



**Rapport annuel sur l'exécution du plan
d'action en matière d'égalité entre les
femmes et les hommes 2024/2026.**

Conseil d'administration du 10 mars 2025

Délibération 2025/03 /CA-031

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L.712-1, L 712-2 10° et L712-3 ;

Vu le code général de la fonction publique, notamment ses articles L132-1 à L132-4 et R132-1 à R132-12 ;

Vu les statuts de l'Université de Toulouse ;

*Considérant la présentation au Comité social d'administration de l'établissement du 13 février 2025
« de l'état d'avancement des actions inscrites au plan » ;*

*Considérant la nécessité de transmettre ce rapport, « après approbation par le conseil
d'administration, aux ministres chargés de l'enseignement supérieur et de la recherche et au Haut
Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur ».*

APRES EN AVOIR DELIBERE,

**- APPROUVE le rapport annuel sur l'exécution du plan d'action en matière d'égalité entre les
femmes et les hommes 2024/2026.**

Toulouse, le 10 mars 2025,

La Présidente de l'Université de Toulouse,

Date de transmission à la Rectrice de Région
académique et publication :

24 mars 2025



Odile RAUZY

Délibération adoptée à l'unanimité des votes exprimés

Nombre de membres en exercice : 39

Nombre de membres présents ou représentés : 33

Nombre de voix favorables : 33

Nombre de voix défavorables : 0

Nombre d'abstentions : 0

Ne prennent pas part au vote : 0



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

UNIVERSITÉ
DE TOULOUSE

Bilan annuel du plan d'action égalité professionnelle femmes- hommes 2024-2026



Contexte

Articles L132-1 et suivants du code général de la fonction publique

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

Article R132-4 du code général de la fonction publique

Article 712-2, 10° du code de l'éducation

- L'objectif de ce plan d'action, prévu sur trois ans à partir de 2024, est de réduire les inégalités professionnelles entre les genres. Il s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue.
- Le CA a adopté ce Plan d'action égalité professionnelle Femmes-Hommes 2024-2026 le 11 décembre 2023, publié sur le site internet:
<https://www.univ-tlse3.fr/recrutement/egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes>
- Conformément à la réglementation, une information sur l'état d'avancement des actions inscrites au plan est réalisée chaque année en CSAE, et ce rapport est ensuite présenté en CA.

Méthodologie

Un plan d'action élaboré de manière participative en groupe de travail (GT), et porté par le VP délégué Egalité, inclusion, diversité.

- 14 membres du GT: VP délégué égalité inclusion diversité, 4 représentants des personnels, Coordinatrice MEFHLCD, 2 référents de composantes MEFHLCD, Coordinatrice du projet AVEC, Directrice de la DreV, 4 représentants du DRHDS.
- Suivi du plan d'action: 1 réunion 2 fois par an avec l'ensemble du GT + réunions en sous groupe en fonction des actions à réaliser, soit au total 6 réunions dans l'année

Bilan des actions du plan égalité professionnelle 2024



7 actions
à faire



7 actions
en cours



9 actions
réalisées

“

Écart de rémunérations entre les hommes et les femmes



Actions à faire

Actions	Intitulé des actions
2	Décliner l'index égalité dans chaque composante
3	Faire un suivi des ratios femmes hommes dans les groupes 1 des cotations des postes des personnels BIATSS (RIFSEEP) et des personnels Enseignants, Enseignants-chercheurs (RIPEC)
4	Réaliser un état des lieux genré sur la population doctorante, notamment les chargées et chargés d'enseignement, pour analyser les facteurs d'écart de rémunération dès le début de la carrière.

Index en composante (action 2)

Outil de la DGFIP/DGAFP : Complexité technique de l'adaptation de cet outil au niveau des composantes.

Etat des lieux population doctorante (action 4)

SD TES - (Axe 5.1 : Promouvoir une politique humaine et sociale d'égalité, de diversité et d'inclusion) : une étude sur le bien-être des doctorants est en cours, avec les premiers résultats attendus en 2025.

Actions réalisées



Actions	Intitulé des actions
1	Produire un "index" UT3
5	Produire la répartition genrée des 10 plus hautes rémunérations de l'UT3

Index UT3 (action 1)

Index UT3 2023 : 86/100

Rappel des indicateurs:

- Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à corps, grade et échelon équivalents ;
- Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à catégorie hiérarchique équivalente ;
- Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Répartition genrée des 10 plus hautes rémunérations (action 5)

En 2023 (données SID RH – Base de données sociales/rémunérations/ Indicateur 33):

7 hommes et 3 femmes (H H H
F H F H H F H)

“

Mixité professionnelle et accès aux responsabilités



Actions à faire

Actions	Intitulé des actions
13	Valoriser les personnels du sexe sous représenté dans leur métier par des actions de communication interne et externe
16	Mettre en place un suivi genré des dépôts et des résultats d'appels à projet de recherche
19	Mener une étude genrée sur l'encadrement des thésardes et des thésards

Valoriser les personnels du sexe sous représenté dans leur métier par des actions de communication interne et externe
(action 13)

Évolution de l'organisation des équipes de la RSU.

Mettre en place un suivi genré des dépôts et des résultats d'appels à projet de recherche
(action 16)

Travail à mener en collaboration avec la Direction de la Recherche et de la Valorisation.

Actions en cours



Actions	Intitulé des actions
7	Communiquer et sensibiliser les membres des commissions de recrutement et de concours sur la charte du recrutement
8	Assurer la représentativité F-H dans la présidence des comités de sélection

Communiquer et sensibiliser les membres des commissions de recrutement et de concours sur la charte du recrutement (action 7)

À l'initiative de la VP déléguée chargée des personnels, des carrières et de la qualité de vie au travail, une vidéo de sensibilisation sur l'égalité femmes-hommes et les biais existants a été présentée aux membres des commissions de recrutement.

Assurer la représentativité F-H dans la présidence des comités de sélection (action 8)

Pour la présidence des jurys concours des BIATSS, une alternance annuelle entre les sexes est mise en place conformément à l'obligation légale. Pour les comités de sélection des EC, aucune obligation d'alternance n'est imposée. Mettre en place un suivi de la répartition des présidences afin d'assurer une représentation équilibrée.

Actions en cours



Actions	Intitulé des actions
14	Produire dans chaque composante l'indice de plafond de verre et l'indice d'avantage masculin
18	Former les agents de l'université sur le développement de sa confiance et son estime de soi dans le but de faire évoluer sa carrière professionnelle.

Indice de plafond de verre et indice d'avantage masculin en composante (action 14)

Accompagnement des composantes avec des données chiffrées partagées sur le SID RH.

Exemple IUT de Toulouse, Auch, Castres:

Indices IUT A Paul Sabatier	2023	2024
Indice avantage masculin EC:	1,43	1,42
Indice avantage masculin BIATSS :	0,51	0,52
Indice de plafond de verre EC homme	0,88	0,88
Indice de plafond de verre EC femme	1,26	1,25
Indice de plafond de verre BIATSS homme	1,65	1,62
Indice de plafond de verre BIATSS femme	0,84	0,85

Formation confiance et estime de soi (action 18)

En novembre 2024, la plateforme de formation régionale d'appui interministériel d'Occitanie, a proposé une session intitulée "Développer l'estime de soi".

Produire au niveau de chaque composante l'indice d'avantage masculin et l'indice de plafond de verre

- L'indice avantage masculin permet de mettre en lumière la disparité entre les femmes et les hommes sur l'accessibilité aux plus hautes fonctions.
 - Si l'indice est supérieur à 1 cela signifie que la proportion d'hommes occupant des postes aux plus hautes fonctions est supérieure à celle des femmes.
- L'indice de plafond de verre (GCI) permet de constater l'existence de freins dans la progression de carrière pour les femmes ou pour les hommes.
 - Si $GCI = 1$ → il n'y a pas de différence entre les femmes et les hommes quant à la chance d'être promu
 - Si $GCI > 1$ → existence de freins dans la progression de carrière par rapport à l'autre sexe
 - Si $GCI < 1$ → plus de chance que l'autre sexe d'accéder à un poste de position supérieure

Actions réalisées



Actions	Intitulé des actions
9	Suivre la part des femmes dans les jurys de thèse et pour l'habilitation à diriger des recherches (HDR)
12	Suivre la composition genrée dans les équipes politiques des composantes

% de femmes dans les jurys de thèse :

- 31% en 2018
- 33% en 2020
- 35% en 2021
- 36 % en 2022
- 35 % en 2023
- 33% en 2024

% de femmes dans les jurys d'HDR :

- 31% en 2018
- 32 % en 2020
- 32% en 2021
- 34 % en 2022
- 35% en 2023
- 35% en 2024

Composition genrée des équipes politiques des composantes

Année 2024 :

F2SMH : 0 femmes 3 hommes

Faculté de santé : 1 femme 3 hommes

FSI: 6 hommes 2 femmes

IUT de Toulouse, Auch, Castres :
4 femmes 4 hommes

OMP : pas de femme dans les équipes politiques

“

Articulation vie professionnelle et vie personnelle



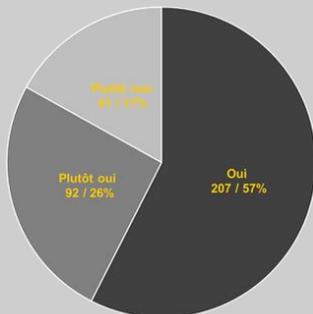
Actions en cours



Actions	Intitulé des actions
20	Réaliser un questionnaire sur le télétravail avec des items concernant l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
23	Rédiger et communiquer une charte d'engagements en faveur de l'équilibre des temps de vie

Questionnaire télétravail (action 20)

Sondage télétravail mars 2024: Réussissez-vous à séparer votre vie professionnelle et votre vie privée ?



Charte équilibre des temps de vie (action 23)

Deux réunions en sous groupe ont été organisées, afin de formaliser une proposition de charte en faveur de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Livrable prévu pour le 1^{er} semestre 2025

“

Lutte contre les VSSD



Actions à faire

Actions	Intitulé des actions
31	Réaliser une campagne de communication /sensibilisation sur les « micros agressions »

Remarque

Campagne prévue en 2024 mais reportée en 2025.

Actions en cours



Actions	Intitulé des actions
30	Mener des actions de communication lors du mois de l'égalité

Actions de communication lors du mois de l'égalité

Appel à témoignage sur la "grossophobie" et diffusion des témoignages sur le « coming out »

Atelier make-up drag qui était "mixte"

Théâtre forum sur le racisme dans les amphithéâtres avec les enseignants

Beaucoup d'actions ont pour cible les étudiantes: les distributions de protections périodiques menstruelles et stand de sensibilisation, le quizz sur l'égalité et les discriminations à la BU avec livres à gagner sur cette thématique.

Le mois de l'égalité est en cours de préparation.

Actions réalisées



Actions	Intitulés des actions
24	Assurer la publicité et le suivi des processus de signalement des violences sexuelles et sexistes et des discriminations
25	Développer la communication du suivi des décisions de la section disciplinaire en matière de VSS et discriminations
26	Communiquer via différents canaux les résultats du sondage sur la lutte contre les VSS et les discriminations.
27	Approfondir la formation sur les VSS des membres de la formation spécialisée
29	Former les personnels UT3 à la lutte contre les VSS et les discriminations (membres de l'équipe présidentielle et les directeurs de composantes, membres de la section disciplinaire à la lutte contre les VSS et les discriminations, personnels BIATSS, E-EC, doctorant, directeurs...)

Actions réalisées



Signalements 2024 (action 24)

Sur les 54 situations signalées en 2024, **31 concernent des personnels** (en tant que personne victime et/ou mise en cause)

Section disciplinaire (action 25)

Pas de saisine en 2024 de la section disciplinaire

Sondage sur la lutte contre les VSS et les discriminations (action 26)

➤ Disponible sur le site Internet de l'université <https://www.univ-tlse3.fr/nos-engagements/egalite-femmes-hommes-lutte-contre-les-discriminations>

Formation VSS des membres de la formation spécialisée (action 27)

Contenu du programme de formation :

- Les définitions
- Les stratégies du harceleur et agresseur et les impacts sur la victime
- Les obligations de l'administration
- Le repérage et l'accompagnement d'une victime de violences sexuelles
- Les responsabilités des managers
- Le rôle de témoin

Sur les 20 membres de la FS (10 titulaire et 10 suppléant) **19 agents ont suivi la formation complète**

Actions réalisées



Formation Lutte contre les VSS (action 29)

➤ Estimation pour 2024 :

Offre collective : 3 sessions pour auto-défense, 1 session enseigner sans discriminer, un webinaire de sensibilisation à la transidentité (environ 45 agents hors participations au webinaire)

Formations VSSD ciblée équipe gouvernance : 20 personnes formés en G20 en février 2024 et plus de 30 personnes en juillet (nouvelle équipe politique élargie aux directions de composantes invitées)

Formation enquête administrative : 6 personnes des services concernés

Formation/sensibilisation pour les personnels de l'IUT/MFJA : environ 50 agents