

Université Savoie Mont Blanc

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

2025-2027

Direction des ressources Humaines  
01/07/2025

## PREAMBULE

Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche est le deuxième employeur de France et ses agents sont en grande majorité des femmes. En cohérence avec le plan « Toutes et tous égaux, érigé en grande cause nationale », notre université se doit d'être exemplaire en matière de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

**Le premier plan égalité professionnelle 2021-2023 adopté par l'USMB** a posé les fondations des actions à mener en matière d'égalité professionnelle à l'université. Les premiers résultats, encourageants, veillent à être poursuivis et développés pour certains d'entre eux. En effet, à titre d'exemples, la création de la cellule de recueil et de traitement des signalements de discrimination, de harcèlement ou de violences sexistes et sexuelles (VSS), la désignation de référents égalité, la formation des personnels, inscrivent pleinement l'USMB dans cette perspective de progrès.

Son bilan, réalisé au titre de l'année 2024, permet de mesurer les évolutions et effets du plan 2021-2023 et constitue la photographie de départ de ce nouveau plan.

Au cours du premier semestre 2025, à l'issue d'une concertation menée par la vice-présidente en charge des personnels et la direction des ressources humaines, avec les organisations syndicales représentatives, les référents égalité et VSS de l'université et le service de santé au travail, nous sommes heureux de présenter **le second plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'USMB qui couvre les années 2025 à 2027.**

Ce nouveau plan pluriannuel de l'USMB se veut un document opérationnel qui s'appuie sur des mesures concrètes et pluridisciplinaires.

Il comporte un chapitre nouveau qui développe une problématique présente dans le plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027 à savoir « Agir pour la santé des femmes au travail » qui constitue une priorité.

Le présent plan d'action comprend notamment des objectifs de formation pour les agents travaillant dans la sphère de la gestion des ressources humaines, des mesures de développement de la mixité des métiers et des fonctions, ainsi que des mesures visant à favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale.

Par ailleurs, ce plan ne doit pas être compris comme un ensemble de mesures et d'actions arrêtées et figées aujourd'hui pour 2025-2027. En effet, la gouvernance du plan est pensée pour être à même de faire évoluer le plan au cours de la période, de poursuivre les directions qui donnent des résultats, d'arrêter celles qui n'aboutissent pas, de proposer de nouvelles actions pour faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de notre université.

Il sera renouvelé à échéance afin de diffuser durablement la culture de l'égalité femme-homme et conduire l'établissement à s'appuyer sur une égalité de droit pour tendre vers une égalité de fait.

La gouvernance du plan a été revue par rapport au dernier plan égalité professionnelle afin de mieux suivre les actions mais aussi davantage partager en interne à l'établissement *via* la mise en place d'un réseau de référents.

Nous remercions les contributeurs et contributrices ayant permis la réalisation de ce document, et par avance tous ceux qui en feront une réalité quotidienne pour l'ensemble de la communauté universitaire.

## Table des matières

---

<b>AXE 1 : CONFORTER LA GOUVERNANCE ET L'INSCRIPTION DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU CŒUR DES POLITIQUES DE RESSOURCES HUMAINES DE L'USMB SUR LE LONG TERME.....</b>	<b>5</b>
<b>Action 1-1 : Piloter et suivre le plan .....</b>	<b>5</b>
<b>Action 1-2 : Relayer la politique d'égalité sur les 4 sites et identifier un point d'entrée du dispositif de veille sur les VSS .....</b>	<b>7</b>
<b>Action 1-3 : Diffuser le plan : dialogue social et information des personnels .....</b>	<b>8</b>
<b>AXE 2 : FAVORISER LA MIXITE DES METIERS ET L'EGAL ACCES A TOUTES LES FONCTIONS ET RESPONSABILITES, DONT CELLES D'ENCADREMENT ET D'ENCADREMENT SUPERIEUR .....</b>	<b>9</b>
<b>Action 2-1 : Former pour prévenir les discriminations lors des recrutements et promotions .....</b>	<b>9</b>
<b>Action 2-2 : Proposer une formation à tous les personnels sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....</b>	<b>10</b>
<b>Action 2-3 : Communiquer pour favoriser la mixité des métiers et lutter contre les stéréotypes de genre .....</b>	<b>11</b>
<b>Action 2-4 : Sensibiliser au respect de l'équilibre femmes hommes pour des postes à responsabilité .....</b>	<b>11</b>
<b>Action 2-5 : Communiquer : consolider la marque employeur .....</b>	<b>12</b>
<b>AXE 3 : EVALUER, PREVENIR ET TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION ET DE DEROULEMENT DE CARRIERE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES .....</b>	<b>13</b>
<b>Action 3-1 : Permettre aux femmes d'accéder aux emplois les mieux rémunérés dans le cadre des promotions .....</b>	<b>13</b>
<b>Action 3-2 : Informer les femmes concernées par ces promotions de manière individualisée.....</b>	<b>14</b>
<b>Action 3-4 : Promouvoir le RIPEC (régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs) auprès des femmes .....</b>	<b>14</b>
<b>Action 3-5 : Accompagner les femmes tout long de leur carrière professionnelle .....</b>	<b>15</b>
<b>Action 3-6: Communiquer avec des photographies à l'instant « t » sur les écarts salariaux, les écarts de grades, le nombre de VSS en utilisant des comparaisons avec les références nationales.....</b>	<b>15</b>
<b>AXE 4 : FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE .....</b>	<b>16</b>

<b>Action 4-1 : Identifier de nouveaux leviers d'action par la mise en place d'indicateurs plus fins.....</b>	<b>16</b>
<b>Action 4-2 : Adapter l'organisation du travail : télétravail et travail en site distant.....</b>	<b>17</b>
<b>Action 4-3 : Faciliter le soutien à la parentalité : promouvoir les dispositifs de congés familiaux et accompagner la reprise .....</b>	<b>17</b>
<b>Action 4-4 : Disposer de zones dédiées à l'allaitement .....</b>	<b>18</b>
<b>AXE 5 : PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCES (DONT LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES), DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES.....</b>	<b>19</b>
<b>Action 5-1 : Poursuivre et renforcer le dispositif de signalement, de traitement et de suivi des VSS, des harcèlements et discriminations .....</b>	<b>19</b>
<b>Action 5-2 : Communiquer et informer sur la prévention des VSS, harcèlements et discriminations .....</b>	<b>20</b>
<b>Action 5-3 : Former à la prévention des VSS et du harcèlement.....</b>	<b>20</b>
<b>Action 5-4 : Accompagner les agents qui seraient victimes de violences.....</b>	<b>21</b>
<b>AXE 6 : AGIR POUR LA SANTE DES FEMMES AU TRAVAIL .....</b>	<b>23</b>
<b>Action 6-1 : Former sur les signes spécifiques de la santé des femmes.....</b>	<b>23</b>
<b>Action 6-2 : Renforcer le suivi pour les femmes qui présentent des expositions aux risques professionnels différents des hommes .....</b>	<b>24</b>
<b>Action 6-3 : Accompagner les parcours, accès aux ressources pour les femmes avec un projet de maternité (traitement / fertilité.....)</b>	<b>24</b>
<b>Action 6-4 : Sensibiliser à l'endométriose et ses impacts.....</b>	<b>24</b>
<b>Action 6-5 : Formaliser les éléments de télétravail dans un contexte de grossesse en simplifiant les procédures et l'accès à l'information .....</b>	<b>24</b>
<b>POSTAMBULE.....</b>	<b>25</b>

## **AXE 1 : CONFORTER LA GOUVERNANCE ET L'INSCRIPTION DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU CŒUR DES POLITIQUES DE RESSOURCES HUMAINES DE L'USMB SUR LE LONG TERME**

---

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes irrigue toutes les dimensions d'une politique des ressources humaines. Le présent plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'USMB est en cohérence avec le plan national qui constitue un guide et a été le fil rouge dans l'élaboration du présent plan.

Le plan d'action est mis en œuvre au bénéfice de chaque personnel de l'USMB quel que soit son statut. Les actions et mesures qui en découlent concourant à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes font l'objet d'un dialogue avec les représentantes et représentants du personnel.

Aussi, les objectifs poursuivis en termes de gouvernance sont les suivants :

→ Chaque agente et agent relevant du périmètre ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) doit avoir connaissance des exigences que son employeur se fixe en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et doit pouvoir en constater l'effectivité.

→ Tout membre du personnel recruteur, encadrant et acteur des ressources humaines doit intégrer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans ses actes au quotidien.

### **Action 1-1 : Piloter et suivre le plan**

**Mesure 1** – Poursuivre l'accompagnement des acteurs de l'égalité professionnelle à l'USMB en animant le comité de pilotage égalité professionnelle

L'objectif de ce comité est de définir les orientations et objectifs annuels en matière d'égalité professionnelle, prioriser les initiatives proposées par le comité stratégique en faveur de l'égalité professionnelle de l'USMB. Ce comité assurera également le suivi des actions et assurera un reporting annuel auprès des instances sociales de l'USMB.

Ce comité, dont la composition pourra être amenée à évoluer en cas de besoin, comprendra les membres suivants :

- La vice- présidente du conseil d'administration en charge des personnels,
- La directrice des ressources humaines,
- La responsable de l'implémentation du plan égalité professionnelle,
- Les référents égalité et VSS,

Des personnes extérieures au comité de pilotage pourront être invitées en cas de besoin sur des thématiques précises.

**Mesure 2** - Mettre en place un comité stratégique « Egalité professionnelle » à réunir deux fois par an minimum en charge de la vision pluridisciplinaire et prospective du plan.

Ce comité est également force de proposition en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il aura également comme missions l'accompagnement à la mise en œuvre du plan et sa diffusion auprès des personnels.

Ce comité, dont la composition pourra être amenée à évoluer en cas de besoin, comprendra les membres suivants :

- Les membres du COPIL Egalité,
- Des représentants du personnel (à désigner au sein du CSA),
- Des membres extérieurs : associations d'aide aux victimes et accompagnement, réseau RELIEF, alliance UNITA.

Des personnes extérieures au comité stratégique pourront être invitées en cas de besoin sur des thématiques précises.

**Mesure 3** - Nommer un responsable de l'implémentation du plan et qui aura comme missions de réaliser le calendrier des actions et d'assurer la coordination des services concernés. Ainsi, pour chaque action un calendrier et un porteur pilote sera désigné en tant que responsable de la mise en œuvre de l'action dans le respect des acteurs et des dispositifs existants.

#### **Indicateurs :**

- *Nombre d'actions du plan égalité pour la période 2025 / 2027,*
- *Désignation des membres du COPIL et du comité stratégique,*
- *Désignation d'un responsable du plan égalité professionnelle et suivi annuel,*
- *Nombre de réunion du COPIL et du comité stratégique.*

## **Action 1-2 : Relayer la politique d'égalité sur les 4 sites et identifier un point d'entrée du dispositif de veille sur les VSS**

L'objectif est de professionnaliser les référents Egalité et d'assurer une culture de l'égalité au plus près des personnels de l'USMB, par ailleurs, il convient de veiller à l'actualisation des connaissances des référents :

**Mesure 4** - Assurer la désignation d'un référent ou une référente "égalité professionnelle" au sein de chaque composante, direction centrale, service commun et unité de recherche / unité mixte de recherche afin de permettre de :

- Relayer la politique égalité sur son périmètre,
- Mettre en place une veille sur les violences sexistes et sexuelles,
- Veiller à ce que les composantes, laboratoires, directions centrales et services communs animent cette politique à leur niveau,
- Participer au comité stratégique égalité professionnelle et assurer un rôle de relai auprès des personnels

### **Indicateurs :**

- *Nombre de référents égalité professionnelle désignées au sein de l'USMB,*
- *Nombre d'initiative portées par les composantes, laboratoires et l'administration (directions centrales / services-communs).*

**Mesure 5** : Poursuivre l'animation du réseau des référents Egalité

Actualiser la lettre de mission qui leur est remise annuellement

Former à la prévention et au traitement des VSS,

Former au fil de l'eau, et favoriser l'actualisation des connaissances

### **Indicateurs :**

- *Nombre de référents égalité professionnelle formées (heures annuelles),*
- *Lettres de missions remises.*

### **Action 1-3 : Diffuser le plan : dialogue social et information des personnels**

L'objectif est de porter le plan à la connaissance de l'ensemble des acteurs et personnels de l'USMB et prendre en compte leurs propositions.

**Mesure 6** - Publier le plan sur le site internet de l'USMB dès son adoption par le CA et l'envoyer à tous les personnels par voie électronique.

**Mesure 7** - Présenter annuellement l'avancée du plan aux instances et conseils, et recueillir leur avis pour les associer à la mise en œuvre.

#### **Indicateurs :**

- *Nombre d'actions de communication réalisées,*
- *Nombre de propositions incluses au plan.*

## **AXE 2 : FAVORISER LA MIXITE DES METIERS ET L'EGAL ACCES A TOUTES LES FONCTIONS ET RESPONSABILITES, DONT CELLES D'ENCADREMENT ET D'ENCADREMENT SUPERIEUR**

---

Les enjeux d'une plus grande mixité des métiers sont importants. Pour l'OCDE, l'égalité des genres, qui passe notamment par la mixité des métiers, est un « moteur de croissance économique qui renforce la démocratie et la cohésion sociale et améliore le bien-être de tous les membres de la société ». S'il n'existe pas de définition officielle de la mixité des métiers, la Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques du ministère chargé du travail (DARES) considère pour le secteur privé qu'un métier est mixte lorsque la proportion de femmes ou d'hommes est comprise entre 40 % et 60 %.

Aussi, les objectifs poursuivis en termes de mixité et d'accès aux responsabilités sont les suivants :

- Adopter une politique volontariste de promotion de la mixité.
- Favoriser l'évolution des parcours professionnels, les mobilités et l'accès aux diverses formes de responsabilités pour les agentes et les agents.

### **Action 2-1 : Former pour prévenir les discriminations lors des recrutements et promotions**

L'objectif est de développer une culture de l'égalité dans chacune des étapes de recrutements et d'accompagner les acteurs des procédures RH

**Mesure 8** - 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.

**Mesure 9** - 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.

**Mesure 10** - Editer un guide des bonnes pratiques pour éviter les discriminations dans les recrutements et promotions.

### Indicateurs :

- *Nombre d'information données avant chaque comité, experts,*
- *Nombre de personnels acteurs des ressources humaines formés,*
- *Edition d'un guide des bonnes pratiques RH en termes d'égalité professionnelle,*
- *Indicateurs : Evolution annuelle de la proportion F/H par métiers/corps identifiés comme devant être suivis, titulaires et contractuels.*

### Action 2-2 : Proposer une formation à tous les personnels sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'objectif est l'acculturation de l'ensemble des personnels aux questions d'égalité.

**Mesure 11** - Intégrer au plan de développement des compétences de l'USMB une formation de sensibilisation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ouverte à tous.

**Mesure 12** - Systématiser une séquence sur ce thème au programme des formations des encadrants, des responsables administratifs et de composantes, des conseillers, directeurs de laboratoire et lors de l'accueil des nouveaux arrivants.

**Mesure 13** - Communiquer et proposer des actions événementielles : quinzaine de l'égalité, journée internationale du droit des femmes...

**Mesure 14** - Intégrer et rendre obligatoire une formation de lutte contre les stéréotypes et le sexisme dans le parcours de formation initiale des nouveaux arrivants.

**Mesure 15** : Former la première ligne RH : intégration de l'égalité dans les pratiques RH, pour pouvoir aborder les sujets d'égalité / les droits avec les agents.

### Indicateurs :

- *Nombre de formations suivies sur les différentes mesures de l'axe 2-2,*
- *Nombre d'actions et nombre de participants.*

### **Action 2-3 : Communiquer pour favoriser la mixité des métiers et lutter contre les stéréotypes de genre**

L'objectif est de déconstruire les stéréotypes qui entravent l'accès aux métiers au prisme du genre à l'USMB et auprès des publics qui constituent un futur vivier de recrutement.

**Mesure 16** – Réaliser une campagne de communication avec les femmes et les hommes sur les métiers où la part des hommes, et respectivement des femmes, est la plus faible. Exposer ces portraits lors des journées portes ouvertes de l'USMB et à l'occasion de la journée du lycéen, enfin, proposer aux lycées d'accueillir cette exposition.

**Mesure 17** - Inciter et soutenir les doctorants et étudiants, en particulier des disciplines ayant un faible taux de féminisation, à donner des exposés aux lycéennes et lycéens, à accompagner des stagiaires au niveau collège et lycée.

#### **Indicateurs :**

- *Campagne de communication réalisée et diffusée (portraits / affichage égalité professionnelle),*
- *Nombre d'actions réalisées afin de diffuser une culture d'égalité des métiers,*
- *Mise en place d'une communication simplifiée pour les droits des hommes et femmes dans toutes les situations personnelles et professionnelles.*

### **Action 2-4 : Sensibiliser au respect de l'équilibre femmes hommes pour des postes à responsabilité**

L'objectif est de favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilité au sein de l'USMB et de soutenir la progression des carrières.

**Mesure 18** - 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.

**Mesure 19** - Favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilités en actualisant la charte des temps pour rendre ces postes davantage compatibles avec la vie personnelle et familiale dès que nécessaire.

**Mesure 20** – Veiller à une répartition similaire des services d'enseignement / charges administratives / activités de recherche des femmes et des hommes afin de favoriser les promotions féminines.

**Mesure 21** – Pérenniser l'expérimentation réussie du programme de mentorat pour accompagner les femmes par des mentores expérimentées. Le programme actuel propose notamment des ateliers sur la confiance en soi et le développement du leadership.

**Indicateurs :**

- *Indicateurs : % F / H des postes à responsabilité,*
- *Indicateur : Pourcentage F/H pour les nominations,*
- *Services d'enseignements équilibrés,*
- *Programme de mentorat effectif (nombre de femmes accompagnées).*

**Action 2-5 : Communiquer : consolider la marque employeur**

L'objectif est d'harmoniser les pratiques et s'assurer que les supports et communications de l'USMB ne véhiculent pas de stéréotypes de genre.

**Mesure 22** - Rappeler les bonnes pratiques de nommage : porter une attention aux titres de fonctions et féminiser, par exemple : réunion des directrices, réunion des directeurs, utiliser la double dénomination afin de faciliter la lecture.

**Mesure 23** - Actualiser la charte d'écriture sans discrimination de type et de sexe de l'USMB et diffuser le document.

**Mesure 24** - Communiquer sur les évolutions de carrière, message d'égalité diffusé quel que soit le corps.

**Indicateurs :**

- *Campagne de communication visible sur le site internet de l'USMB,*
- *Mise à jour de la charte d'écriture sans discrimination,*
- *Sessions d'informations à l'attention des personnels USMB (BIATSS, enseignant, enseignants-chercheurs).*

### **AXE 3 : EVALUER, PREVENIR ET TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION ET DE DEROULEMENT DE CARRIERE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

---

La rémunération est un facteur d'attractivité pour les métiers du MESR. L'enjeu demeure de corriger les écarts existants entre les femmes et les hommes dans l'octroi des régimes indemnitaires, des heures supplémentaires et complémentaires. C'est également d'aboutir à une juste proportionnalité entre les sexes dans les promotions de grades et de corps, tout en veillant à ne pas discriminer les personnels à temps partiel ou de retour de congés « familiaux », etc. L'équilibre entre les femmes et les hommes dans le choix des propositions de promotions doit être respecté conformément au protocole d'accord du 8 mars 2013 et de l'accord du 30 novembre 2018, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et dans le cadre des dispositions de l'article L.132-10 du code général de la fonction publique (CGFP). L'impact des inégalités salariales sur les retraites doit aussi être évalué.

Aussi, les objectifs poursuivis en termes de prévention et de traitement des écarts de rémunération et de déroulement de carrière sont repris dans les axes à suivre.

#### **Action 3-1 : Permettre aux femmes d'accéder aux emplois les mieux rémunérés dans le cadre des promotions**

L'objectif est d'éviter des écarts trop importants entre les taux de promouvables et les taux de promues.

**Mesure 25** - Faire preuve de la plus grande vigilance quant à l'équilibre entre les femmes et les hommes dans les promotions, en particulier, l'examen de la répartition femmes / hommes des promouvables, des candidats et des lauréats sera fait par les jurys préalablement formés

**Mesure 26** - Former aux tâches d'encadrement en faisant la promotion de ces formations auprès des femmes.

### Indicateur :

- *Répartition femme / homme des promouvables et promus,*
- *Nombre de femmes encadrantes,*
- *Nombre de formation en management suivies par des femmes,*

### Action 3-2 : Informer les femmes concernées par ces promotions de manière individualisée

**Mesure 27** - Informer 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.

**Mesure 28** - Sensibiliser et former les directeurs de composantes, de laboratoire, de service qui peuvent avoir une action ciblée d'information et d'orientation vers les dispositifs de mentorat, confiance en soi et leadership auprès des femmes.

### Indicateurs :

- *Nombre de rendez-vous d'accompagnement proposés,*
- *Nombre de personnels en situation d'encadrement formé.*

### Action 3-4 : Promouvoir le RIPEC (régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs) auprès des femmes

Actuellement, seulement 28% des bénéficiaires du RIPEC sont des femmes alors que les femmes représentent un peu de moins de 34 % des enseignants chercheurs. L'objectif est d'atteindre 30 % de femmes bénéficiant du RIPEC.

**Mesure 29** - Informer et accompagner les femmes à candidater à la RIPEC et sensibiliser les directeurs de laboratoire et de composante sur le déséquilibre actuel.

### Indicateur :

- *Pourcentage de femmes bénéficiant du RIPEC.*

### **Action 3-5 : Accompagner les femmes tout long de leur carrière professionnelle**

L'objectif est de lutter contre l'autocensure des femmes en début de carrière et accompagner l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle.

**Mesure 30** - Accompagner les carrières des femmes afin qu'elles soient bien informées des possibilités en termes d'évolutions, 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.

#### **Indicateur :**

- *Nombre d'entretiens / réunions d'informations réalisés.*

### **Action 3-6: Communiquer avec des photographies à l'instant « t » sur les écarts salariaux, les écarts de grades, le nombre de VSS en utilisant des comparaisons avec les références nationales**

L'objectif est de situer les indicateurs RH de l'USMB au sein de l'ESR.

**Mesure 31** - Extraire les indicateurs pertinents du RSU qui peuvent être comparés à des données nationales.

#### **Indicateur :**

- *Production de données comparatives pour les thématiques disponibles.*

## **AXE 4 : FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE**

---

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes implique la prise en compte de l'évolution des structures familiales et de la société. Il convient donc de mieux accompagner les agentes et agents publics dans les moments clés de leur vie personnelle et familiale et de permettre le partage équitable entre les femmes et les hommes des demandes de congés ou de temps partiel liés à ces moments clés.

Les objectifs poursuivis en termes d'articulation des temps de vie professionnelle et des temps de vie personnelle sont les suivants :

- Penser l'organisation du travail à l'aune du genre.
- Promouvoir et favoriser les dispositifs de congés parentaux auprès des hommes.
- Permettre aux femmes et aux hommes de bénéficier de nouvelles organisations du travail pour faire face à l'allongement des carrières et aux besoins accrus d'aidants dans la société.

### **Action 4-1 : Identifier de nouveaux leviers d'action par la mise en place d'indicateurs plus fins**

L'objectif est de réaliser une analyse plus fine non seulement sur les motifs mais sur l'âge des personnels ayant recours au temps partiel afin de proposer d'autres modalités d'intervention.

**Mesure 32** - Collecter les données qui permettront, au-delà du RSU, de distinguer les motifs de demande de temps partiels. Si certains relèvent de la parentalité, d'autres pourraient relever de la nécessité d'apporter une aide à un proche ou par un choix de vie.

#### **Indicateurs :**

- *Analyse des motifs et âge des personnels qui ont recours au temps partiel (femmes/hommes).*

## **Action 4-2 : Adapter l'organisation du travail : télétravail et travail en site distant**

L'objectif est d'actualiser l'accompagnement du télétravail.

**Mesure 33** - Mettre en place des retours d'expériences de nature à identifier de nouvelles pistes d'amélioration du dispositif de télétravail et étudier la mise en place d'autorisation du travail sur site distant dans des espaces aménagés.

### **Indicateurs :**

- *Bilan annuel qualitatif et quantitatif du télétravail permettant d'identifier des leviers d'amélioration du dispositif.*

## **Action 4-3 : Faciliter le soutien à la parentalité : promouvoir les dispositifs de congés familiaux et accompagner la reprise**

L'objectif est de soutenir les personnels dans les évènements de vie qui nécessitent un accompagnement.

**Mesure 34** - 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.

**Mesure 35** - 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.

**Mesure 36** - Rendre visibles et accessibles les informations existantes concernant l'aide sociale.

**Mesure 37** - Etendre et pérenniser la mesure du Cafés des aidants, ouvert à toutes et tous.

### **Indicateur :**

- *Nombre d'actions réalisées, nombre de participants et participantes,*
- *Guides des congés parentaux / accès facilité à l'information.*

### **Action 4-4 : Disposer de zones dédiées à l'allaitement**

L'objectif est de faciliter la gestion de la reprise du travail aux femmes allaitantes.

**Mesure 38** - Identifier, recenser les zones de "stockage" possibles (expérimenter, recenser des frigos...) en collaboration avec les composantes, services et directions.

#### **Indicateur :**

- *Nombre de zones dédiées à l'allaitement mises en œuvre*

## **AXE 5 : PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCES (DONT LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES), DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES**

---

Cet axe se fonde sur l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, les articles R135-1 à R135-10 du CGFP relatifs aux dispositifs de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique et l'arrêté du 17 mars 2021 pour les établissements relevant du MESR. Il s'agit d'agir en qualité d'employeur pour prévenir tout risque de violence à l'égard des femmes et protéger tout membre du personnel subissant un acte de violence.

Les objectifs poursuivis en termes de prévention et de traitement des discriminations et des violences sexistes et sexuelles sont les suivants :

- Actions de préventions primaires : renforcer la prévention et la sensibilisation des personnels sur l'existence des dispositifs permettant le recueil et le traitement de tout signalement de discrimination ou de violence.
- Actions de préventions secondaires : accompagner juridiquement et méthodologiquement la mise en place de ces dispositifs et, lorsqu'ils préexistent, veiller à leur adaptation aux dispositions réglementaires.
- Actions de préventions tertiaires : accompagner les agents qui seraient victimes de violences, mettre en place des outils, orienter et former afin de mieux prendre en charge les personnels.

### **Action 5-1 : Poursuivre et renforcer le dispositif de signalement, de traitement et de suivi des VSS, des harcèlements et discriminations**

L'objectif est de disposer d'un circuit identifié par tous les personnels (et les étudiants), afin de prendre en charge les signalements.

**Mesure 39** – Maintenir et poursuivre la procédure conduite par la Direction des Affaires Juridiques et Institutionnelles liée au signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes. A ce titre, former les référents identifiés, pour participer, à la demande de la DAJI, au traitement des signalements de VSS, de harcèlement et de discriminations, la parole des victimes et les orienter vers une aide médicale, psychologique et sociale si besoin.

### Indicateurs :

- *Maintien de l'accès à l'information sur la plateforme de signalement,*
- *Maintien en compétence des référents VSS,*
- *Réaliser des bilans sur les signalements déposés sur la plateforme dédiée de l'USMB,*
- *Formulaire de signalement des VSS actualisé si besoin.*

### Action 5-2 : Communiquer et informer sur la prévention des VSS, harcèlements et discriminations

L'objectif est de renforcer la prévention primaire sur ces risques.

**Mesure 40** - Actualiser et faire évoluer les informations diffusées sur l'intranet de l'USMB ou figurent notamment : les définitions des différentes formes de VSS, harcèlements et discriminations, la description du dispositif de signalement mis en place à l'USMB, les associations, services et professionnels pouvant accompagner et prendre en charge les victimes, de harcèlement ou de discrimination.

**Mesure 41** - Actualiser et faire évoluer la plaquette d'information reprenant ces éléments, en assurer une large publicité au sein de l'USMB.

**Mesure 42** - Diffuser et communiquer sur le "violentomètre" pour identifier les comportements limites, l'adapter pour l'USMB.

### Indicateur :

- *Mise à jour des informations sur le site internet de l'USMB en lien avec les VSS,*
- *Mise en œuvre d'une plaquette d'information,*
- *Groupe de travail sur le violentomètre adapté à l'USMB et diffusion.*

### Action 5-3 : Former à la prévention des VSS et du harcèlement

L'objectif est que les personnels et les étudiants connaissent les dispositifs mis en place à l'USMB pour lutter contre ces agissements et renforcer la vigilance de chacun face à ces situations.

**Mesure 43** - Proposer aux personnels une formation dans le cadre du plan de développement des compétences qui vise à appréhender les différentes formes de VSS.

**Mesure 44** - Proposer des formats innovants tels des ateliers sur la fresque de l'égalité entre les hommes et les femmes ou une sensibilisation portée par une troupe de théâtre lors d'évènements institutionnels. Systématiser cette thématique lors de la journée d'accueil des nouveaux personnels.

**Indicateur :**

- *Nombre de formations suivies par les personnels, notamment pour tous les nouveaux arrivants.*

**Action 5-4 : Accompagner les agents qui seraient victimes de violences**

L'objectif est de garantir une prise en charge adaptée des victimes présumées et assurer une réponse institutionnelle conforme aux dispositions législatives et réglementaires.

**Mesure 45** - Poursuivre les actions mises en place par les services compétents, selon les missions qui leur sont confiées. Former et accompagner d'une part les référents VSS dans le cadre de la plateforme de signalement de l'USMB et, d'autre part, les membres des sections disciplinaires.

**Mesure 46** - Mettre à disposition un espace sécurisé pour y déposer des pièces administratives sensibles pour les agents.

**Mesure 47** - Proposer des permanences juridiques avec des associations fléchées par la direction des affaires juridiques et institutionnelles.

**Mesure 48** - Informer les agents à comment réagir en cas de violences intrafamiliales /domestiques : connaissance des circuits et ressources (appui du service de santé au travail pour connaître le cercle de la violence).

**Mesure 49** - Orienter les victimes et les parties prenantes.

**Indicateur :**

- *Proposition d'accès à un espace numérique sécurisé,*

- *Mise en place d'une permanence d'une association d'aide aux victimes au sein de l'USMB,*
- *Nombre de formations suivies par les référents égalité / VSS.*

## **AXE 6 : AGIR POUR LA SANTE DES FEMMES AU TRAVAIL**

---

Le précédent plan national d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n'envisageait pas spécifiquement cette question, par ailleurs présente dans les objectifs stratégiques ministériels en matière de politique de prévention des risques professionnels dans les services et les établissements relevant des trois périmètres ministériels. Un axe « santé des femmes » figure également dans le plan interministériel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2023-2027 « Toutes et tous Egaux ».

L'audition d'expertes sur le sujet et les bilans santé sécurité au travail (SST) ont permis de relever les enjeux suivants à traiter dans le cadre du plan national d'action, qui seront déclinés au sein de l'USMB :

→ Mieux connaître et analyser les pathologies féminines au travail et les accidents du travail qui touchent particulièrement les femmes.

→ Améliorer l'information des femmes sur ces questions.

→ Les actions et mesures proposées s'inscrivent dans une stratégie qui vise à prendre en compte les spécificités de la pénibilité du travail des femmes dans une logique de préservation de la santé, d'amélioration de la traçabilité et de la prévention à l'exposition aux risques professionnels et de renforcement du suivi de l'adaptation au poste de travail.

### **Action 6-1 : Former sur les signes spécifiques de la santé des femmes**

L'objectif est d'assurer une communication de santé publique liée aux problématiques de santé spécifiques aux femmes.

**Mesure 50** - Cibler la communication sur des pathologies présentant des symptômes différents de ceux des hommes.

#### **Indicateur :**

- *Campagne de communication / ateliers réalisée par la médecine du travail.*

## **Action 6-2 : Renforcer le suivi pour les femmes qui présentent des expositions aux risques professionnels différents des hommes**

L'objectif est de mettre en place une évaluation différenciée des risques en fonction du sexe, en particulier par l'application de la circulaire interministérielle du 11 juin 2024 relative à l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et du programme annuel de prévention et d'amélioration des conditions de travail dans la fonction publique.

**Mesure 51** - Réaliser une analyse particulière sur les risques pouvant causer des TMS, RPS dont les VDHAS et sur les substances cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction.

**Mesure 52** - Adapter les mesures de prévention primaire aux caractéristiques physiologiques des femmes, en particulier le port de charges et les EPI.

### **Indicateurs :**

- *Prise en compte des spécificités de la santé de femmes dans le DUERP,*
- *Adapter les mesures de prévention pour les femmes.*

**Action 6-3 : Accompagner les parcours, accès aux ressources pour les femmes avec un projet de maternité (traitement / fertilité...).**

**Mesure 53** - Communiquer sur les dispositifs existants fléchés par la médecine du travail

## **Action 6-4 : Sensibiliser à l'endométriose et ses impacts**

**Mesure 54** - Inscrire l'USMB dans un appel à projet lié à « l'endométriose, grande cause nationale » afin de proposer des actions.

## **Action 6-5 : Formaliser les éléments de télétravail dans un contexte de grossesse en simplifiant les procédures et l'accès à l'information**

**Mesure 55** - Communiquer spécifiquement sur les aménagements possibles de l'organisation du travail en situation de grossesse.

## POSTAMBULE

---

L'ensemble des actions proposées et leur mise en œuvre bénéficient à la fois de ressources en interne au sein des différents services mais également d'un soutien financier de la Direction Générale des Finances Publiques (l'USMB est lauréate de l'appel du Fonds d'Égalité Professionnelle, déposé en décembre 2024 - « *L'égalité sous toutes ses formes* »).