. Discrimination                      | 0       | 1       | 1    | 1     | 0   | 0    | 0       | 0    | 0         | 0       | 0        | 0        | 3     |
| 3. Harcèlement moral                   | 0       | 1       | 2    | 0     | 0   | 0    | 0       | 0    | 0         | 0       | 0        | 0        | 3     |
| 3. Harcèlement moral - Non fondée      | 0       | 0       | 0    | 1     | 0   | 0    | 0       | 0    | 0         | 0       | 0        | 0        | 1     |
| 4. Harcèlement sexuel                  | 0       | 0       | 1    | 0     | 0   | 0    | 0       | 0    | 0         | 0       | 0        | 0        | 1     |
| 5. Agissement sexiste                  | 1       | 0       | 0    | 0     | 0   | 0    | 0       | 0    | 0         | 0       | 0        | 0        | 1     |
| 7. Autre acte de violence              | 0       | 0       | 0    | 0     | 0   | 0    | 0       | 0    | 0         | 0       | 0        | 0        | 0     |
| 7. Autre acte de violence - Non fondée | 0       | 0       | 1    | 0     | 0   | 0    | 0       | 0    | 0         | 0       | 0        | 0        | 1     |

## Actions spécifiques pour les étudiantes et les étudiants au cours de l'année universitaire 2022-2023

Ces actions ont été financées par la contribution vie étudiante et de campus (CVEC)

### Atelier "Vie Associative" : Les Violences Sexistes et Sexuelles, comment agir ?

**Dates :** 9 novembre (campus d'Annecy) et 10 novembre (campus de Jacob)

**Horaires :** 17h00 – 18h15 / **Durée :** 1h15

**Nombre de places par atelier :** 20 étudiant.es

**Nombre d'étudiant.es présents :** 9 étudiant.es sur Annecy et 11 étudiant.es sur Jacob

**Intervenant :** [groupe Égaé](#)

**Service porteur :** SVEC

**Contenu :** Le programme de la formation est le suivant :

| Horaire     | Séquence   | Outils  |
|-------------|--|---|
| 17h00-17h05 | <b>Introduction</b> Introduction, cadre de la formation et règles collectives.   | <i>Powerpoint, échanges</i>                         |
| 17h05-17h25 | <b>Violences sexistes et sexuelles : définitions et chiffres clés</b><br>Séquence interactive (quiz, étude de cas) sur les définitions légales des différents faits, les jurisprudences et les chiffres clés.  | <i>Quiz, textes à trous, échanges</i>               |
| 17h25-17h35 | <b>Conséquences des violences</b><br>Les étudiant.e.s listent les conséquences des violences sur 3 niveaux : pour les victimes, pour une promotion et pour l'université plus généralement. Cette séquence permet de faire prendre conscience qu'il s'agit d'un enjeu collectif.                    | <i>Jeu des conséquences</i>                         |
| 17h35-17h45 | <b>Les procédures et sanctions</b><br>L'intervenant.e présente les différentes voies que l'on peut poursuivre lorsque l'on est confronté.e à des violences sexistes et/ou sexuelles dans le cadre des études. Un temps d'échange est organisé sur le fonctionnement de la procédure disciplinaire. | <i>Tableau des procédures, échanges</i>             |
| 17h45-18h10 | <b>Comment agir en tant qu'étudiant.e ?</b><br>Au travers d'études de cas et de mises en situations, les participant.e.s sont invité.e.s à identifier les outils et postures pour : Prévenir les violences ; Réagir en tant que témoins ; Accueillir la parole ; Orienter.                         | <i>Mises en situations, études de cas, échanges</i> |
| 18h10-18h15 | <b>Conclusion et évaluation</b>  | <i>Formulaire et échange</i>                        |

### Atelier sensibilisation aux VSS

**Dates :** 9 janvier (campus du Bourget), 17 janvier (campus d'Annecy), 18 janvier (campus de Jacob)

**Horaires :** 18h00 – 19h30 / **Durée :** 1h30

**Nombre de places par atelier :** 15 étudiant.es

**Nombre d'étudiant.es présents :** 5 étudiant.es à Annecy, 11 étudiant.es au Bourget et 6 étudiant.es à Jacob

**Intervenant :** [Association OSTARA Annecy](#)

**Service porteur :** SVEC

**Contenu :** L'atelier avait pour objectif de sensibiliser aux VSS en échangeant autour des mécanismes de la violence et les outils pour s'en prévenir et s'en défendre

Plusieurs temps ont été proposés :

- Débat mouvant "D'accord pas d'accord" en étant actif, debout à se placer à des endroits de la pièce
- Petites scénettes de mise en situation inspiré du théâtre forum
- Questions posées aux intervenantes

Cet atelier avait pour vocation de favoriser l'échange, la discussion et l'écoute afin d'agir sur les représentations sociales relatives au sexisme et aux violences sexuelles. La parole se libère, c'est à l'écoute de se développer.

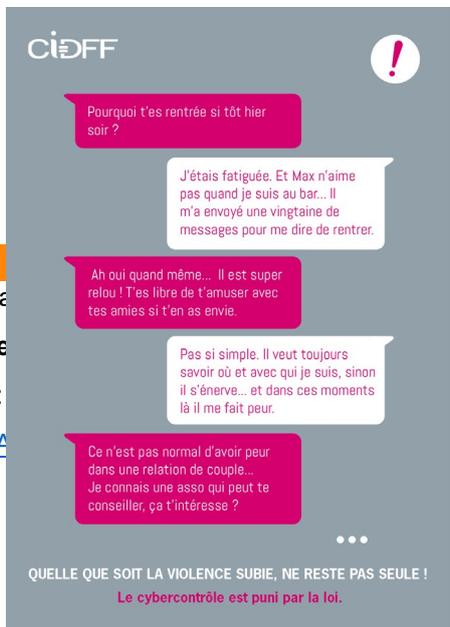
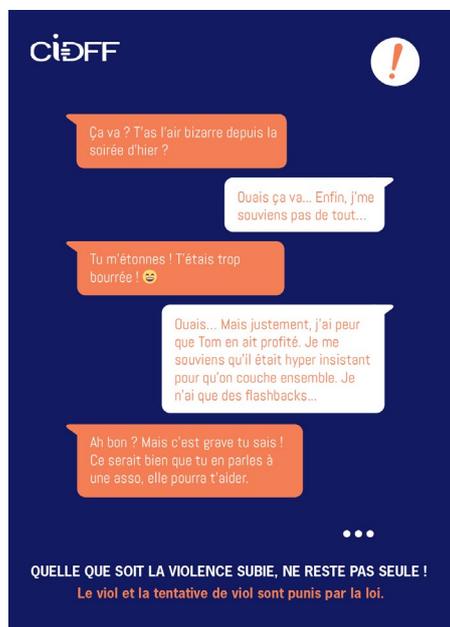
### Campagne d'affichage #nerestepasseule du CIDFF

La ville de Chambéry nous a mis disposition des affiches au format A2 ainsi que des flyers de la campagne #nerestepasseule initiée par le CIDFF.

Cette campagne s'adresse principalement aux étudiant.e.s et plus largement à tout.e.s les acteur.rice.s de l'enseignement supérieur : professeur.e.s, assistant.e.s sociaux.ales, psychologues, référent.e.s égalité, personnel, etc. Elle vise à dénoncer à travers quatre visuels les différentes formes de violences subies par les étudiantes et étudiants (harcèlement sexuel, cybercontrôle, agressions sexuelles et viol) et rappelle la manière dont la loi protège chaque personne. Enfin, elle incite les victimes à demander de l'aide auprès de la cellule d'écoute de l'établissement et/ou auprès du CIDFF le plus proche.

Au total, 4 affiches ont été diffusées sur chaque campus ainsi que des flyers. A la demande de l'IUT d'Annecy, 10 affiches supplémentaires ont été mises en diffusées dans leurs locaux.

Les visuels des affiches et flyers sont présentés ci-contre :



**Contenu :** L'auto-défense féministe s'exprime en 4 volets entrecroisés : mental, émotionnel, verbal et physique. L'atelier est proposé en mixité choisie (ouvert aux femmes cis et trans) et se déroule dans une atmosphère de confiance, respect, confidentialité et sécurité.

Lors de cet atelier d'auto-défense, les participantes ont appris à reconnaître leurs propres limites et à les poser de manière claire ; pour ainsi pouvoir intervenir au plus tôt lors d'une transgression de ces limites. À travers des jeux, des exercices et des mises en situations, un travail a été fait sur la mise en place de stratégies de prévention, la cohésion entre le langage verbal et non-verbal, ainsi que l'apprentissage de différentes techniques d'auto-défense verbales.

### Actions réalisées dans le cadre du Festival Plus d'Égalité

Dans le cadre du Festival Plus d'Égalité (du 13 au 24 mars 2023), plusieurs actions en lien avec les VSS et l'égalité femmes/hommes ont été proposées :

#### Exposition « Inégalités femmes / hommes »

**Dates :** Du 13 au 24 mars, dans les BU d'Annecy, du Bourget et de Jacob

**Horaires :** Horaire d'ouverture des BU

**Service porteur :** SCDBU

**Contenu :** Réalisée par la dessinatrice CATEL, cette exposition sous forme de planches de BD, mettait en lumière le sexisme, les inégalités dans le milieu professionnel ou de la santé, ou encore l'évolution des représentations au fil des époques.

#### Conférence gesticulée « Femme s'accorde au masculin »

**Dates :** 13 mars

**Horaires :** 18h30-20h / **Durée :** 1h30

**Nombre de places :** 50

**Nombre d'étudiant.es présents :** 11

**Intervenant :** [Compagnie l'Un-Femme](#)

**Service porteur :** SVEC

**Contenu :** « Pourquoi le masculin l'emporte sur le féminin ? Pourquoi il n'y a pas de femmes dans les livres d'histoire ? Pourquoi peintresse n'apparaît plus dans le dictionnaire ? Pourquoi j'ai plus de risque qu'un homme de mourir en cas d'accident de voiture ? Et comment trouver ma place dans un monde fait par et pour les hommes ? Cette conférence gesticulée tente de vous expliquer pourquoi il est indispensable de prendre davantage en considération cette deuxième moitié de l'humanité et apporte des clés concrètes pour pouvoir transformer les rapports sociaux et contribuer à rendre la société plus égalitaire. Un spectacle à la fois drôle, percutant et éducatif. »

Cette représentation permettait d'aborder entre autres la question de l'invisibilisation des femmes, le harcèlement de rue ou encore les discriminations.

#### Formation des étudiant.es relais santé

**Dates :** 14 mars (campus de Jacob)

**Horaires :** 14h-17h / **Durée :** 2h

**Nombre de places par atelier :** 20 places

**Nombre d'étudiant.es présents :** 12 étudiant.es relais santé

**Intervenant :** [Association FilActions](#)

**Service porteur :** SSE

**Contenu :** L'objectif de cet atelier était de donner les clés aux étudiant.es relais santé pour repérer les VSS et savoir agir en conséquence.

### Atelier « Apprendre à réagir contre le harcèlement de rue »

**Dates** : 15 mars (en distanciel)

**Horaires** : 15h30-16h30 / **Durée** : 2h

**Nombre de places par atelier** : 40

**Intervenant** : [Association FilActions](#)

**Service porteur** : SSE

**Contenu** : Cet atelier avait pour vocation d'apprendre à définir le harcèlement de rue et déconstruire les stéréotypes qui l'entoure, basé sur le modèle Stand Up. L'occasion de découvrir et apprendre des gestes simples et efficaces pour intervenir face au harcèlement de rue sans se mettre en danger (mise en pratique avec la méthode des 5 D).

### Atelier WENDO

**Dates** : part 1/2 le 15 mars (en distanciel) / part 2/2 le 21 mars (campus du Bourget), le 22 mars (campus de Jacob) et le 23 mars (campus d'Annecy)

**Horaires** : 15h-19h / **Durée** : 2h

**Nombre de places par atelier** :

**Nombre d'étudiant.es présents** : ANNULÉ faute d'inscription

**Intervenant** : [Wendo Pays de Savoie](#)

**Service porteur** : SVEC

**Contenu** : Le Wendo est une méthode canadienne de prévention des violences et d'autodéfense pour les femmes et les adolescentes (wendo : contraction de women : femmes, et do : chemin, voie). Cette méthode est enseignée par des instructrices formées spécifiquement à cette fin. Les ateliers proposés permettaient d'aborder les stéréotypes de genre, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, des techniques de prévention et de dissuasion de la violence ou encore l'apprentissage de techniques d'autodéfense et de ripostes verbales.

### Conférence « Sexisme en entreprise, on en parle ? »

**Dates** : 20 mars

**Horaires** : 11h30-12h30 / **Durée** : 1h

**Nombre de places** : 80 places

**Nombre d'étudiant.es présents** : 4 étudiant.es

**Intervenant** : Véronique Guerido, avocate spécialiste de la défense des femmes

**Service porteur** : DDRV, Lauranne Jacob

**Contenu** : Cette conférence portait sur la présentation du rapport du haut conseil à l'égalité, état des lieux de la législation, des infractions, de la jurisprudence, moyens de preuve, moyens d'action, plateforme de dénonciation et d'écoute, suivi d'un temps d'échange.

### **Stand de sensibilisation « Les ERS vous présentent le relatiomètre »**

**Dates** : 23 mars (campus du Bourget)

**Horaires** : 11h15-13h30 / **Durée** : 2h15

**Service porteur** : SSE

**Contenu** : Inspiré du "violentomètre", le "relatiomètre" est un outil, créé par les étudiants relais santé (ERS), permettant d'évaluer son degré de sérénité dans une relation de couple, amicale, avec ses proches et de déterminer quand la situation nous échappe ou nous met en danger. A travers cet outil, les ERS ont pour souhait de proposer un format adapté à un public plus jeune que le violentomètre et ne se trouvant pas nécessairement dans une relation de couple. Un stand pour inviter les étudiant.es à découvrir la première version du "relatiomètre" et partager leur avis sur le visuel choisi !

## Budget

Depuis le démarrage du plan et hors actions spécifiques pour les étudiantes et les étudiants

| Actions financées  |   | Dépenses réalisées | Ressources     |                    |
|--|---|--------------------|----------------|--------------------|
|  |   |                    | AAP MESR       | USMB               |
| <i>AXE 1 :<br/>consolider des<br/>dispositifs de<br/>signalement et<br/>d'écoute</i> | Formation des<br>référénts  | 2 400 €            | 1 680 €        | 720 €              |
|  | Indemnité des<br>référénts  | 2 756 €            |                | 2 756 €            |
| <i>AXE 2 :<br/>Communication<br/>et<br/>sensibilisation</i>                          | Formations à la<br>prévention<br>Dont : 1730 (OS+RH)<br>1860 (agents)<br>2040 (étudiants, CVEC) | 5 630 €            | 3 272€         | 2 358 €            |
|  | Sensibilisation<br>(Fresque du sexisme)   | 700 €              | 700 €          | 0                  |
|  | Lots « shoot les<br>discriminations »   | 348 €              | 348 €          | 0                  |
|  | Affiches  | 115,80 €           |                | 115,80 €           |
| <i>Axe 5 : Lutte<br/>contre les<br/>violences<br/>sexuelles et<br/>sexistes</i>      | Fonctionnement :<br>Mise en place de la<br>plateforme de<br>signalement                         | 9 688,80 €         | 0 €            | 9 688,80 €         |
| <b>TOTAL</b>   |   | <b>21 638,60 €</b> | <b>6 000 €</b> | <b>15 638,60 €</b> |

## Tableau de synthèse

mise à jour au  
30/04/2023

### ACTIONS DU PLAN EGALITE PROFESSIONNELLE 2021-2023

| N° action ou mesure  | Objectif   | Libellé de l'action (mesure)  | Pilotes et Contributeurs            | Budget/chiffage   | Indicateurs d'évaluation  | Objectifs chiffrés (cibles)               | Échéance de mise en oeuvre | Statut   | Périodicité de revue | Observations sur l'avancement  |
|--|--|---|-------------------------------------|---|---|---|----------------------------|----------|----------------------|--|
| <b>Axe 1 : GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE D'EGALITE PROFESSIONNELLE</b>           |  |   |                                     |   |   |   |                            |          |                      |  |
| Action 1.1   | Relayer la politique d'égalité sur les 4 sites et identifier un point d'entrée du dispositif de veille sur les VSS | Désigner un référent ou une référente "égalité professionnelle" par site en charge de :<br>- relayer la politique égalité sur son périmètre<br>- mettre en place une veille sur les VSS au sein de son périmètre<br><br>- veiller à ce que les composantes et laboratoires animent cette politique à leur niveau  | VPCA<br>Composantes et laboratoires | Indemnité des référents                                   | Nb de référents désignés par lettre de mission                        | 8 référents désignés                      | fin 2021                   | réalisé  |                      | - 4 référents désignés<br>- Lettres de mission des référents<br>- recherche de nouveaux référents pour former des binômes par site   |
| Action 1.2   | Piloter et suivre le plan  | Mettre en place un comité de pilotage (tel que défini dans le plan), à réunir 1 fois / an minimum, en charge de définir les orientations et objectifs annuels en matière d'égalité, valider et prioriser les initiatives proposées par le comité diversité.<br><br>Mettre en place un comité diversité (tel que défini dans le plan), à réunir 2 fois / an minimum en charge de la mise en oeuvre des actions du plan et de la diffusion du plan auprès des personnels et étudiants. Ce comité est également force de proposition en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et de lutte contre les discriminations. | VPCA<br>DRH                         | NA  | Nb de réunions du comité de pilotage et du comité diversité réalisées | 1 réunion de chaque comité                | fin 2021                   | réalisé  | 1 an                 | - 1 réunion du comité de pilotage le 10/12/21<br>- 1 réunion avec les référents le 08/03/22<br>- 1 réunion du comité diversité le 22/03/22<br>- réunions avec les référents (08/03/2022, 01/06/22, 08/11/2022)<br>- 1 réunion avec les médecins (SSE et médecine de prévention)  |
| Action 1.3   | Diffuser le plan : dialogue social et information des personnels   | Publier le plan sur le site internet de l'USMB dès son adoption par le CA (27/04/21), et l'envoyer à tous les personnels par voie électronique.<br><br>Présenter le plan sur chaque site, en CDC et réunion des cadres afin de renforcer sa diffusion et l'action des référentes et référents.<br><br>Présenter annuellement l'avancée du plan aux instances et conseils, et recueillir leur avis pour les associer à la mise en oeuvre.  | DRH<br>DirCom                       | NA  | Nb d'actions de communication réalisées                               | 2   | fin 2021                   | réalisé  |                      | - plan envoyé à tous les personnels par mail du VPCA en date du 07/12/21<br>- plan accessible sur la page web depuis avril 2022<br><br>- présentation dispositif de signalement CHSCT 12/07/22 et au CT du 13 septembre 2022   |
| <b>Axe 2 : EVALUATION, PREVENTION ET TRAITEMENT DES ECARTS DE REMUNERATION</b> |  |   |                                     |   |   |   |                            |          |                      |  |
| Action 2.1   | Permettre aux femmes d'accéder aux emplois les mieux rémunérés dans le cadre des promotions                        | Faire preuve de la plus grande vigilance quant à l'équilibre entre les femmes et les hommes dans les promotions.<br>- en particulier, l'examen de la répartition femmes / hommes des promouvables, des candidats et des lauréats sera fait par les jurys<br>- éviter les écarts trop importants entre les taux de promouvables et les taux de promues<br><br>- présenter l'historique par genre   | DRH                                 |   | Répartition femme / homme des promouvables et promus                  |   | 2021                       | réalisé  | permanent            | - analyse des écarts de rémunération par BAP et par section CNU  |
| Action 2.2   | Informers les femmes concernées par ces promotions de manière individualisée                                       | Informers de manière individualisée et spécifique chaque femme pouvant prétendre à une promotion, des opportunités de promotion, des critères, des résultats, afin de lutter contre une éventuelle forme d'autocensure.<br><br>Former les directeurs de composantes, de laboratoire, de service qui peuvent avoir une action ciblée d'information et de "mentoring" auprès des femmes.  | DRH<br>Référents                    | NA  | Nb de rendez vous individuels organisés                               |   | sept-23                    | en cours |                      | - lien avec Re-UNITA pour l'action de mentorat : "Par les femmes, pour les femmes" ayant réussi le concours de MCF récemment   |
| Action 2.3   | Promouvoir l'encadrement auprès des femmes   | Former aux tâches d'encadrement en faisant la promotion de ces formations auprès des femmes.  | DRH                                 | Coût de formation pris en charge par la cellule formation | Nb de femmes encadrantes  | Augmenter le nombre de femmes encadrantes |                            | en cours | 1 an                 | Formations à l'encadrement des femmes en 2022 :<br>- Manager des télétravailleurs : 4 femmes formées<br>- Accompagnement individuel des primo encadrants : 3 femmes accompagnées<br>- Manager en bibliothèque : 1 femme formée<br>- Gestion des conflits pour dir labos : 2 femmes formées<br>- Manager une direction : 1 femme formée |

| N° action ou mesure   | Objectif  | Libellé de l'action (mesure)   | Pilotes et Contributeurs                               | Budget/chiffrage                           | Indicateurs d'évaluation                                    | Objectifs chiffrés (cibles)                        | Échéance de mise en oeuvre | Statut   | Périodicité de revue | Observations sur l'avancement  |
|---|---|--|--|--|---|--|----------------------------|----------|----------------------|--|
| Action 2.4  | Promouvoir la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) auprès des femmes                       | Inciter les femmes à demander la prime d'encadrement doctoral et sensibiliser les directeurs de laboratoire sur le déséquilibre actuel : seulement 28% des bénéficiaires sont des femmes alors que les femmes représentent un peu de moins de 34 % des enseignants chercheurs.   | VPCA<br>VP Recherche<br>Directeurs unités de recherche |  | % de femmes bénéficiant de la PEDR                          |  |                            | en cours |                      | Lors de la première année d'entrée en vigueur du RIPEC, l'USMB a attribué 40 primes individuelles pour 115 dossiers. La population féminine représente 35 % des enseignants-chercheurs de l'USMB, 41 % des 115 dossiers déposés et enfin 50 % des 40 primes individuelles attribuées.  |
| Action 2.5  | Accompagner le début de carrière des femmes   | Accompagner les tout débuts de carrière afin que les femmes nouvellement recrutées soient bien informées des possibilités en termes de carrière, à un moment où se jouent aussi les maternités et la petite enfance, qui demeurent des moments de tension importants pour l'équilibre vie privée - vie professionnelle.  | Toutes directions<br>Composantes / Unités de recherche | NA   | Nb d'entretiens / réunions d'informations réalisés          |  |                            |          |                      |  |
| Action 2.6  | Faciliter la reprise après une maternité  | Poursuivre la possibilité, offerte dès 2021, d'attribution d'un semestre de CRCT après un congé maternité ou parental; étendre cette possibilité aux congés pour projet pédagogique (CPP)  | VPCA<br>VP Recherche<br>DRH                            | Traitement pour le remplacement des postes | Nb de semestres attribués après congé maternité ou parental |  |                            | réalisé  |                      | Prospection auprès des crèches locales<br>Semestres de CRCT et CPP supplémentaires prévus dans le contingent établissement   |
| Action 2.7  | Repyramider les emplois de catégorie C  | Travailler à un repyramidage des emplois BIATSS en augmentant la part d'emplois de catégorie B par rapport aux emplois de catégorie C.   | VPCA<br>DRH  | impact financier du repyramidage à évaluer | % d'emplois de chaque catégorie                             | Augmentation de la part des emplois de catégorie B |                            | en cours |                      | En cours dans la campagne d'emplois 2023, à poursuivre en 2024   |
| Action 2.8  | Faciliter l'accès aux emplois à responsabilités   | Adopter une charte des temps et mieux accompagner d'un point de vue du soutien administratif les postes à responsabilités pour rendre la charge de travail liée aux prises de responsabilités compatible avec la vie personnelle et familiale.   | VPCA<br>DRH  | NA   | Charte des temps validée en CA                              | NA   | automne 2023               | en cours |                      | Charte des temps :<br>- Paragonnage réalisé par le chargé mission santé ainsi que définition de la méthodologie et du planning<br>- Groupe de travail à constituer pour finaliser  |
| <b>Axe 3 : AMELIORATION DES CONDITIONS POUR UN EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS</b> |   |  |  |  |   |  |                            |          |                      |  |
| Action 3.1  | Former pour prévenir les discriminations lors des recrutements et promotions                              | Fournir des données relatives à la répartition femme / hommes des promouvables, des candidats et des lauréats aux membres de jurys, aux experts sollicités et autres intervenants pour chaque recrutement ou promotion, à l'instar de ce qui est fait dans les comités de sélection.<br><br>Proposer une formation à destination des personnels impliqués dans les procédures de recrutement et de promotion pour les sensibiliser sur les risques de discrimination dans ces processus et sur les biais inconscients qui peuvent interférer dans les recrutements et les promotions.<br><br>Editer un guide des bonnes pratiques pour éviter les discriminations dans les recrutements et promotions. | VPCA<br>DRH  | Cf. budget                                 |   |  | printemps 2022             | réalisé  | 1 an                 | - formation en e-learning du CNRS (1h) sur les inégalités femme-homme dans la recherche ouverte en décembre 2021, session en français et session en anglais disponibles : 16 personnes ont débuté : 4 agents ont achevé le cours<br>- fresque du sexisme le 05/07/22 : 11 personnes formées<br><br>- guide ministériel disponible sur la page web<br>- message à tous les personnels du VPCA le 22/04/2022 sur la thématique "recruter sans discriminer" |
| Action 3.2  | Proposer une formation à tous les personnels sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes | Intégrer au plan de développement des compétences de l'USMB une formation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ouverte à tous.<br><br>Une séquence sur ce thème sera également au programme des formations des conseillers, directeurs de laboratoire et lors de la JAP.  | DRH  | Cf. budget                                 | Nb de participants à ces formations                         |  | sept.-22                   | réalisé  |                      | - formation "Lutter contre les VSS" ouverte à tous le 17/01/22 : 13 personnes formées<br><br>Vidéos de sensibilisation diffusées lors de la journée d'accueil 2022   |
| Action 3.3  | Communiquer pour favoriser la mixité des métiers et lutter contre les stéréotypes de genre                | Communiquer sur les métiers sans stéréotypes et faire une large publicité à des initiatives du type "40 portraits de femmes de science à l'université Savoie Mont Blanc".<br><br>Exposer ces portraits lors des journées portes ouvertes de l'USMB et à l'occasion de la journée du lycéen.<br><br>Proposer aux lycées d'accueillir cette exposition.<br><br>Inciter et soutenir les enseignantes chercheuses, en particulier des disciplines ayant un faible taux de féminisation, à donner des exposés aux lycéennes et lycéens, à accueillir des stagiaires au niveau collège et lycée.   | DirCom<br>Composantes                                  |  |   |  |                            | en cours |                      | Exposition "super Egaux" dont "Femmes de sciences" du 8 avril au 2 septembre 2023 via partenariat USMB / Galerie Euréka  |

| N° action ou mesure  | Objectif   | Libellé de l'action (mesure)   | Pilotes et Contributeurs | Budget/chiffage | Indicateurs d'évaluation            | Objectifs chiffrés (cibles) | Échéance de mise en oeuvre | Statut              | Périodicité de revue | Observations sur l'avancement  |
|--|--|--|--------------------------|-----------------|-------------------------------------|-----------------------------|----------------------------|---------------------|----------------------|--|
| Action 3.4   | Sensibiliser au respect de l'équilibre femmes hommes pour les postes à responsabilités                                   | Viser, pour les postes à responsabilités, dans l'esprit de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, un équilibre des nominations de femmes et d'hommes.<br>Favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilités en adoptant une charte des temps pour rendre ces postes davantage compatibles avec la vie personnelle et familiale.<br>Etre vigilant à une répartition similaire des services d'enseignement / charges administratives / activités de recherche des femmes et des hommes pour que les tâches les moins valorisées dans les promotions ne soient pas davantage occupées par les femmes.<br>Eviter de surcharger les femmes de tâches supplémentaires au titre de la gestion de l'égalité entre les femmes et les hommes, les sollicitations étant déjà nombreuses (conseils centraux, comités de sélection, etc.) au regard du nombre d'enseignantes-chercheuses, en particulier PR. | VPCA<br>DRH              |                 | % F / H des postes à responsabilité |                             | déc-23                     | en cours            |                      | Cf. charte des temps   |
| <b>Axe 4 : ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE</b>                                 |  |  |                          |                 |                                     |                             |                            |                     |                      |  |
| Action 4.1   | Identifier de nouveaux leviers d'action par la mise en place d'indicateurs plus fins                                     | Réaliser une analyse plus fine non seulement sur les motifs mais sur l'âge des personnels ayant recours au temps partiel.<br>Le bilan social actuel ne permet pas de distinguer les motifs de demande de temps partiels. Si certains relèvent de la parentalité, d'autres pourraient se justifier par la nécessité d'apporter une aide à un proche ou par un choix de vie. Une analyse plus fine serait pertinente pour mettre en lumière d'autres possibilités d'intervention.  | DRH                      |                 |                                     |                             | dec 2023                   | en cours            |                      | En cours : analyse quantitative réalisée (filière, âge, taux d'activité, nombre et âge des enfants + évolution du nombre de temps partiel)   |
| Action 4.2   | Adapter l'organisation du travail : télétravail et travail en site distant   | Mettre en place des retours d'expériences de nature à identifier de nouvelles pistes d'amélioration de l'accompagnement au télétravail.<br>Etudier la mise en place d'un dispositif autorisant le travail sur site distant dans des espaces aménagés.  | DRH<br>Télétravailleurs  |                 |                                     |                             | sept.-23                   | réalisé<br>en cours | 1 an                 | - Enquête qualitative sur le télétravail pour la période 2021-2022, envoyé aux personnels BIATSS en septembre 2022<br>Expérimentation Tiers lieux en 2023-2024   |
| Action 4.3   | Faciliter le soutien à la parentalité : promouvoir les dispositifs de congés familiaux et accompagner la reprise         | Diffuser de manière systématique un guide des congés parentaux aux personnels concernés pour favoriser une plus grande connaissance et ainsi un meilleur accès des femmes et des hommes à ces dispositifs.<br>Proposer des actions de préparation au départ en congé et à la reprise d'activité de manière à prévenir les réticences et à lutter contre les stéréotypes.<br>Rechercher auprès de partenaires extérieurs un conventionnement visant à obtenir des places en crèche pour les personnels de l'USMB, afin de faciliter la garde des enfants en bas âge.<br>Rendre visible et accessible facilement les informations existantes mais trop peu consultables aisément concernant l'aide sociale.  | VPCA<br>DRH              |                 |                                     |                             |                            | en cours            |                      | - travail de prospection auprès des crèches locales réalisé mais non concluant du point de vue financier<br>- présentation de l'étude prospective au VP CA et DRH le 21/03/2022<br>- informations et communications améliorées : projet d'une newsletter globale établissement<br>- Mise en place de permanences sur les sites |
| <b>Axe 5 : LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, LES HARCELEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS</b> |  |  |                          |                 |                                     |                             |                            |                     |                      |  |
| Action 5.1   | Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des VSS, des harcèlements et des discriminations | Former les 4 référents, clairement identifiés, pour recueillir les signalements de VSS, de harcèlement et de discriminations, la parole des victimes et les orienter vers une aide médicale, psychologique et sociale.<br>Créer un formulaire de signalement aux VSS, harcèlements et discriminations, le mettre à disposition sur le site internet de l'USMB. Ce formulaire pourra être transmis directement ou par voie électronique au référent du site, au médecin des étudiants, au médecin des personnels ou à l'adresse de messagerie dédiée aux signalements de tels faits.  | DRH<br>DAJI              | Cf. budget      |                                     |                             |                            | réalisé             |                      | - formation des référents égalité réalisés : 4 référents formés + 1 en mars 2023<br>- rédaction de documents préparatoires : protocole + logigrammes, règlement intérieur<br>- présentation du dispositif de signalement au CHSCT 12/07/22, puis CT et CA<br>- achat d'une licence pour la plateforme d'alerte signalement.net |

| N° action ou mesure | Objectif   | Libellé de l'action (mesure)  | Pilotes et Contributeurs      | Budget/chiffage   | Indicateurs d'évaluation                  | Objectifs chiffrés (cibles) | Échéance de mise en oeuvre | Statut  | Périodicité de revue | Observations sur l'avancement   |
|---------------------|--|---|-------------------------------|---|---|-----------------------------|----------------------------|---------|----------------------|---|
| Action 5.2          | Accompagner les victimes et traiter les VSS, harcèlements et discriminations       | Mettre en place une cellule dédiée, composée comme indiqué dans le plan, ayant pour mission :<br>- d'orienter la victime vers le SSE ou le médecin du travail<br>- d'informer sur les associations, services et professionnels pouvant accompagner et prendre en charge les victimes de tels actes<br>- d'informer sur les modalités de dépôt de plainte et d'action devant la juridiction civile<br><br>Cette cellule aura également comme mission de recueillir la parole et le témoignage de la victime et des témoins, de récolter les éventuels éléments matériels, et d'entendre les auteurs présumés des faits, afin d'éclairer au mieux le président de l'USMB sur les suites à donner à l'affaire. | VPCA<br>Membres de la cellule | NA  |   |                             |                            | réalisé |                      | - dispositif de signalement déployé en décembre 2022  |
| Action 5.3          | Former à la prévention des VSS et des harcèlements                                 | Proposer aux personnels une formation dans le cadre du plan de développement des compétences du personnel, qui vise à :<br><br>- appréhender les différentes formes de VSS, harcèlements et discriminations<br><br>- connaître les dispositifs mis en place à l'USMB pour lutter contre ces agissements<br><br>- renforcer la vigilance de chacun face à ces situations<br><br>Mettre en place une formation pour les étudiants relais également  | DRH                           | Cf. budget<br><br>Formations des personnels financées pour partie par l'appel à projets du MESR | Nb de personnels formés sur la thématique |                             |                            | réalisé | 1 an                 | - intégration de la thématique égalité dans le plan de développement des compétences 2022 pour l'aspect prévention et action suivant le rôle de chacun<br><br>- formation "Prévention des violences sexistes et sexuelles : prévenir ,détecter ,agir" pour tous agents réalisée de 17/01/22 sur Jacob et Anney : 13 personnes formées<br><br>- formation "Prévention des violences sexistes et sexuelles : prévenir, détecter, agir" pour personnels RH et OS le 17/06/2022 : 11 personnes formées<br><br>Ateliers pour les étudiants :<br>- le 09/11/2022 : "Vie associative : les VSS, comment agir ?"<br>- 09/01/23/, 17/01 et 18/01/23 : sensibilisation aux VSS par le jeu |
| Action 5.4          | Communiquer et informer sur la prévention des VSS, harcèlements et discriminations | Mettre en place une plateforme d'information sur laquelle figureront notamment :<br><br>- les définitions des différentes formes de VSS, harcèlements et discriminations<br><br>- la description du dispositif de signalement mis en place à l'USMB<br><br>- les associations, services et professionnels pouvant accompagner et prendre en charge les victimes<br>- les sanctions et peines encourues pour des faits de VSS, harcèlement ou discrimination<br><br>Créer également une plaquette d'information reprenant ces éléments, en assurer une large publicité au sein de l'USMB.  | DirCom<br>Référénts           |   |   |                             |                            | réalisé | 1 an                 | - lien vers la plateforme de signalement depuis la page web et le portail étudiant + page web dédiée présentant également le protocole<br><br>- réalisation d'affiches sur la plateforme et campagne de communication sur les écrans d'affichage sur sites  |

### FORMATIONS EGALITE

|       | Intitulé des formations   | Organisme de formation                | Modalité de formation | Public visé  | Durée | Effectif maximum par session | Date prévisionnelle | Coût HT                                 | Financement appel d'offre MESRI | Financement supplémentaire | Possibilité de mutualisation avec Grenoble? | Etat          | Action du PEP | Nombre d'inscrits | Nombre de présents |
|-------|---|---------------------------------------|-----------------------|--|-------|------------------------------|---------------------|---|---------------------------------|----------------------------|---|---------------|---------------|-------------------|--------------------|
| 1     | Inégalités femmes hommes dans la recherche  | CNRS                                  | E-learning            | Tous agents --> ciblé recherche                        | 1h    | NA                           | immédiat            | 0                                       | NA                              |                            | N   | Réalisé       | 3.1           | 23                | X                  |
| 2     | Prévention des violences sexistes et sexuelles : prévenir, détecter, agir                                   | EGAE                                  | Présentiel            | Tous agents : 2 sessions                               | 3h    | 25                           | 17/01/2022          | 750                                     | 1 860 €                         |                            | N   | Réalisé       | 5.3           | 17                | 13                 |
| 3     | Prévention des violences sexistes et sexuelles : prévenir, détecter, agir                                   | EGAE                                  | Présentiel            | Personnels RH et OS                                    | 6h    | 15                           | 17/06/2022          | 1500                                    |                                 | 1 730 €                    |   | Réalisé       | 5.3           | 15                | 11                 |
| 4     | Prévention des violences sexistes et sexuelles : prévenir, détecter, agir                                   | EGAE                                  | Présentiel            | Référents égalité                                      | 2j    | 10                           | 16 et 31/03/2022    | 2800                                    | 2 400 €                         |                            | à voir                                      | Réalisé       | 5.1           | 4                 | 4                  |
| 5     | Déconstruire les stéréotypes dans sa pratique professionnelle : sensibilisation                             | EGAE                                  | Présentiel            | Personnels RH et OS                                    | 1h30  | 20                           | ?                   | 800                                     |                                 | 800 €                      |   | à maintenir ? | 3.1           |                   |                    |
| 6     | Déconstruire les stéréotypes et éducation non sexiste   | EGAE                                  | Présentiel            | Tous agents  | 3h    | 20                           | ?                   | 950                                     |                                 | 950 €                      | N   |               | 3.2           |                   |                    |
| 7     | Dispositif de signalement   | MESRI / réseau VSS formation          | Présentiel            | Personnels impliqués dans dispositif                   | 1j    | ?                            | ?                   | gratuit                                 |                                 |                            | O   |               | 5.1           |                   |                    |
| 8     | Disciplinaire :<br>- comprendre et prendre en charge les VSS (1j)<br>- les procédures disciplinaires (1j)   | MESRI /AVFT et jurisup                | Présentiel            | Personnels impliqués dans le disciplinaire             | 2j    | ?                            | ?                   | gratuit                                 |                                 |                            | O   |               | 5.2           |                   |                    |
| 9     | Former les directeurs qui peuvent avoir une action ciblée d'information et de "mentoring" auprès des femmes | Interne (formation par les référents) |                       | Directeurs de composante, de laboratoire et de service |       |                              |                     | 0                                       |                                 |                            |   |               | 2.2           |                   |                    |
| 10    | Management de la recherche  |                                       |                       | Directeurs de composante, de laboratoire et de service |       |                              |                     | financement par la cellule de formation |                                 |                            |   |               | 2.3           |                   |                    |
| 11    | Formation pour les étudiants  | EGAE                                  | En ligne              | Etudiants  | 2h    | 50 à 100                     | ?                   | 720                                     |                                 | 720 € (budget SVEC)        |   |               | 5.3           |                   |                    |
| TOTAL |   |                                       |                       |  |       |                              |                     | 7520                                    | 4 260 €                         | 3 480 €                    |   |               |               |                   |                    |

Autre frais à prévoir : Shoot les discriminations

TOTAL (appel d'offre = 6 000 €)

Fresque sur le sexisme

infos ???