

**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITE CLERMONT AUVERGNE
PORTANT APPROBATION DU PLAN D' ACTIONS POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES 2025-2028**

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITE CLERMONT AUVERGNE, EN SA SEANCE DU 14 MARS 2025,

Vu le code de l'éducation ;

Vu le décret n°2024-3 du 2 janvier 2024 modifiant le décret n°2020-1527 en date du 7 décembre 2020 portant création de l'établissement public expérimental Université Clermont Auvergne (UCA) ;

Vu les statuts de l'UCA ;

Vu l'avis du comité social d'administration en date du 12 mars 2025 ;

PRESENTATION DU PROJET

Validation du plan d'action pour l'égalité professionnel 2025-2028.

Ce plan répond à des grands objectifs, regroupés en 26 thématiques réparties dans 5 grands axes :

- axe 1 : Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois ;
- axe 3 : Mieux articuler la vie personnelle et la vie professionnelle ;
- axe 4 : Lutter contre les violences sexistes, sexuelles et discriminatoires ;
- axe 5 : Gouvernance.

Vu le quorum atteint en début de séance ;

Vu la présentation de Monsieur le Président de l'Université Clermont Auvergne ;

Après en avoir délibéré ;

DECIDE

D'approuver le plan d'actions pour l'égalité professionnelle femmes/hommes 2025-2028 tel que joint en annexe.

Membres en exercice : 41

Votes : 28

Pour : 28

Contre : 0

Abstention : 0

**Le Président de l'Université
Clermont Auvergne,**

Signé électroniquement par
Mathias BERNARD



Le 17 mars 2025

PLAN D' ACTIONS POUR L'EGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES

2025-2028

Schéma directeur du plan d'action pour l'égalité professionnelle
femmes/hommes présenté et soumis au vote du conseil
d'administration de l'UCA le et du conseil d'administration de
Clermont Auvergne INP le

Avertissement au lecteur /lectrice

Ce plan engage l'établissement public expérimental Université Clermont Auvergne (UCA dans la suite du texte) sur l'ensemble de son périmètre, incluant donc l'établissement-composante Clermont Auvergne INP (Institut National Polytechnique Clermont Auvergne). Par le vote de leurs Conseils d'administration, l'UCA et Clermont Auvergne INP sélectionnent un certain nombre d'objectifs prioritaires et s'engagent à déployer des actions communes, selon des modalités adoptées par chacun des deux établissements.

Afin de suivre l'avancement de la mise en place des actions du schéma directeur, un bilan annuel quantitatif et qualitatif sera effectué par les services portant les différentes actions du plan et coordonné par la direction de la vie universitaire. Il sera présenté aux instances. Ce bilan sera également mis à disposition de tous et toutes sur la page internet UCA et celle de Clermont Auvergne INP.

Table des matières

ÉDITO DU PRESIDENT	5
---------------------------------	----------

INTRODUCTION.....	6
--------------------------	----------

AXE 1 : GARANTIE DE L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES	6
AXE 2 : ÉVALUATION, PREVENTION ET TRAITEMENT DES ECARTS DE REMUNERATION	7
AXE 3 : ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE.....	7
AXE 4 : LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES, LES HARCELEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS	7
AXE 5 : GOUVERNANCE	7

ÉLABORATION DU PLAN D'ACTION POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMME HOMME 2025-2028	8
--	----------

LA METHODOLOGIE.....	8
CADRE D'ELABORATION ET GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE D'EGALITE PROFESSIONNELLE	10

25 THEMATIQUES REPARTIES DANS 5 GRANDS AXES	11
--	-----------



AXE 1 : ÉVALUATION, PREVENTION ET TRAITEMENT DES ECARTS DE REMUNERATION

.....	11
--------------	-----------

THEMATIQUE 1 : IDENTIFIER LES DETAILS DES ECARTS DE REMUNERATION FEMME HOMME	11
THEMATIQUE 2 : VALORISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS.....	12
THEMATIQUE 3 : INFORMER SUR L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL.....	12



AXE 2 : GARANTIE DE L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS.....

.....	13
--------------	-----------

THEMATIQUE 1 : COMMUNIQUER POUR GARANTIR L'EGALITE PROFESSIONNELLE	13
THEMATIQUE 2 : GARANTIR UN ACCES EGALITAIRE.....	14
THEMATIQUES 3 : ACCOMPAGNER- FORMER A L'EGALITE PROFESSIONNELLE	14
THEMATIQUE 4 : AGIR SUR LES VIVIERS ETUDIANTS	15
THEMATIQUE 5 : GARANTIR L'EGALITE DES PERSONNES LGBTQIA+ DANS LES PROCESSUS RH.....	16



AXE 3 : MIEUX ARTICULER LA VIE PERSONNELLE ET LA VIE PROFESSIONNELLE 17

THEMATIQUE 1 : PERMETTRE UNE MEILLEURE ADAPTATION DU TRAVAIL ET DES TEMPS DE TRAVAIL	17
THEMATIQUE 2 : FACILITER LA PRISE ET LA REPRISE DES CONGES PARENTAUX.....	18

THEMATIQUE 3 : FACILITER LA PARENTALITE ET LA GARDE D'ENFANT	18
THEMATIQUE 4 : ACCOMPAGNER LE PERSONNEL AIDANT	19
THEMATIQUE 5 : FACILITER LES AUTORISATIONS D'ABSENCES	19



AXE 4 : LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES, SEXUELLES ET LES DISCRIMINATIONS 20

THEMATIQUE 1 : ENCOURAGER LES ASSOCIATIONS ETUDIANTES A PRENDRE EN COMPTE LA PREVENTION DES VSS	20
THEMATIQUE 2 : PREVENIR LES VSSD DANS LES SUIVIS DE THESE	21
THEMATIQUE 3 : SENSIBILISER AUX DISCRIMINATIONS ET VIOLENCES RACISTES ET LGBTPHOBES	21
THEMATIQUES 4 : FORMER AUX VIOLENCES SEXISTES SEXUELLES ET DISCRIMINATOIRES	21
THEMATIQUE 5 : SENSIBILISER ET FORMER AUX VIOLENCES CONJUGALES	22
THEMATIQUE 6 : AMELIORER LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES VSSD	23
THEMATIQUE 7 : SANCTIONNER LES VSSD	23



AXE 5 : GOUVERNANCE 24

THEMATIQUE 1 : METTRE EN PLACE UN BAROMETRE DES VSSD	24
THEMATIQUE 2 : CREER UN ENVIRONNEMENT INCLUSIF ET EGALITAIRE	25
THEMATIQUE 3 : COMMUNIQUER SUR LES VALEURS DE L'UCA ET RENFORCER L'IMAGE D'UNE POLITIQUE NE TOLERANT AUCUNE SITUATION DE VSS ET DISCRIMINATION	25
THEMATIQUE 4 : FORMER POUR UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL INCLUSIF POUR PREVENIR LES RISQUES DE VSSD ..	27
THEMATIQUE 5 : AMELIORER LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES VSSD	27

ANNEXES 29

1. TABLEAU RECAPITULATIF DES ACTIONS	29
2. PLAN D'ACTION POUR LA SIGNATURE DE LA CHARTE D'ENGAGEMENT LGBT+ DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR	35
3. DONNEES GENREES RSU	60
4. JEDIS : NOTE GENERALE DES RESULTATS TOUS PUBLICS ET ETABLISSEMENTS CONFONDUS	85
5. JEDIS : NOTE UNIVERSITE CLERMONT AUVERGNE RESULTATS ETUDIANT·ES	95

Édito du président

Depuis sa création en 2017, l'Université Clermont Auvergne a fait de l'égalité femmes-hommes et de la lutte contre les discriminations, notamment sexuelles et sexistes, un des éléments de sa stratégie d'établissement. Ce choix s'explique d'abord par les valeurs humanistes et démocratiques dont se réclame notre Université, notamment l'égalité des droits, le respect de la personne et l'ouverture à la diversité et à l'altérité. Il repose également sur l'implication volontaire de collègues mais aussi d'étudiantes et d'étudiants qui ont à cœur de faire avancer l'égalité femmes-hommes dans notre établissement, y compris par leur activité de formation et de recherche. Il s'impose enfin pour un établissement qui a pour mission de former dans les meilleures conditions possibles des jeunes à leur avenir et de produire des connaissances susceptibles de répondre à des enjeux sociétaux majeurs, dont font bien sûr partie l'égalité femmes-hommes, la lutte contre les stéréotypes qui alimentent les discriminations et le rejet de toute forme de violence sexuelle et sexiste.

Ce plan pour l'égalité professionnelle femmes-hommes 2025-2028 reflète la manière ambitieuse dont notre Université entend relever ces défis. Il s'inscrit dans la continuité d'un premier plan qui, déployé entre 2021 et 2024, a permis un certain nombre d'avancées. On peut notamment citer la réalisation de l'enquête JEDIS, qui a permis d'évaluer l'importance des violences sexistes et sexuelles au sein de la communauté universitaire – notamment au sein des étudiants – et nous a conduit à identifier un certain nombre d'actions prioritaires visant à traiter et surtout à prévenir ce qui constitue un véritable fléau. Cette enquête a d'ailleurs favorisé une prise de conscience collective qui fait qu'aujourd'hui la « tolérance zéro » face à ces violences est de mise dans notre Université.

Ce plan s'articule également avec le Schéma directeur du développement durable et de la responsabilité sociétale de l'UCA, validé par nos instances en décembre 2024. L'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations et les violence est bien entendu l'une des responsabilités sociétales les plus éminentes pour un établissement comme le nôtre. Ce plan d'égalité comme le schéma directeur DD-RS doit favoriser une prise en compte globale de ces enjeux, couvrant de façon transversale l'ensemble des missions de l'Université et impliquant non seulement les personnels, mais aussi les étudiantes et étudiants. C'est pourquoi il doit être porté politiquement par la gouvernance de l'Université (Présidence, conseils centraux, responsables de structures internes).

Dans notre Université comme dans notre société, il reste beaucoup à faire en termes d'égalité professionnelle femmes-hommes. Ce plan d'actions marque l'engagement de toute notre communauté pour que l'Université Clermont Auvergne puisse devenir exemplaire en la matière. Sa réussite repose sur l'engagement sans faille de celles et ceux qui seront en charge de le déployer dans notre établissement et que je tiens à remercier très chaleureusement. Elle suppose aussi l'implication de chaque membre de notre communauté universitaire : quelle que soit la place qu'il ou elle occupe au sein de l'établissement, chacune ou chacun a un rôle à jouer dans les actions qui sont ici présentées. L'égalité professionnelle femmes-hommes et la lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles sont l'affaire de toutes et tous !

Mathias BERNARD

Introduction

Depuis 2020, chaque employeur public doit élaborer et mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (cf. Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 et Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019).

L'Université Clermont Auvergne a ainsi établi un plan d'action, pour la période 2021-2024 incluant 4 axes :

- axe 1 : Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois
- axe 3 : Mieux articuler la vie personnelle et la vie professionnelle ;
- axe 4 : Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations.

La priorité pour le plan d'action pour l'égalité professionnelle femmes-hommes 2025/2028 a été donnée aux actions du plan 2021/2023 qui étaient en cours de réalisation.

Un certain nombre d'actions, ne figurant pas sur le premier plan ont toutefois été identifiées comme allant dans la continuité du premier plan.

La création d'un cinquième axe (Gouvernance) permettra également de formaliser une gouvernance institutionnelle de la politique d'égalité femmes-hommes. Elle favorisera la communication afin que l'ensemble des personnels aient connaissance de leurs droits et contribuera à la formation et la sensibilisation de l'ensemble des personnels sur le sujet .

Contrairement au plan de 2021 qui concernait uniquement les personnels, ce plan concerne également la population étudiante. Même si les textes légaux ne contiennent pas d'obligation à inclure des mesures destinées à la population étudiante que la responsabilité de l'université ne s'arrête pas aux personnels, mais inclut les usagers et usagères particulièrement concernant leur sécurité physique et psychologique.

L'enquête JEDIS [Justice, Égalité, Diversité, Solidarité] menée à l'automne 2023 et à laquelle ont participé 4864 personnes (dont plus de 66 % de femmes), avait pour objectif d'évaluer la situation sur le territoire afin de pouvoir construire un plan de sensibilisation adapté aux besoins des usagers et personnels, en prenant en compte les spécificités de chacun et de renforcer les dispositifs de signalement. Les résultats de cette enquête ont permis d'identifier et prioriser un certain nombre d'actions dans la lutte contre les violences sexistes, sexuelles et discriminatoires. Elle a mis en lumière les risques liés à l'intersectionnalité (les personnes concernées par au moins un critère de discrimination ont 1,5 fois plus de chance d'être victime que les autres) et confirmer une présence accrue de ces violences en milieu doctoral. Fort de ce constat, le périmètre des discriminations a été inclus dans ce plan ainsi que des mesures spécifiques à destination des doctorantes et doctorants.

Axe 1 : Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades

La diffusion des informations sur les parcours professionnels et la rémunération comportant un état des lieux semblaient nécessaire pour une meilleure connaissance des personnels

Mentionner les possibilités de parcours professionnel lors de l'entretien annuel des agentes permettrait également une meilleure évolution de carrière.

Axe 2 : Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

Le soutien et l'accompagnement des carrières féminines est un axe à développer prioritairement notamment en proposant des partenariats et des dispositifs de mentorat. Ces actions étaient présentes dans le premier plan mais n'ont pu être mise en œuvre faute de temps.

Mettre à l'honneur les femmes scientifiques occupant des postes de dirigeantes à la une sur le site de l'université pour prolonger l'action réalisée à destination des lycéenne permettrait également d'encourager les carrières féminines.

Une réflexion les indicateurs pertinent à ajouter au Rapport Sociale Unique est en cour concernant les indicateurs genrées. L'élargissement des indicateurs à d'autres facteurs de discriminations liées aux genre notamment semble également pertinent dans l'optique d'une signature de la charte de l'autre cercle.

Axe 3 : Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Les actions de cet axe seront associées aux actions proposées par un groupe de travail émanant du FSSCT et incluant l'accompagnement des personnes aidantes ce qui facilitera la visibilité des actions. Il intègre notamment une réflexion sur l'accompagnement à l'allaitement et à la garde d'enfants.

Axe 4 : Lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations

Dans la continuité de l'enquête JEDIS, le périmètre étudiant sera intégré à cet axe pour permettre une meilleure articulation des dispositifs et actions. L'enquête a également permis d'identifier une forte demande concernant la formation des agents et usager à rendre obligatoire pour certaines fonctions. Ces éléments serviront de bases pour la réalisation du nouveau plan.

Une réflexion est également entamée sur la mise en place d'un dispositif de lutte contre les violences conjugales.

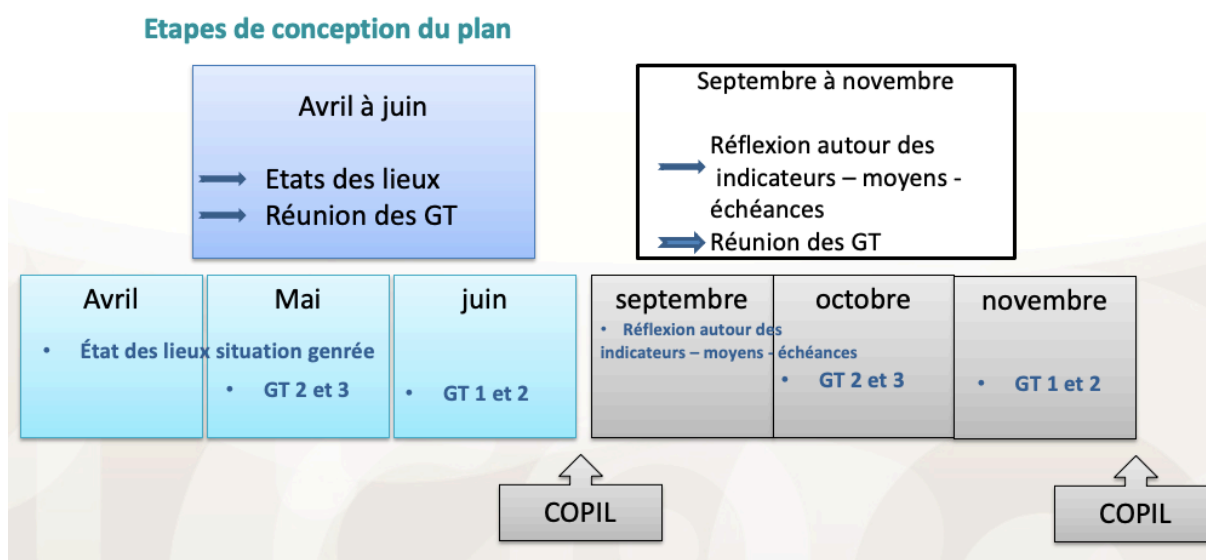
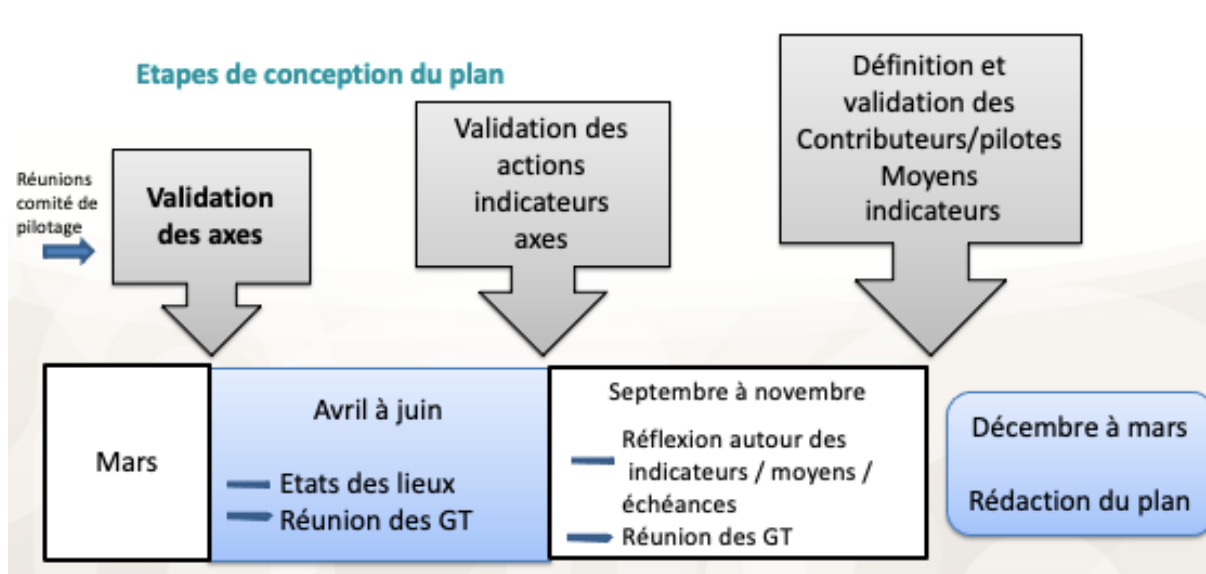
Axe 5 : Gouvernance

La création d'un cinquième axe incluant la communication sur la politique de tolérance 0 de l'établissement et les actions transversales de formations permettra de renforcer le portage politique de la promotion de l'égalité de la lutte contre les violences sexistes, sexuelles et discriminatoires.

Élaboration du plan d'action pour l'égalité professionnelle femme homme 2025-2028

La méthodologie

Le processus d'élaboration du plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'UCA a débuté en mars 2024. Plusieurs réunions des groupes de travail et du comité de pilotage ont eu lieu :



Le comité de pilotage a été constitué de la façon suivante :

Représentants des services principalement concernés par la mise en œuvre (DRH/DVU)

Membres de la gouvernance responsable d'un schéma directeur en lien avec le plan

(Vice-présidente transition écologique et sociétale/Chargée de mission handicap et inclusion)

Membres du comité égalité et lutte contre les discriminations

Les missions que le comité de pilotage a remplies sont les suivantes :

- Définition des axes
- Validation des actions proposées par les groupes de travail
- Identification des indicateurs et des réalisateurs et réalisatrices

Quatre grands groupes de travail (GT) ont ensuite été créés :

GT 1 : Axe 1 («Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération »)

GT 2 : Axe 2 («Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois»)

GT 3 : Axe 3 (« conciliation vie professionnelle/vie personnelle »)

GT 4 : Axe 4 («Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations»)

Ils ont été constitués de la façon suivante :

- Membres du comité égalité
- Organisation syndicale (FSSSCT)
- Étudiant-es et doctorant-es (axe 4)

Les réunions des groupes de travail se sont déroulées de la façon suivante :

- Présentation des actions du plan 2021-2023 relatif à l'axe en question
- Présentation d'un état des lieux relatif à l'axe en question :
 - Bilan du plan 2021-2023
 - Tout autre document pouvant compléter : état des lieux à l'UCA de la situation genrée, des VSS... (Selon les axes)
- Discussions et échanges sur des pistes d'actions possibles : identification d'objectifs et d'actions concrètes devant être mises en place dans le cadre de chaque objectif
- Proposition d'indicateurs

Ce plan d'action égalité professionnelle a donc été élaboré pour notamment traiter les écarts de rémunération, réduire les disparités de carrière, améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et lutter contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations.

Cadre d'élaboration et gouvernance de la politique d'égalité professionnelle

Le Plan égalité de l'Université Clermont Auvergne 2025-2028 s'inscrit dans le volet consacré à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. La réalisation d'un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'UCA a permis d'identifier des inégalités encore clairement constatées entre les femmes et les hommes avec des écarts de rémunération, et une progression de carrière plus favorable aux hommes.

Les représentations sociales peinent à évoluer et l'égalité professionnelle fait partie des maillons indispensables à mettre en place afin de garantir l'équité entre les femmes et les hommes. Ce plan d'égalité est élaboré pour traiter des écarts de rémunération, réduire les disparités de carrière, améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et lutter contre les violences sexistes et sexuelles et discriminatoires.

Un groupe de travail représentatif des personnels a été constitué pour sa réalisation. Il était composé de membres du comité égalité de l'UCA, comité commun incluant donc l'établissement-composante Clermont Auvergne INP et de membre des représentants et représentantes des personnels.

Fort de son expertise en matière de recherche, notamment, sur les questions de genre, l'UCA présente aujourd'hui un plan d'actions accompagné de jalons et indicateurs pour le suivi des actions proposées dans ce champ. Ce plan répond à de grands objectifs, regroupés en 25 thématiques réparties dans 5 grands axes :

- axe 1 : Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois ;
- axe 3 : Mieux articuler la vie personnelle et la vie professionnelle ;
- axe 4: Lutter contre les violences sexistes, sexuelles et discriminatoires ;
- axe 5 : Gouvernance.

25 thématiques réparties dans 5 grands axes



Axe 1 : Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

Selon l'étude de Fremigacci et al. (2016), « dans l'ensemble de la fonction publique, la rémunération nette moyenne des femmes (en équivalent temps complet) est de 85 % de celle des hommes ». Cette observation est manifeste d'un phénomène de «plafond de verre» auquel l'UCA est soumise également.

L'UCA s'engage sur trois thématiques pour évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération.

Thématique 1 : identifier les détails des écarts de rémunération femme homme

Dans un objectif de traitement optimal des écarts de rémunération précédemment évoqués, l'UCA s'est engagé dans l'identification précise de ces écarts et des facteurs induisant ceux-ci, dans un objectif d'action sur le long terme.

Thématique	ACTIONS	OBJECTIF GENERAL	INDICATEURS CLES
Identifier le détail des écarts de rémunération F/H	Action 1.1	Afficher indicateur d'écart de rémunération sur le site internet de l'université	<u>Indicateur 1</u> : Écart global de rémunération en ETP entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires à corps/grade/échelon équivalent en point de % <u>Indicateur 2</u> : Écart global de rémunération en ETP entre les femmes et les hommes pour les agents contractuels à catégorie hiérarchique en point de % <u>Indicateur 3</u> : Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations
	Action 1.2	Publier les indicateurs genrés dans le RSU	% des indicateurs genrés Augmentation du % d'indicateurs genrés

Unités responsables :

DPCG

DRH

Calendrier :

Action 1.1 2026

Action 1.2 2025

Thématique 2 : Valoriser les parcours professionnels

L'UCA s'engage à agir sur l'un des effets principaux observés : l'effet démographique au sein des corps. Ainsi, une action inscrite dans ce plan visera à valoriser des parcours professionnels, dans une optique de favoriser des évolutions de carrières de chaque agent et agente de l'université.

Thématique	ACTIONS	OBJECTIF GENERAL	INDICATEURS CLES
Valoriser les parcours professionnels	Action 2.1	Proposer un guide de bonne pratique non genrée pour l'entretien professionnel	Rédaction d'un guide
	Action 2.2	Inclure une formation égalité femme homme dans la formation obligatoire à l'entretien professionnel	% de responsables ayant suivi la formation sur la durée du plan

Unités responsables :

DRH

Calendrier :

2027

Thématique 3 : Informer sur l'aménagement du temps de travail

Le temps partiel touche davantage les femmes et contribue à baisser leur rémunération par rapport à celle des hommes. Il est le premier facteur explicatif de la moindre rémunération des femmes. Le temps partiel « choisi », accordé au salarié à sa demande, est plus fréquent chez les femmes. Elles y recourent davantage si elles ont des enfants, notamment en bas âge. L'aménagement du temps de travail permet une autre alternative au temps partiel, évitant ainsi la baisse de rémunération. Les journées contractées, qui permettent aux agent-e-s de conserver un temps plein sur une période de 4 jours et demi, est une alternative aux temps partiels. Communiquer sur ces dispositifs semble essentiel pour limiter la prise de temps partiel dite « choisie » mais souvent dû à des contraintes d'organisation familiale

Thématique	ACTIONS	OBJECTIF GENERAL	INDICATEURS CLES
Informé sur l'aménagement du temps de travail	Action 3	Publier les informations sur l'existence de la journée contractée, le télétravail auprès des personnes à temps partiel dans la newsletter UCA	Nombre de vues

Unités responsables :

DRH / Direction de la Communication

Calendrier :

2026



Axe 2 : Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois

5 thématiques sont proposés, regroupant diverses actions pour garantir un égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois en réduisant le phénomène de plafond de verre. Ainsi, l'UCA espère favoriser des représentations paritaires des effectifs féminins et masculins aux différents postes et aux différents grades.

Thématique 1 : Communiquer pour garantir l'égalité professionnelle

Dans l'optique de déconstruire ou transformer les stéréotypes de genre dans la représentation de certains métiers et de limiter leurs effets néfastes, des actions seront prises à l'UCA pour favoriser une communication bienveillante non sexiste. L'UCA, signataire d'une charte pour une communication inclusive, dispose également d'un comité égalité proposant diverses actions de communication : telles que des campagnes d'affichage, des conférences, ... Ces actions seront renforcées par une communication accrue sur les données genrées de l'UCA et les dispositifs existants pour accompagner les carrières féminines. Le rôle de modèle ayant également un impact sur le choix de carrière, une campagne de communication sera également proposée pour augmenter la visibilité des femmes dans les postes de direction.

Thématique	ACTIONS	OBJECTIF GENERAL	INDICATEURS CLES
Communiquer pour garantir l'égalité professionnelle	Action 1.1	Publier les informations autour du CRCT après la grossesse. Dans la lettre des personnels de l'UCA	Nombre de vues de l'information Nombre de CRCT demandé après la grossesse
	Action 1.2	Augmenter la visibilité des femmes dans les postes de direction	Diffusion de portraits dans la communication de l'UCA
	Action 1.3	Publier les informations au sujet des inégalités femmes hommes (RSU-lettres des personnels, pages internet comité)	Nombre de vues de l'information
	Action 1.4	Publier les données détaillées sur la HDR et le recrutement EC dans le RSU	Présentation des données genrées sur la HDR et données recrutement EC dans le RSU

Unités responsables :

Direction de la Communication
DRH / DPCG
DVU
Cabinet de la présidence

Calendrier :

Action 1.1 2025
Action 1.2 2026
Action 1.3 2027
Action 1.4 2026

Thématique 2 : Garantir un accès égalitaire

Pour favoriser une égalité des chances dans l'évolution de carrière et encourager les femmes dans celle-ci un travail de sensibilisation sera mené par l'UCA. Afin de pouvoir mesurer l'effet de cette sensibilisation, un état des lieux annuel sera réalisé à l'aide d'indicateurs.

Thématique	ACTIONS	OBJECTIF GENERAL	INDICATEURS CLES
Garantir un accès égalitaire	Action 2.1	Évaluer la représentation paritaire aux postes de direction	État des lieux annuel % de femmes Gouvernance, DI et DD, DL, DA, DG, Direction des services centraux et universitaire % de candidatures genrées aux postes soumis à élection
	Action 2.2	Évaluer à l'accès paritaire à la HDR et aux postes de PU	% genrée de candidatures auditionnées

Unités responsables :

DAJI
DRH
DPCG

Calendrier :

2028

Thématiques 3 : Accompagner- former à l'égalité professionnelle

Dans un objectif de limitation de l'autocensure des femmes dans leur évolution de carrière, un travail autour du soutien institutionnel, hiérarchique et entre pairs sera engagé par l'UCA. Il s'agira avant tout de valoriser les compétences et d'encourager chaque agent-e de l'université dans leur évolution de carrière.

Une réflexion se portera alors sur l'ouverture éventuelle, dans quelques années, d'une cellule d'accompagnement et de soutien à la motivation. Les membres du comité de pilotage gardent également à l'esprit cette volonté de proposer un programme de mentorat à destination de l'ensemble des agent-e-s de l'université. Toutefois, elle n'engage aucune garantie quant à la création de la cellule et du programme. L'UCA s'appuiera sur les compétences de l'UFR PSSE pour accompagner cette réflexion.

Afin de limiter l'influence des stéréotypes, de réduire les préjugés et lutter contre les discriminations, l'une des premières clefs pour se prémunir est la prise de conscience. L'UCA s'engage alors à véhiculer une image de promotion de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, d'une politique axée sur les compétences de chacun-e et non sur des stéréotypes. Enfin, l'UCA s'engage à informer, sensibiliser et former ses agent-e-s. Afin de toucher et de sensibiliser un maximum de personnes, des modules de sensibilisation seront proposés.

Thématique	ACTIONS	OBJECTIF GENERAL	INDICATEURS CLES
Accompagner former à l'égalité professionnelle	Action 3.1	Développer un programme de mentorat (accompagnement-soutien à la motivation) pour l'évolution de carrière	Création du dispositif de mentorat
	Action 3.2	Rendre obligatoire la formation "réfèrent-es égalité" à toutes les référentes et référents égalité avant d'être officiellement nommé-es	% de référents ayant suivi la formation => cible 100%
	Action 3.3	Intégrer des petits modules de sensibilisation à la thématique de l'équité des genres et de l'égalité professionnelle dans les modules de sensibilisation manager + toutes incluant la formation à l'écriture égalitaire	Contenu de la formation intégrant la sensibilisation
	Action 3.4	Publier dans la lettre des personnels et sur les pages égalités de l'UCA des ressources pour écrire de manière égalitaire	Nombre de vues de l'information
	Action 3.5	Continuer de Sensibiliser les membres de comité et jurys de sélection aux biais cognitifs dans les jugements et le recrutement (Réunion-guide)-en rendant obligatoire le passage de la vidéo avant la discussion des dossiers	Envoi d'un courrier incluant les consignes et ressources à tous les présidents de Jury

Unités responsables :

UFR
DPCG
DRH
DVU
Cabinet de la présidence

Calendrier :

Actions 3.2/3.4/3.5 2025
Action 3.1 2025
Action 3.3 2027

Thématique 4 : Agir sur les viviers étudiants

L'UCA s'engage à agir sur les viviers étudiants en valorisant les parcours professionnels universitaires et proposant notamment des modèles de réussite féminin dans divers domaines.

Thématique	ACTIONS	OBJECTIF GENERAL	INDICATEURS CLES
Agir sur les viviers étudiants	Action 4	Proposer des modèles de réussites dans divers domaines (intervention dans les établissements scolaires)	Programmation de l'exposition La sciences tailles XXelles

Unités responsables :

CESPAU

Calendrier :

2027

Thématique 5 : Garantir l'égalité des personnes LGBTQIA+ dans les processus RH

L'UCA s'engage à créer un environnement de travail et d'études bienveillant et inclusif, où chacun et chacune peut se sentir en confiance et à l'aise d'être lui ou elle-même, peu importe son orientation sexuelle ou identité de genre.

Thématique	ACTIONS	OBJECTIF GENERAL	INDICATEURS CLES
Garantir l'égalité des personnes LGBTQIA+ dans les processus RH	Action 5.1	Utiliser un langage approprié non genré dans la lettre des personnels	% de pages d'information utilisant l'écriture égalitaire
	Action 5.2	Former les RH aux obligations inscrites dans la charte de l'autre cercle	Formation des RH aux obligations inscrites dans la charte de l'autre cercle
	Action 5.3	Mettre en place une procédure RH pour les changements administratifs (Accompagnement des personnes transidentitaires)	Mise en place une procédure RH pour les changements administratifs

Unités responsables :

Direction de la Communication
DRH
Assistante sociale

Calendrier :

Action 5.1 2028
Action 5.2/5.3 2027



Axe 3 : Mieux articuler la vie personnelle et la vie professionnelle

Malgré une évolution progressive des mentalités, les contraintes parentales et domestiques sont encore culturellement attribuées majoritairement aux femmes. En France, la charge familiale pèse davantage sur elles que sur les hommes et représente un frein important à leur évolution de carrière. Les actions visant à promouvoir l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doivent donc nécessairement engager une réflexion sur l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. 5 thématiques sont proposés pour pouvoir mieux articuler la vie personnelle et la vie professionnelle

Thématique 1 : Permettre une meilleure adaptation du travail et des temps de travail

Un certain nombre de dispositifs ont été mis en place à l'UCA pour permettre une meilleure adaptation du travail et des temps de travail. Pour faciliter l'accès à ces dispositifs l'UCA s'engage à développer les canaux de diffusion d'information sur l'existence de ces dispositifs.

Thématique	ACTIONS	OBJECTIF GENERAL	INDICATEURS CLES
Permettre une meilleure adaptation du travail et des temps de travail	Action 1.1	Informar sur la nécessité d'inclure l'articulation vie personnel dans le choix des horaires et de la durée des réunions	Rédaction d'un vadémécum Diffusion à tous les personnels
	Action 1.2	Proposer un guide de bonne pratique non genrée pour l'entretien professionnel incluant un paragraphe spécifique sur l'articulation vie professionnelle – vie personnelle qui permettrait aux agents qui le souhaitent d'échanger avec leur n+1 sur leur éventuel rôle de salarié aidant ou tout autre situation relative à l'articulation vie personnelle-professionnelle	Rédaction d'un guide
	Action 1.3	Publier les informations sur les aménagements/droits possibles dans le cadre de l'articulation vie perso/pro dans la lettre des personnels	Nombre de vues de l'information

Unités responsables :

Cabinet de la présidence
DRH
Direction de la Communication

Calendrier :

2027

Thématique 2 : Faciliter la prise et la reprise des congés parentaux

Les agent-e-s de l'UCA peuvent bénéficier de plusieurs types de congés pour répondre aux besoins liés à la parentalité (paternité et maternité, enfants malade). Les femmes sont majoritairement concernées par ces congés. Il est toutefois important de s'assurer que chaque personnel retrouve ses tâches et responsabilités au sein de son équipe à son retour de congés. Plusieurs dispositifs sont également proposés pour faciliter le retour. Il est important de faciliter l'accès à ces dispositifs

Thématique	ACTIONS	OBJECTIF GENERAL	INDICATEURS CLES
Faciliter la prise et la reprise des congés (parentaux)	Action 2.1	S'assurer dans la mesure du possible de la réattribution des missions de recherches, des enseignements, des responsabilités des personnels au retour du congé parentale ou maternité	
	Action 2.2	Réaliser un document recensant les dispositifs existants pour les personnels nouveaux parents	Rédaction d'un guide Diffusion à tous les personnels

Unités responsables :

DRH : Assistante sociale
Direction d'Unité / UFR

Calendrier :

Action 2.1 2027
Action 2.2 2025

Thématique 3 : Faciliter la parentalité et la garde d'enfant

La facilitation de la parentalité et de la garde d'enfants sont des engagements portés par l'UCA. Les agent.es de l'UCA peuvent bénéficier des services d'une crèche localisée sur le site des Cézeaux. Cependant, cette crèche ne dispose pas d'un nombre suffisant de places pour répondre à toutes les demandes de garde. Pour répondre à ces problématiques, l'UCA souhaite développer d'autres dispositifs afin d'améliorer l'accessibilité de ces services.

Thématique	ACTIONS	OBJECTIF GENERAL	INDICATEURS CLES
Faciliter la parentalité et la garde d'enfant	Action 3.1	Publier les informations sur le droit du maintien de l'allaitement maternel dans la lettre des personnels	Nombre de vues de l'information
	Action 3.2	Mettre à disposition un stock de mini frigo en prêt pour le stockage du lait	Nb de mini frigo en prêt pour le stockage du lait
	Action 3.3	Inclure systématiquement dans les réflexions bâtimentaires des espaces d'allaitement et de stockage du lait	% de bâtiments avec un ou plusieurs espaces adaptés

Unités responsables :

Cabinet de la présidence/DPIE/ DVU
Direction de la communication

Calendrier :

Actions 3.1/3.3 2025
Action 3.2 2028

Thématique 4 : Accompagner le personnel aidant

Aujourd'hui, une personne sur cinq est aidante. Elles assument cette responsabilité souvent en parallèle de leur vie professionnelle et/ou personnelle. Les femmes aidantes sont légèrement surreprésentées par rapport à la population française et elles sont plus de la moitié à concilier activité professionnelle et rôle d'aidante. Un rôle d'autant plus prépondérant qu'elles sont 70 % à déclarer être l'aidante principale et 26 % à aider plusieurs personnes¹.

L'UCA s'engage à faciliter cette responsabilité en proposant des ressources et aménagements du temps de travail.

Thématique	ACTIONS	OBJECTIF GENERAL	INDICATEURS CLES
Accompagner le personnel aidant	Action 4.1	Élargir le nombre de jours de télétravail occasionnel pour les salarié·es aidant·es	Élargir le nombre de jours de télétravail occasionnel pour les salarié·es aidant
	Action 4.2	Réaliser un document recensant les dispositifs existants pour les personnels aidants	Rédaction d'un guide Diffusion à tous les personnels

Unités responsables :

Gouvernance
DRH
Assistance sociale

Calendrier :

2025

Thématique 5 : Faciliter les autorisations d'absences

Dans la continuité du dispositif proposé aux étudiant·es, l'UCA s'engage à lancer une réflexion sur la création d'un dispositif permettant aux femmes souffrant de règles douloureuses et invalidantes de prendre un congé menstruel

Thématique	ACTIONS	OBJECTIF GENERAL	INDICATEURS CLES
Faciliter les autorisations d'absences	Action 5	Créer un dispositif de congés menstruels	Création d'un dispositif de congés menstruels

Unités responsables :

Gouvernance

Calendrier :

2027

¹ Baromètre de l'aidance 2024



Axe 4 : Lutte contre les violences sexistes, sexuelles et les discriminations

Selon l'enquête JEDIS, 55% des répondant-es ont déjà été victime ou témoin de violences sexistes et sexuelles à l'Université Clermont Auvergne. Les personnes concernées par au moins un critère de discrimination ont 1,5 fois plus de chance d'être victime que les autres.

Plus de la moitié des répondant-es ne savent pas ou ne sont pas sûr des contacts vers qui se tourner.

3 raisons principales pour ne pas signaler ont été évoquées :

- minimisation de la gravité des faits
- manque de confiance dans le traitement possible
- peur des conséquences

Les répondant-es de l'enquête JEDIS ont également cités les mesures suivantes comme prioritaires :

- le recueil et le traitement professionnels des signalements
- une meilleure information sur l'avancée de la procédure de traitement d'un signalement
- l'effectivité et le niveau des sanctions prononcées

Informer sur les contacts utiles, notamment avec une signalétique durable sur sites.

L'université souhaite donc renforcer son engagement dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et discriminatoires autour de 7 thématiques.

Thématique 1 : encourager les associations étudiantes à prendre en compte la prévention des VSS

L'UCA a souhaité intégrer les actions à destination des usagers et usagères dans son nouveau plan d'action. Selon l'enquête JEDIS la prévalence des agressions sexuelles est la plus élevée lors des événements festifs ou d'intégration. Pour cette raison l'UCA souhaite encourager les associations étudiantes à intégrer la prévention des VSS dans leur fonctionnement.

Thématique	ACTIONS	OBJECTIF GENERAL	INDICATEURS CLES
Encourager les associations étudiantes à prendre en compte la prévention des VSSD	Action 1.1	Proposer un FSDIE "responsabilité sociétale-inclusivité-lutte contre les VSSD"	Montant du FSDI alloué Nombre de projets financés
	Action 1.2	Soumettre la labellisation des associations étudiantes à une politique de prévention du bizutage, la désignation de trusting people lors des événements et à leur affichage (réseaux de communication /charte)	Nombre et % d'associations labellisées

Unités responsables :

DVU

Calendrier :

Action 1.1	2025
Action 1.2	2026

Thématique 2 : Prévenir les VSSD dans les suivis de thèse

Selon l'enquête JEDIS une personne doctorante sur 30 à déjà subi un chantage sexuel, c'est deux fois plus en proportion que la population étudiante. Il est donc essentiel pour l'UCA de prévenir ces risques en intégrant cette prévention dans le périmètre des comités de suivi individuel.

Thématique	ACTIONS	OBJECTIF GENERAL	INDICATEURS CLES
Prévenir des VSSD dans les suivis de thèse	Action 2	Intégrer une rubrique liée aux VSS et Discriminations dans la fiche du comité de suivi individuel	Nombre d'écoles doctorales ayant intégré une partie VSS dans la fiche du comité de suivi individuel

Unités responsables :

DRED

Calendrier :

2026

Thématique 3 : sensibiliser aux discriminations et violences racistes et LGBTphobes

Dans le cadre de la signature de la charte de l'autre cercle, l'université propose de créer une collection pour informer et sensibiliser les usagers et usagères aux questions liées à l'identité de genre et aux discriminations

Thématique	ACTIONS	OBJECTIF GENERAL	INDICATEURS CLES
Sensibiliser aux discriminations et violences racistes et LGBTphobes	Action 3	Créer une collection sur les LGBT et identité de genre/discrimination	Création d'une collection sur les LGBT et identité de genre/discrimination

Unités responsables :

Bibliothèque universitaire

Calendrier :

2027

Thématiques 4 : Former aux Violences sexistes sexuelles et discriminatoires

L'université souhaite promouvoir une meilleure connaissance des violences sexistes et sexuelles chez les membres de la communauté universitaire. Pour cela, elle porte une attention particulière à la formation des publics prioritaires. Depuis 2018, différents modules de formations sur les VSS, l'orientation et l'accompagnement des victimes ont donc été proposés aux membres de la cellule Alex. A partir de 2021, les référent-es égalité ont également été formé-es.

L'Université souhaite étendre et adapter ces possibilités de formation à d'autres publics pouvant jouer un rôle clé dans la prévention des violences (personnels cadres, agents de prévention, personnels de scolarité, etc.). À plus long terme, ces possibilités de formation seront entendues à l'ensemble des membres de la communauté universitaire souhaitant se former sur les violences sexistes et sexuelles.

Thématique	ACTIONS	OBJECTIF GENERAL	INDICATEURS CLES
Former aux VSSD	Action 4.1	Former les représentants du personnels, les agents de prévention, les personnels des scalarités	% de référent.es formé.es/ FSSSCT/ prévention
	Action 4.2	Incorporer un module VSSD dans les formations les plus suivies (prévenir les VSS dans son équipe de travail)	Nombre de formations où un module a été intégré
	Action 4.3	Rendre obligatoire une formation VSS/discrimination en première année d'école doctorale	Part des doctorants ayant suivi une formation
	Action 4.4	Former les agent-es du secteur médical et psychologique et les enseignant-es (Intégrer des modules dans les formations aux nouveaux enseignant-es)	Nombre de sessions de formation
	Action 4.5	Intégrer une formation à destination des étudiant-es en première année de formation	Module STOP VSS intégré à toutes les maquettes
	Action 4.6	Intégrer à la prochaine maquette de formation des futurs professionnel-les du secteur médical, paramédical, psychologues, enseignant-es, un module sur les VSS et leur impact sur la santé (master, LP pro)	Présence dans les maquettes de formation

Unités responsables :

DPCG
DRH
DRED
Direction de la Formation
CFVU

Calendrier :

Actions 4.1/4.3/4.6 2026
Action 4.2 2027
Action 4.4 2028

Thématique 5 : Sensibiliser et former aux violences conjugales

La violence au sein du couple ne se limite pas à la sphère personnelle, mais qu'elle peut affecter l'emploi, la productivité, et même compromettre la santé des salariés. De plus, certaines modalités d'exercice comme le télétravail amplifient les risques encourus.

L'université Clermont Auvergne souhaite jouer un rôle dans le soutien et l'orientation des salariées victimes de violences conjugales en formant ses personnels à l'accompagnement et l'orientation de victimes de violences conjugales.

Thématique	ACTIONS	OBJECTIF GENERAL	INDICATEURS CLES
Sensibiliser et former aux violences conjugales	Action 5	Proposer une formation à destination des personnels pour orienter les agent-es victimes de violences conjugales	Nombre de formations proposées

Unités responsables :

DRH

Calendrier :

2028

Thématique 6 : Améliorer le dispositif de signalement des VSSD

L'UCA souhaite placer la lutte contre les violences sexistes et sexuelles parmi ses engagements prioritaires en apportant un soutien politique à la cellule ALEX, un suivi régulier de son activité, et une implication des différentes instances représentatives.

Depuis 2017, L'UCA dispose d'une Cellule d'Écoute et d'Accompagnement. Cette cellule a vocation à être saisie aussi bien par les personnels de l'université que par les étudiant·e·s, témoins ou victimes d'actes de violences sexistes, sexuelles ou discriminatoires. Elle a pour mission d'être un lieu d'écoute, d'aide et d'orientation des membres de la communauté universitaire. Pour remplir au mieux ses missions, un travail va être engagé pour développer les partenariats de la cellule, notamment sur les sites territoriaux. Un accompagnement des écoutant·es va également être proposé.

Thématique	ACTIONS	OBJECTIF GENERAL	INDICATEURS CLES
Améliorer le dispositif de signalement des VSSD	Action 6.1	Développer les partenariats de la cellule	Nombre de partenariat
	Action 6.2	Mettre en place un dispositif d'accompagnement psychologique des membres de la cellule ALEX	Nombre d'actions d'accompagnement
	Action 6.3	Ouvrir un poste à temps plein dédié à la cellule ALEX	Ouverture d'un poste à temps plein
	Action 6.4	Faire apparaître les données relatives à la cellule dans le RSU.	Présence des données relatives à la cellule dans le RSU : nombre de saisie de la cellule par périmètre

Unités responsables :

Chargée de Mission
DRH / Gouvernance

Calendrier :

Actions 6.1/6.3 2026
Actions 6.2/6.4 2025

Thématique 7 : sanctionner les VSSD

Afin de répondre à l'une des mesures citées comme prioritaire dans l'enquête JEDIS, l'effectivité et le niveau des sanctions prononcées, l'UCA s'engage à former les membres des sections disciplinaires aux VSSD.

ACTIONS	Thématique	ACTIONS	OBJECTIF GENERAL	INDICATEURS CLES
Action 7	Sanctionner aux VSSD	Action 7	Former obligatoirement les membres des sections disciplinaires aux VSSD	% de personnes formées cible de 100% sur la durée du plan

Unités responsables :

DPCG
DRH

Calendrier :

2025



Axe 5 : Gouvernance

L'Université Clermont Auvergne souhaite continuer d'affirmer l'égalité et la lutte contre les discriminations comme une priorité politique. Afin de garantir à long terme l'égalité, et ce indépendamment des changements de gouvernance, il est nécessaire d'ancrer la mission égalité et lutte contre les discriminations au niveau institutionnel. Ce cinquième axe définit donc un certain nombre d'actions autour de 5 thématiques ayant vocation à favoriser l'ancrage institutionnel de la politique d'égalité professionnelle et son appropriation par l'ensemble des personnels, usagers et usagères de l'université.

Thématique 1 : Mettre en place un baromètre des VSSD

Agir pour l'égalité suppose également d'avoir une vision claire et précise de l'état des inégalités et des discriminations au sein de l'établissement

L'enquête JEDIS a permis d'identifier un certain nombre de leviers et freins mais également de risques liées au VSS. Elle a été d'une grande utilité pour identifier les actions à initier pour lutter contre les VSS. Fort de cette expérience, l'UCA a décidé de renouveler cette enquête tous les deux ans et ainsi créer un baromètre des VSS. Elle souhaite également étendre ce dispositif aux discriminations, avec une attention particulière donnée au milieu doctorale.

Thématique	ACTIONS	OBJECTIF GENERAL	INDICATEURS CLES
Réaliser un baromètre Violences racistes, LGBT, discriminations	Action 1.1	Renouveler l'enquête JEDIS pour une mesure longitudinale du phénomène et de l'impact de la politique de l'établissement	Renouvellement de l'enquête JEDIS
	Action 1.2	Réaliser un état des lieux violences racistes, LGBTphobes et discriminations (équivalent JEDIS)	Enquête victimisation
	Action 1.3	Renforcer le volet qualitatif et la prise en compte des discriminations croisées	Enquête qualitatif
	Action 1.4	Mettre en place une veille des arrêts de thèse en concertation avec les dispositifs RPS	Procédure mise en place

Unités responsables :

DVU
Chargée mission
DRED

Calendrier :

Action 1.1	2026 /2028
Action 1.2	2025 / 2027
Action 1.3	2027
Action 1.4	2028

Thématique 2 : Créer un environnement inclusif et égalitaire

L'inclusion est un enjeu majeur pour garantir l'égalité des chances pour tous les individus, quels que soient leur origine, leur culture, leur genre ou leur orientation sexuelle. Elle permet également de lutter contre les discriminations en reconnaissant la valeur de chacun.

En signant la charte de l'autre cercle, en adoptant une communication égalitaire et en communiquant sur les valeurs d'altruisme et de coopération, l'UCA affirme sa volonté active de créer un environnement qui permet à tous les personnels, usagers et usagères de se sentir acceptés, valorisés et respectés

Thématique	ACTIONS	OBJECTIF GENERAL	INDICATEURS CLES
Créer un environnement inclusif et égalitaire	Action 2.1	Signer la charte de l'autre cercle et la mettre en œuvre	Signature de la charte
	Action 2.2	Inclure dans le schéma directeur de la communication, la charte de communication égalitaire	Présence dans le schéma directeur de la communication
	Action 2.3	Communiquer sur les valeurs d'altruisme, coopération au sein des valeurs de l'UCA et dans les offres d'emplois UCA	Intégrer à toutes les offres d'emploi une phrase sur les valeurs d'altruisme, coopération de l'UCA

Unités responsables :

Chargée de mission
Direction de la Communication
DRH
Présidence

Calendrier :

Action 2.1 2025
Action 2.2 2026
Action 2.3 2028

Thématique 3 : communiquer sur les valeurs de l'UCA et renforcer l'image d'une politique ne tolérant aucune situation de VSS et discrimination

L'université, un lieu de travail conséquent, une institution imposante, s'organise autour de valeurs auxquelles le personnel doit adhérer. Ainsi, mettre en avant la politique de l'UCA en termes d'égalité professionnelle femmes-hommes et de tolérance 0 aux VSSD devrait favoriser l'adhésion des agent·e·s universitaires à ces valeurs et les amener à s'engager pleinement dans la démarche.

Thématique	ACTIONS	OBJECTIF GENERAL	INDICATEURS CLES
Renforcer l'image d'une politique ne tolérant aucune situation de VSS et discrimination	Action 3.1	Appuyer et communiquer autour d'une politique de « tolérance 0 » (Mention VSS dans règlement intérieur, livret d'accueil, politique sociale)	Présence dans le règlement intérieur + livret d'accueil
	Action 3.2	Renforcer la communication sur le périmètre élargi de la cellule Alex	Nombre de vues de l'information
	Action 3.3	Développer une signalétique permanente de la cellule ALEX dans tous les locaux , Inscrire les messages et contacts clés de manière durable, variée et adaptée	Nombre et % de bâtiments avec au moins une signalétique
	Action 3.4	Inclure le nom des référent-es égalité sur les pages internet de chaque composante/ laboratoire	% de compo/labo pour lesquels le nom 'est indiqué
	Action 3.5	Créer une campagne de communication expliquant les différentes procédures indépendantes les unes des autres (orientation/ signalement /enquête / sanction), accessibles, transparentes sur les garanties offertes, avec des personnes formées	Création de la campagne de communication
	Action 3.6	Créer une entrée directe vers les dispositifs de signalement et d'accompagnement sur la page d'accueil du site	Création d'une entrée directe sur la page d'accueil du site
	Action 3.7	Informers les relais de communication des dispositifs mis en place par l'UCA (prévention-traitement-sanction)(représentant-es étudiant-es/personnel/ SSU/ SST/assistant-es de prévention/ étudiants relais/ associations étudiantes...)	Nombre de réunion d'information organisée
	Action 3.8	Mettre les informations à disposition des agent-es : pages internet dédiées sur le site UCA (ressources à disposition/ information sur les dispositifs, ...)	Présence de la page internet sur le site de l'UCA

Unités responsables :

DAJI
 Direction de la Communication
 Comité égalité
 DPIE
 DVU
 DOSI
 Chargée de Mission

Calendrier :

Action 3.1 2027
 Actions 3.2/3.4/3.5/3.6/3.7/ 3.8 2025
 Action 3.3 2026

Thématique 4 : Former pour un environnement de travail inclusif pour prévenir les risques de VSSD

Déployer une politique d'égalité au sein de l'université implique de former et de mobiliser une grande diversité d'acteurs et actrices aux questions d'égalité et particulièrement ceux et celles en charge de la communication institutionnelle. Elle doit également inclure la formation aux risques d'agissements sexistes, sexuels et discriminatoires qui doit être incluse dans une démarche globale de prévention

Thématique	ACTIONS	OBJECTIF GENERAL	INDICATEURS CLES
Former pour un environnement de travail inclusif pour prévenir les risques de VSSD	Action 4.1	Rendre obligatoire MOCC equality auprès des chargée de communication	% de chargés de communication ayant suivi les MOOC : attestation de suivi
	Action 4.2	Inclure dans les missions des référent-es les actions de sensibilisations du collectif de travail avec une mission de sensibilisation à proposer dans les collectifs au sein desquelles il y a eu un signalement	Nombre d'actions de sensibilisation organisées
	Action 4.3	Soumettre l'encadrement et le co-encadrement d'une thèse au suivi d'une formation VSSD	Nombre d'encadrant et co-encadrant ayant suivi une formation
	Action 4.4	Soumettre l'obtention HDR à une attestation de suivi d'une formation VSSD	Nombre HDR ayant suivi une formation/ nombre HDR
	Action 4.5	Élargir le module éthique en intégrant une formation VSS/discrimination	Formation VSS/discrimination dans le module éthique

Unités responsables :

DPCG
Référent-es égalité
DRED

Calendrier :

Actions 4.1/4.2 2026
Actions 4.3/4.4/4.5 2027

Thématique 5 : Améliorer le dispositif de signalement des VSSD

L'enquête JEDIS a permis d'identifier des mesures jugées prioritaires dans le traitement des VSSD :

- le recueil et le traitement professionnels des signalements
- une meilleure information sur l'avancée de la procédure de traitement d'un signalement

Une réflexion est en cours. Elle porte sur l'optimisation des procédures de recueil de signalements et de suivi.

ACTIONS	Thématique	ACTIONS	OBJECTIF GENERAL	INDICATEURS CLES
Action 5	Améliorer le dispositif de signalement	Action 5.1	Mettre en place un dispositif de signalement en ligne incluant le signalement des appellations sexistes dans les documents officiel/ ouvrages / communication	Mise en place du dispositif de signalement en ligne
		Action 5.2	Informar les membres de la cellule des suites données à un signalement	Procédure de suivi des signalements
		Action 5.3	Intégrer un bilan des signalements/ saisies / sanctions dans les conseils centraux / magazine UCA / lettre des personnels (mois de l'égalité) / une newsletter égalité par an sur cette thématique	Nombre de bilan (CA/ CSA/CFVU/FSSCT/)- présence lettre des personnels

Unités responsables :

DOSI
Présidence
Chargée de Mission

Calendrier :

Actions 5.1/5.2 2025
Actions 5.3 2026

Annexes

1. Tableau récapitulatif des actions

PLAN ACTIONS EGALITE 2025 - 2028 / AXE 1

AXE 1		ACTIONS	Thématique	ACTIONS	OBJECTIF GENERAL	OBJECTIF 2025	OBJECTIF 2026	OBJECTIF 2027	OBJECTIF 2028	INDICATEURS CLES	Jalon	REALISATEUR-RICE
	Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération											
		ACTION 1	Identifier le détail des écarts de rémunération F/H							Indicateur 1 : Ecart global de rémunération en ETP entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires à corps/grade/échelon équivalent en point de % Indicateur 2 : Ecart global de rémunération en ETP entre les femmes et les hommes pour les agents contractuels à catégorie hiérarchique en point de % Indicateur 3 : Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.	afficher indicateurs d'écart de rémunération	DPCG avec données DRH
				Action 1.1	afficher indicateur d'écart de rémunération sur le site internet de l'université		X					
		ACTION 2	Valoriser les parcours professionnels	Action 1.2	publier les indicateurs genrées dans le RSU (sans risques -RGPD) / synthèse des données genrées annuel	X				% des indicateurs genrés ?% Augmentation du % d'indicateurs genrés (ex de cible : + 10 points)		DRH
				Action 2.1	proposer un guide de bonne pratique non genrée pour l'entretien professionnel			X			Rédaction d'un guide	DRH
				Action 2.2	inclure une formation égalité femme homme dans la formation obligatoire à l'entretien professionnel			X		% de responsables ayant suivi la formation sur la durée du plan	Inclusion diaporama: un module sur l'égalité H/F dans la formation à l'entretien pro	DRH
		ACTION 3	Informar sur l'aménagement du temps de travail	Action 3	publier les informations sur l'existence journée contractée/ télétravail sur personnes à temps partiel dans la news letter UCA		X			Nombre de vues		DRH + service COM

PLAN ACTIONS EGALITE 2025 - 2028 / AXE 2

		ACTIONS	Thématiques	ACTIONS	OBJECTIF GENERAL	OBJECTIF 2025	OBJECTIF 2026	OBJECTIF 2027	OBJECTIF 2028	INDICATEURS CLES	Jalon	REALISATEUR-RICE2
AXE 2	Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois	Action 1	Communiquer pour garantir l'égalité professionnelle	Action 1.1	Publier les informations autour du CRCT après la grossesse. Dans la lettre des personnels de l'UCA	X				Nombre de vues de l'information Nombre de CRCT demandé après la grossesse		DRH
				Action 1.2	Augmenter la visibilité des femmes dans les postes de direction	X	X				Diffusion de portraits dans la communication de l'UCA	dircom
				Action 1.3	Publier les informations au sujet des inégalités femmes hommes (RSU-lettres des personnels, pages internet comité)			X		nombre de vues de l'information		DirCom / cabinet/DVU
				Action 1.4	Publier les données détaillées sur la HDR et le recrutement EC dans le RSU	X					Présentation des données générées sur la HDR et données recrutement EC dans le RSU	DRH/DPCG
		Action 2	Garantir un accès égalitaire	Action 2.1	Evaluer la représentation paritaire aux postes de direction				X	état des lieux annuel comme pour le précédent plan en calculant le % de femmes Gouvernance, DI et DD, DL, DA, DG, Direction des services centraux et universitaire % de candidatures générées aux postes soumis à élection		DRH/ DAJ/DPCG
				Action 2.2	Evaluer à l'accès paritaire à la HDR et aux postes de PU				X	% générée de candidatures auditionnées		DRH/DRED/ DPCG
		Action 3	accompagner /former à l'égalité professionnelle	Action 3.1	Développer un programme de mentorat (accompagnement-soutien à la motivation) pour l'évolution de carrière		X				Création du dispositif de mentorat	parcours Master Psycho
				Action 3.2	Rendre obligatoire la Formation "réfèrent-es égalité" à toutes les référentes et référents égalité avant d'être officiellement nommé-es	X				% de référents ayant suivi la formation => cible 100%		DRH/DPCG /DVU
				Action 3.3	Intégrer des petits modules de sensibilisation à la thématique de l'équité des genres et de l'égalité professionnelle dans les modules de sensibilisation manager + toutes incluant la formation à l'écriture égalitaire		X				Contenu de la formation intégrant la sensibilisation	DRH/ master Psycho
				Action 3.4	Publier dans la lettre des personnels et sur les pages égalités de l'UCA des ressources pour écrire de manière égalitaire			X		nombre de vues de l'information	Informier sur l'existence et la nature des ressources, les mettre à disposition	Cabinet/ DVU
				Action 3.5	Continuer de Sensibiliser les membres de comité et jurys de sélection aux biais cognitifs dans les jugements et le recrutement (Réunion-guide)-en rendant obligatoire le passage de la vidéo avant la discussion des dossiers	X	X	X	X	envoi d'un courrier incluant les consignes et ressources à tous les présidents de Jury		DRH
		Action 4	Agir sur les viviers étudiants	Action 4	Proposer des modèles de réussites dans divers domaines (Parcours de carrières-intervention dans les établissements scolaires)			X			Programmation la sciences tailles xxelles	CESPAU
				Action 5.1	Utiliser un langage approprié non genré dans la lettre des personnels				X	% de pages d'information utilisant l'écriture égalitaire		dirCom
		Action 5	Garantir l'égalité des personnes LGBTQIA+ dans les processus RH	Action 5.2	former les RH aux obligations inscrites dans la charte de l'autre cercle			X			formation des RH aux obligations inscrites dans la charte de l'autre cercle	DRH
				Action 5.3	Mettre en place une procédure RH pour les changements administratifs (Accompagnement des personnes transidentitaires)			X			Mise en place une procedure RH pour les changements administratifs	DRH/ assistante sociale

PLAN ACTIONS EGALITE 2025 - 2028 / AXE 3

AXE 3 Mieux articuler la vie personnelle et la vie professionnelle	ACTIONS	Thématique	ACTIONS	OBJECTIF GENERAL	OBJECTIF 2025	OBJECTIF 2026	OBJECTIF 2027	OBJECTIF 2028	INDICATEURS CLES	Jalon	REALISATEUR-RICE2
	Action 1	Permettre une meilleure adaptation du travail et des temps de travail	Action 1.1	Informier sur la nécessité d'inclure l'articulation vie personnel dans le choix des horaires et de la durée des réunions			X			Rédaction d'un vademecum Diffusion à tous les personnels	DRH / Gouvernance
			Action 1.2	proposer un guide de bonne pratique non genrée pour l'entretien professionnel incluant un paragraphe spécifique sur l'articulation vie professionnelle - vie personnelle qui permettrait aux agents qui le souhaitent d'échanger avec leur n+1 sur leur éventuel rôle de salarié aidant ou tout autre situation relative à l'articulation vie personnelle-professionnelle			X			Rédaction d'un guide	DRH
			Action 1.3	publier les informations sur les aménagements/droits possibles dans le cadre de l'articulation vie perso/pro dans la lettre des personnels			X		nombre de vues de l'information		Dir. Communication
	Action 2	Faciliter la prise et la reprise des congés (parentaux)	Action 2.1	s'assurer dans la mesure du possible de la réattribution des missions de recherches, des enseignements, des responsabilités des personnels au retour du congé parentale ou maternité			X		?	?	DRH /UFR/DU
			Action 2.2	Réaliser un document recensant les dispositifs existants pour les personnels nouveaux parents	X					Rédaction d'un guide Diffusion à tous les personnels	assistante sociale
	Action 3	Faciliter la parentalité et la garde d'enfant	Action 3.1	Publier les informations sur le droit du maintien de l'allaitement maternel dans la lettre des personnels	X				Nombre de vues de l'information		Dir. Com/cabinet
			Action 3.2	Mettre à disposition un stock de mini frigo en prêt pour le stockage du lait				X	Nb de mini frigo en prêt pour le stockage du lait		DPIE
			Action 3.3	Inclure systématiquement dans les réflexions bâtimentaires des espaces d'allaitement et de stockage du lait	X				% de bâtiments avec un ou plusieurs espaces adaptés		DPIE / DVU
	Action 4	Accompagner le personnel aidant	Action 4.1	élargir le nombre de jours de télétravail occasionnel pour les salarié-es aidantes	X					élargir le nombre de jours de télétravail occasionnel pour les salarié-es aidant	DRH / Gouvernance
			Action 4.2	réaliser un document recensant les dispositifs existants pour les personnels aidants	X	X				Rédaction d'un guide Diffusion à tous les personnels	assistante sociale
	Action 5	Faciliter les autorisations d'absences	Action 5	créer un dispositif de congés menstruels			X			Création d'un dispositif de congés menstruels	gouvernance

PLAN ACTIONS EGALITE 2025 - 2028 / AXE 4

		ACTIONS	Thématique	Action	OBJECTIF GENERAL	OBJECTIF 2025	OBJECTIF 2026	OBJECTIF 2027	OBJECTIF 2028	INDICATEURS CLES	Jalon	ALISATEUR-RI
Axe 4	Lutte contre les violences sexistes, sexuelles et les discriminations	Action 1	encourager les associations étudiantes à prendre en compte la prévention des VSSD	Action 1.1	Proposer un FSDIE "responsabilité sociétale-inclusivité-lutte contre les VSSD"	X				Montant du FSDI alloués Nombre de projets financés		DVU
				Action 1.2	Soumettre la labellisation des associations étudiantes à une politique de prévention du bizutage, la désignation de trusting people lors des évènements et à leur affichage sur les réseaux de communication et la charte des BDE	X				Nombre et % d'associations labellisées		DVU
		Action 2	Prévenir des VSSD dans les suivis de thèse	Action 2	Intégrer une rubrique liée aux VSS et Discriminations dans la fiche du comité de suivi individuel		X			Nombre d'écoles doctorales ayant intégré une partie VSS dans la fiche du comité de suivi individuel		DRED
		Action 3	Sensibiliser aux discriminations et violences racistes et LGBTphobes	Action 3	Créer une collection sur les LGBT et identité de genre/discrimination			X			Création d'une collection sur les LGBT et identité de genre/discrimination	BU
		Action 4	Former aux VSSD	Action 4.1	Former les représentants du personnels, les agents de prévention, les personnels des scalarités		X			% de référent.es formé.es/ FSSSCT/ prévention		DRH
				Action 4.2	Incorporer un module VSSD dans les formations les plus suivies (prévenir les VSS dans son équipe de travail)			X		Nombre de formations où un module a été intégré		DRH / DPCG
				Action 4.3	Rendre obligatoire une formation VSS/discrimination en première année d'école doctorale		X			Nombre doctorant.es ayant suivi une formation/ nombre docto	rendre obligatoire une formation VSS/discrimination en première année d'école doctorale	DRED
				Action 4.4	Former les agent-es du secteur médical et psychologique et les enseignant-es (Intégrer des modules dans les formations aux nouveaux enseignant-es)				X	Nombre de sessions de formation		DF
				Action 4.5	Intégrer une formation à destination des étudiant-es en première année de formation	X					Module STOP VSS intégré à toutes les maquettes	DF / VP CFVU
				Action 4.6	Intégrer à la prochaine maquette de formation des futurs professionnel-les du secteur médical, paramédical, psychologues, enseignant-es, un module sur les VSS et leur impact sur la santé (master, LP pro)		X				Présence dans les maquettes de formation	DF / VP CFVU
		Action 5	Sensibiliser et former aux violences conjugales	Action 5	Proposer une formation à destination des personnels pour orienter les agent-es victimes de violences conjugales				X	Nombre de formations proposées		DRH
		Action 6	Améliorer le dispositif de signalement des VSSD	Action 6.1	Développer les partenariats de la cellule (VSS-Discriminations)		X			Nombre de partenariat		CM
				Action 6.2	Mettre en place un dispositif d'accompagnement psychologique des membres de la cellule ALEX	X				Nombre d'actions d'accompagnement		CM
				Action 6.3	Ouvrir un poste à temps plein dédié à la cellule ALEX		X				Ouverture d' un poste à temps plein	Gouvernance
				Action 6.4	Faire apparaitre les données relatives à la cellule dans le RSU.	X					Faire apparaitre les données relatives à la cellule dans le RSU : nombre de saisie de la cellule par périmètre (	DRH
		Action 7	Sanctionner aux VSSD	Action 7	Former obligatoirement les membres des sections disciplinaires aux VSSD	X				% de personnes formées cible de 100% sur la durée du plan		DRH/DPCG

PLAN ACTIONS EGALITE 2025 - 2028 / AXE 5

Axe 5		Action	Thématique	Action	OBJECTIF GENERAL	OBJECTIF 2025	OBJECTIF 2026	OBJECTIF 2027	OBJECTIF 2028	INDICATEURS CLES	Jalon	REALISATEUR-RICE
État des lieux	Action 1		Réaliser un baromètre Violences racistes, LGBT, discriminations	Action 1.1	une mesure longitudinale du phénomène et de l'impact de la		X		X		Renouvellement de l'enquête JEDIS	DVIU/CM
				Action 1.2	Réaliser un état des lieux violences racistes, LGBTphobes et discriminations (équivalent JEDIS)	X		X			Enquête victimisation	DVIU/CM
				Action 1.3	Renforcer le volet qualitatif et la prise en compte des discriminations croisées			X			Enquête qualitatif	DVIU/CM
				Action 1.4	Mettre en place une veille des arrêts de thèse en concertation avec les dispositifs RPS		X		X		Procédure mise en place	DRED
Communication / valeur de l'université	Action 2		Créer un environnement inclusif et égalitaire	Action 2.1	insérer dans le schéma directeur de la communication, la charte de communication	X					Signature de la charte	CM/Président
				Action 2.2	Communiquer sur les valeurs d'altruisme, coopération au sein des valeurs de l'UCA et dans les		X				Présence dans le schéma directeur de la communication	DirCom
				Action 2.3	Appuyer et communiquer autour d'une politique de « tolérance 0 » (Mention VSS dans règlement intérieur, livret d'accueil, politique sociale)				X		Intégrer à toutes les offres d'emploi une phrase sur les valeurs d'altruisme, coopération de l'UCA	Gouvernance/DRH
	Action 3		Renforcer l'image d'une politique ne tolérant aucune situation de VSS et discrimination	Action 3.1	Appuyer et communiquer autour d'une politique de « tolérance 0 » (Mention VSS dans règlement intérieur, livret d'accueil, politique sociale)				X		Présence dans le règlement intérieur + livret d'accueil	DAU/Dir Com
				Action 3.2	Renforcer la communication sur le périmètre élargi de la cellule ALEX	X	X		X	Nombre de vues de l'information		DirCom
				Action 3.3	Développer une signalétique permanente de la cellule ALEX dans tous les locaux - Inscrire les messages et contacts clés de manière durable, variée et		X		X	Nombre et % de bâtiments avec au moins une signalétique		Comité égalité / mission égalité / service communication / DPHE
				Action 3.4	Inclure le nom des référent-es égalité sur les pages internet de chaque composante/ laboratoire				X	% de composante pour lesquels le nom est indiqué		DirCom / DVIU
				Action 3.5	Créer une campagne de communication expliquant les différentes procédures indépendantes les unes des autres (orientation/ signalement /enquête / sanction), accessibles, transparentes sur les garanties offertes, avec des personnes formées		X		X		Création de la campagne de communication	DirCom / DVIU
				Action 3.6	dispositifs de signalement et d'accompagnement sur la page		X				Création d'une entrée directe sur la page d'accueil du site	DOSI
				Action 3.7	Informers les relais de communication des dispositifs mis en place par l'UCA (prévention-traitement-sanction)représentant-es étudiant-es/personnel/ SSU/ SST/assistant-es de prévention/ étudiants relais/ associations étudiantes...)		X			Nombre de réunion d'information organisée		DVIU/CM/créférent-e égalité
				Action 3.8	Mettre les informations à disposition des agent-es : pages internet dédiées sur le site UCA (ressources à disposition / information sur les dispositifs...)		X				Présence de la page internet sur le site de l'UCA	Dircom / DVIU
	Action 4		Former pour un environnement de travail inclusif pour prévenir les risques de VSSD	Action 4.1	Rendre obligatoire MOOC equality auprès des chargés de communication		X			% de chargés de com. ayant suivi les MOOC : attestation de suivi		DRH
				Action 4.2	réfèrent es les actions de sensibilisations du collectif de travail avec une mission de sensibilisation à proposer		X			Nombre d'actions de sensibilisation organisées		réfèrent-e égalité
				Action 4.3	Soumettre l'encadrement et le co-encadrement d'une thèse au suivi d'une formation VSSD			X		Nombre d'encadrant et co-encadrant ayant suivi une formation/ nombre encadrant (4 euro.)		DRED
				Action 4.4	une attestation de suivi d'une formation VSSD			X		Nombre HDR ayant suivi une formation/ Nombre HDR		DRED
				Action 4.5	intégrer une formation VSS/discrimination			X			Formation VSS/discrimination dans le module éthique	DRED
Traitement	Action 5		Améliorer le dispositif de signalement	Action 5.1	signalement en ligne incluant le signalement des appels à signalements existants dans les documents	X					Mise en place du dispositif de signalement en ligne	DOSI
				Action 5.2	Informers les membres de la cellule des suites données à un signalement	X					Procédure de suivi des signalements	Président
				Action 5.3	Intégrer un bilan des signalements/ actions / sanctions dans les conseils centraux / magazine UCA / lettre des personnels (mois de l'égalité) / une newsletter égalité par an sur cette thématique		X			Nombre de bilan (CA/ CSACF/VU/FSSCT)/- présence lettre des personnels		CM

2. Plan d'action pour la signature de la Charte d'Engagement LGBT+ de l'enseignement supérieur



autre cercle

x

CAELIF
Étudiant-e-s LGBT

x



x



Préparation de la signature de la Charte d'Engagement LGBT+ de l'enseignement supérieur

par Université Clermont Auvergne

Avril 2024



Sommaire

- La démarche et le process de signature
- La check-list des prérequis à la signature
- Historique des réunions de travail
- Plan d'actions auprès du « Personnel administratif » et des « Enseignant-e-s »
- Plan d'actions auprès des « Etudiant-e-s » et des « Associations étudiantes »
- Les moyens mis en œuvre par l'établissement signataire
- Le Plan de communication





La démarche et le process de signature



Janvier : lancement de la Charte d'Engagement LGBT+ de l'enseignement supérieur

- La signature de la Charte d'Engagement LGBT+ de l'enseignement supérieur représente un engagement fort de la Direction de l'établissement et de ses parties prenantes pour créer un environnement de travail et d'études bienveillant et inclusif, où chacun·e peut se sentir en confiance et à l'aise d'être lui·elle-même, peu importe son orientation sexuelle ou identité de genre. C'est un gage de performance au travail et dans les études pour le personnel administratif, les enseignant·e·s et les étudiant·e·s LGBT+
- La signature est également un engagement à former les étudiant·e·s à être les professionnel·le·s bienveillant·e·s et inclusif·ve·s de demain, qui contribueront à la performance humaine et économique de leur futur employeur
- Cette signature, n'est pas juste une signature. En signifiant sa volonté de devenir signataire, l'établissement rentre dans un process de préparation à la signature qui permettra à L'Autre Cercle d'évaluer l'engagement du futur signataire, de valider les avancées de l'établissement sur les prérequis à toute signature et de donner son go à la signature
- Pour ce faire, à l'occasion de plusieurs réunions de travail, L'Autre Cercle, en partenariat avec le Caelif et la FAGE, accompagnent le futur signataire à l'alignement de ses pratiques RH sur les standards inclusifs et à la formalisation des plans d'actions qui lui permettront de répondre aux engagements qu'il s'apprête à prendre envers ses parties-prenantes
- Selon le degré de maturité sur la thématique LGBT+, ce temps peut être plus ou moins long, donner lieu à des interventions en interne (information, événement de présentation, sensibilisation, formation...) voire à un appui de conseil



Le process de signature

1

Réunions de préparation de la signature

Plusieurs réunions de travail sont réalisées en amont de la signature de la Charte pour préparer un plan d'actions concrètes à mettre en œuvre par l'Etablissement signataire :

- **Réunion 1** : présentation de la démarche, des attendus et de l'alignement de l'établissement sur les standards RH inclusifs

--> **Livable 1 : aligner les process RH**

- **Réunion 2** : préparation du plan d'actions à destination des Employé·e·s / Enseignant·e·s

--> **Livable 2 : Plan d'actions + plannings**

- **Réunion 3** : préparation du plan d'actions à destination des Etudiant·e·s / Associations Etudiantes

--> **Livable 3 : Plan d'actions + plannings**

- **Réunion 4** : restitution des plans d'actions / planning

--> **Livable 4 : Document entièrement rempli**

+ moyens mis en œuvre + plan de

2

Cérémonie de signature

- Une cérémonie de signature sera organisée en ligne ou en présentiel si les conditions sanitaires le permettent
- La Charte sera signée par le·la Président·e de l'Etablissement, les représentant·e·s de L'Autre Cercle et les représentant·e·s d'étudiant·e·s
- L'Etablissement, L'Autre Cercle, le Caélif, la FAGE et les soutiens communiquent sur la signature de la Charte

3

Suivi des actions

- L'Etablissement est invité à des réunions de partage de bonnes pratiques
- Tous les 3 ans, l'Etablissement fait un point avec L'Autre Cercle pour reconduire son titre de signataire
- Tous les ans, l'Etablissement participe au baromètre du Caélif
- Tous les 2 ans, l'Etablissement participe au baromètre de L'Autre Cercle

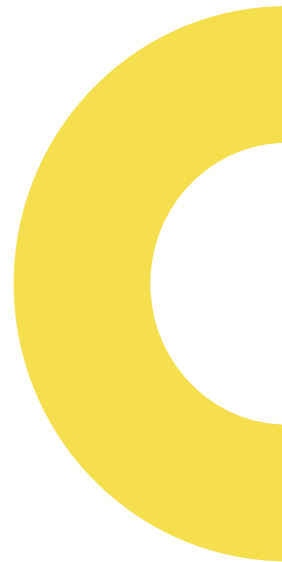


X CAELIF X





La check-list des prérequis à la signature



X CAELIF X
Chambre de l'Éducation et de la Formation



Check list des prérequis à la signature

RSE :

- ☐ Avoir déjà mené des actions D&I sur l'égalité femmes / hommes, le sexisme au travail, le handicap etc.

Mobilisation :

- ☐ Avoir le go du Comité de Direction / de la Présidence de l'Etablissement
- ☐ Intervention de L'Autre Cercle en Comité de Direction de l'Etablissement (Si besoin)
- ☐ Avoir identifié un Sponsor au niveau du Comité de Direction / Présidence de l'Etablissement
- ☐ Avoir présenté la démarche aux syndicats et/ou représentant·e·s du personnel
- ☐ Avoir présenté la démarche aux représentant·e·s des étudiant·e·s

RH :

- ☐ Avoir mis en place la confidentialité dans l'accès aux droits RH
- ☐ Avoir mis en place un système de remontée et de gestion des cas de discriminations
- ☐ Avoir mis en place l'utilisation d'un prénom d'usage pour les personnes Transgenre

Plans d'actions :

- ☐ Avoir construit le plan d'actions à destination du personnel administratif
- ☐ Avoir construit le plan d'actions à destination des enseignant·e·s
- ☐ Avoir construit le plan d'actions à destinations des étudiant·e·s / associations étudiant·e·s
- ☐ Avoir présenté les plans d'actions à la Direction et Représentants des étudiant·e·s / du personnel

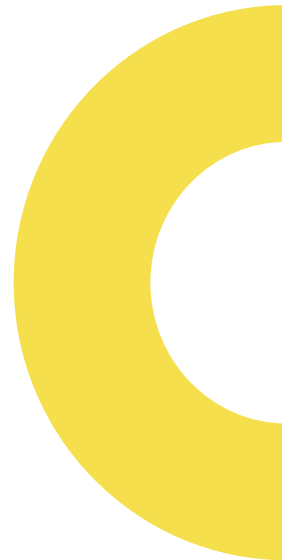
Communication :

- ☐ Avoir prévu un plan de communication sur la signature de la Charte





Historique des réunions



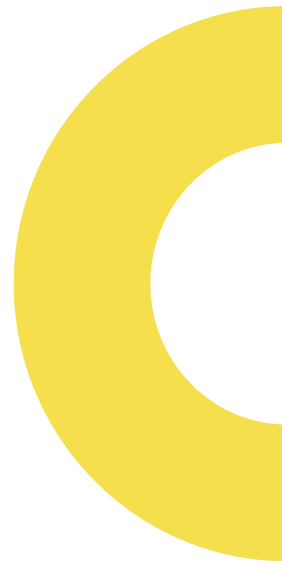
Historique des réunions de travail

Date	Réunion	Contenu de la réunion	Participants
31/05/2023	Réunion 1	Présentation de la démarche, des pré-requis à la signature, alignement des pratiques RH	Claire BERTHONNEAU , Chargée de mission Égalité et Lutte contre les discriminations Dorian Costa , Stagiaire mission lutte contre les discriminations et VSS Charles-François Perrone , Autre Cercle
17/09/2024	Réunion 2	Plan d'actions « Personnel Administratif » Plan d'actions « Enseignant·e·s »	Claire BERTHONNEAU , Chargée de mission Égalité et Lutte contre les discriminations Sophie Fèvre , Directrice Générale Adjointe des Services Frédéric Marre , Directeur du service des ressources humaines Éléonore Marbot , membre du comité égalité Charles-François Perrone , Autre Cercle
04/12/2024	Réunion 3	Plan d'actions « Etudiant·e·s » Plan d'actions « Associations étudiantes »	Claire BERTHONNEAU , Chargée de mission Égalité et Lutte contre les discriminations Associations étudiantes : FEDEA, Union des étudiants, Lieutopie Lylien Hubein , VP étudiant Charles-François Perrone , Autre Cercle
11/03/2025	Réunion 4	Atelier final : Présentation des mesures RH prises, des plans d'actions, des plannings et des moyens mis en œuvre Go / No go de L'Autre Cercle	Claire BERTHONNEAU , Chargée de mission Égalité et Lutte contre les discriminations Associations étudiantes : FEDEA, Union des étudiants, Lieutopie Sophie Fèvre , Directrice Générale Adjointe des Services Lylien Hubein , VP étudiant Charles-François Perrone , Autre Cercle





Alignement des pratiques RH de l'établissement sur les standards d'inclusion LGBT+



Les objectifs

- **Aligner la politique et les processus RH de l'établissement sur les standards d'inclusion LGBTQ+ pour mettre en confiance le personnel, les enseignant·e·s et les étudiant·e·s LGBTQ+ et assurer l'accès à leurs droits**
- **Mettre en place un processus de remontée des cas de discriminations, injures etc., de sanctions des leurs auteur·e·s et protéger le personnel, les enseignant·e·s et les étudiant·e·s qui en seraient victimes**



Les mesures RH prises

- ✓ Changement de prénom d'usage pris en compte
- ✓ Cellule d'écoute, d'orientation et d'accompagnement ALEX pour traiter les signalements et lutter contre toutes les formes de discriminations ;
- ✓ Déploiement de référent·es égalité et lutte contre les discriminations dans les UFR, laboratoire et service de l'UCA (100 référent·es)
- ✓ Site institutionnel UCA : présentation de la mission égalité + dispositif de lutte contre VSS avec numéro de portable
- ✓ Une page dédiée à la lutte contre la LGBTphobie :
<https://www.uca.fr/universite/responsabilite-societale/egalite-et-lutte-contre-les-discriminations/lgbtphobie>

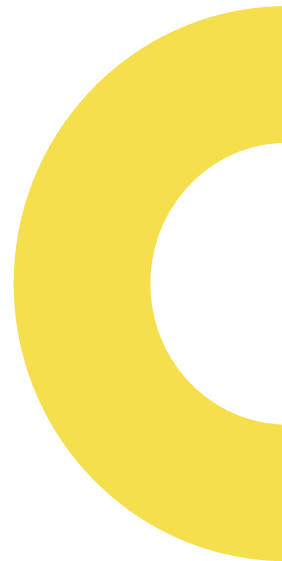


Plan d'actions à destination du Personnel administratif

Thématique	Action	Responsable	Date
COMMUNICATION SENSIBILISATION	Temps d'échanges spécifiques sur la question LGBT lors des comité égalité Intensification des actions proposées par le GT LGBT du comité Plan de communication sur la thématique université inclusive Ajout sur la page internet de la mission égalité les actions Mises en place par l'UCA pour l'accueil des personnes LGBT	- Chargée de mission égalité et lutte contre les discriminations - Direction de la communication - DVU	2025-2027
FORMATION	Modules VSS/égalité existants à enrichir : - VSS / égalité à destination des futurs managers - VSS/ égalité à destination des référent·es - VSS/égalité à destination des personnels - Recruter sans discriminer (guide à mettre à jour) Déploiement de la Fresque de la Diversité Réflexion sur la création d'un module spécifique à la question de l'intersectionnalité	- VSS → master psychologie: projet collectif - Recruter sans discriminer → DRH - Formation continue : DRH + CM égalité	2025-2028
ORGANISATION	Elaboration du plan d'action pour l'égalité professionnel incluant la thématique LGBT+ Journée d'accueil des personnels avec mise en avant des thématiques RSE (inclus dans le guide d'accueil et les présentations des actions de l'UCA) Déploiement d'une plateforme de signalement indépendante de la cellule d'écoute réaliser une enquête incluant la prévalence des violences LGBT+	- DRH/CM	2025-2026
RH/ADMINISTRATIF	Meilleure inclusion dans les documents administratifs des agents (écriture égalitaire)	- Dir COM/DAJI/DRH	2025-2028 :



Plan d'actions auprès du Personnel administratif et des enseignant·e·s



Les objectifs pour le personnel administratif et les enseignant·e·s

- Offrir au personnel administratif et aux enseignant·e·s un cadre de travail bienveillant et inclusif, où chacun·e peut être elle·lui-même, peu importe son orientation sexuelle ou identité de genre
- Former le personnel administratif et les enseignant·e·s aux enjeux de l'inclusion
- Veiller à ce que le personnel administratif et les enseignant·e·s soit exemplaires sur l'inclusion de toutes les parties prenantes de l'établissement
- Faire prendre conscience au personnel administratif et aux enseignant·e·s à quel point il peut être difficile pour un·e collègue de travail de cacher son orientation sexuelle ou identité de genre par peur d'être rejeté·e, discriminé·e etc.
- Afficher clairement auprès du personnel administratif et des enseignant·e·s la tolérance 0 de la Direction sur les cas de discriminations et d'injustices

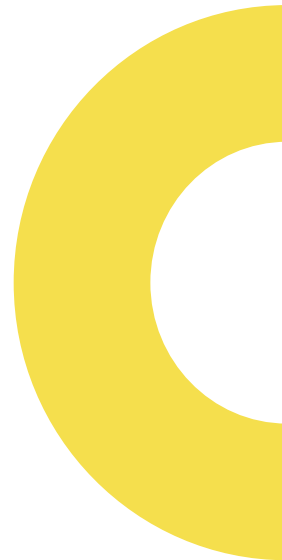
Plan d'actions à destination des Enseignant·e·s

Thématique	Action	Responsable	Date
Communication	Personnels impliqués et actifs dans le comité égalité : valorisation des actions menées par le comité égalité Mise en œuvre d'actions de sensibilisation en direction des équipes pédagogiques (fresque de la diversité, partage de ressources, expositions) Campagne de communication et de sensibilisation autour du dispositif de signalement Ajout sur la page internet de la mission égalité les actions Mises en place par l'UCA pour l'accueil des personnes LGBT	Référénts égalité en lien avec le comité égalité /DVU/ Dir COM	Tout au long de l'année
Formation	Tout enseignant peut s'inscrire aux formations disponibles (catalogue de formations des personnels, cf.slide 3)	DRH (formation continue) / CM	Tout au long de l'année
Organisation	Collaboration avec les laboratoires de recherche de l'UCA impliqués dans les thématiques liées à l'inclusion pour la mise en œuvre d'actions (LAPSCO /LESCORES /CLERMA) Déploiement d'une plateforme de signalement indépendante de la cellule d'écoute réaliser une enquête incluant la prévalence des violences LGBT+		
RH	Journée d'accueil des personnels avec mise en avant des thématiques RSE (inclus dans le guide d'accueil et les présentations des actions de l'UCA)	CM/ DF	Septembre de chaque année (rentrée universitaire)





Plan d'actions auprès des Etudiant·e·s et associations étudiantes



X CAELIF X

FAGE

Les objectifs pour les étudiant·e·s et associations étudiantes

- Offrir aux étudiant·e·s un cadre d'études bienveillant et inclusif, où chacun·e peut être elle·lui-même, peu importe son orientation sexuelle ou identité de genre
- Former les étudiant·e·s à être les collaborateur·rice·s bienveillant·e·s de demain et les former aux enjeux de l'inclusion
- Former les associations étudiantes aux enjeux de l'inclusion
- Veiller à ce que les associations étudiantes soient exemplaires sur l'inclusion de tou·te·s les étudiants·e·s
- Faire prendre conscience à l'ensemble des étudiant·e·s combien cela peut être difficile pour une personne de cacher son orientation sexuelle ou identité de genre, que ce soit dans les études ou au travail, par peur d'être mis à l'écart, de discriminations etc.
- Afficher clairement auprès des étudiant·e·s et associations étudiantes la tolérance 0 de la Direction sur les cas de discriminations et d'injures qui pourraient avoir au sein de l'établissement et durant les événements extérieurs organisés par l'établissement



Plan d'actions à destination des Etudiant·e·s

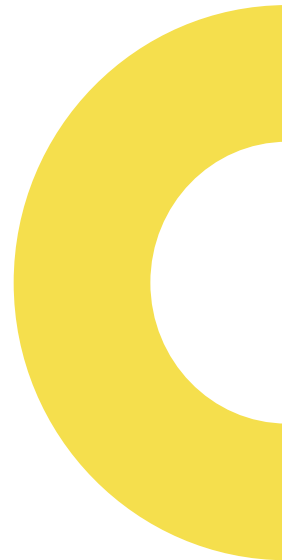
Thématique	Action	Responsable	Date
Actions de communication / sensibilisation	- Permanences CDAD 63 (Conseil départemental d'accès au droit du Puy-de-Dôme) : conseils juridiques – accompagnement - Séquence thématique autour du 17 mai avec expositions, des campagnes de communication etc. ; - Relais, valorisation des actions des étudiant.e.s - Soutien et/ou co-construction d'initiatives étudiantes - Campagne de communication autour les temps forts LGBTQIA+ durant l'année universitaire. - Intégration d'une rubrique dans le Guide d'accueil de l'étudiant avec toutes les informations pratiques sur l'inclusion des personnes LGBTQIA+ - Campagne de communication et de sensibilisation autour du dispositif de signalement - Création d'une « collection » LGBT dans les BU - Ajout sur la page internet de la mission égalité les actions mises en place par l'UCA pour l'accueil des personnes LGBT	Comité égalité /Dir COM/ BU/CMDVU	Tout au long de l'année, autour des dates-clés LGBT+
Actions de formation	- Intégrer un volet LGBT au module de formation VSS obligatoire en L1 - Formation à l'écriture égalitaire mise à disposition des étudiant·es (ENT) - Actions de formation proposées par les référent·es égalité (fresque de la diversité/ jeux/ exposition) - Création d'une ludothèque à destination des référent·es (jeux sur l'inclusion) - Commande de projet collectif étudiant sur la thématique LGBT+ par le comité égalité - Réflexion sur la création d'un module spécifique à la question de l'intersectionnalité	DF/ comité égalité / DVU / DIFor	Tout au long de l'année
Organisation	- Déploiement d'une plateforme de signalement indépendante de la cellule d'écoute - Sensibiliser les Relations internationales à la nécessité d'Informers les étudiants sur les pays non LGBTfriendly dans la mobilité - réaliser une enquête incluant la prévalence des violences LGBT+ - référencer le SSE comme un lieu LGBTfriendly dans l'accès à la santé à L'UCA et le rendre visible sur les pages institutionnels		
RH	Adaptation des formulaires / courriers à destination des étudiants pour le choix du genre et ou de la civilité lorsque cela est possible / dispositif de signalement de documents non conforme ou procédures à rendre plus inclusives et bienveillantes	DF/ DAJI/ CM/DOSI	2027

Plan d'actions à destination des Associations étudiantes

Thématique	Action	Responsable	Date
Politique, organisation et procédures	▪ Réflexion en cours pour intégrer des obligations de lutte contre les LGBTphobies aux démarches de labellisation et de subvention FSDIE ▪ Réflexion en cours pour compléter la dimension LGBTfriendly dans l'organisation des événements étudiants ▪ Réflexion en cours pour rendre obligatoire la présence d'étudiant·es « lanterne » lors d'organisation d'évènement pour la labellisation des associations étudiantes ▪ Formation obligatoire aux risques VSSD pour obtenir la labellisation ▪ Présence d'espace d'écoute et d'accompagnement des personnes victimes lors des événements ▪ Réflexion sur la gestion de l'accueil des personnes qui ont un comportement discriminant	DVU /CM	2026
Actions de communication	▪ Stands d'information sur les différents événements organisés pour les associations étudiantes par l'université; ▪ Communication décentralisée, avec le soutien/relais des associations étudiantes et des étudiants relais ; ▪ Accompagnement et relais de communications des événements organisés par les associations étudiantes sur la thématique des LGBT+	Comité égalité DCOMM DVU	Tout au long de l'année
Actions de formation	▪ Ajout d'un module de formation spécifique LGBT+ dans le programme de formation des associations étudiantes aux VSS ▪ co-programmation de formations institution/ association étudiante ▪ Réflexion sur la création d'un module spécifique à la question de l'intersectionnalité	Comité égalité- DVU	2027
Réunions et événements inclusifs	▪ Organisation de temps d'échanges et de partage entre le comité égalité et les associations LGBTQIA+. ▪ Organisation d'échange de bonnes pratiques entrer associations	FVU/comité égalité	2026



Les moyens utilisés par l'établissement signataire



X CAELIF X

FAGE

Les moyens utilisés par l'établissement signataire

Moyens humains :

- 1 chargée de mission égalité et lutte contre les discriminations
- 1 pôle égalité/lutte contre les discriminations à la DVU
- 1 comité égalité formé d'une centaine de référent·es
- 1 chargé de projets suivi projet FSDIE- association étudiante
- 1 COPIL : mise en œuvre du plan d'action pour l'égalité professionnelle

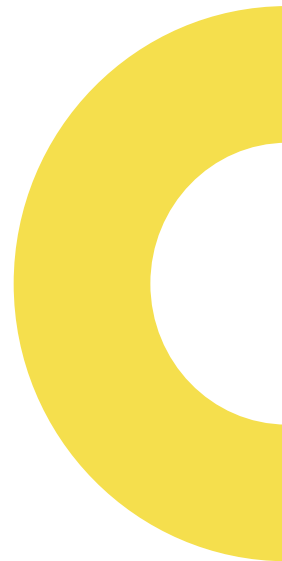
Budget mission égalité et lutte contre les discriminations

dotation d'établissement + financements extérieurs divers (ex. AAP...)





Le plan de communication sur la signature de la Charte



Le plan de communication sur la signature de la Charte

- Un article dans la lettre des personnels et sur le site de l'UCA
- Un article dans la newsletter étudiante
- Un communiqué de presse
- Inauguration d'un passage piéton arc en ciel organisé sur le campus lors de la signature de la charte, co-organisé par la ville d'Aubières
- Invitation des associations à tenir un stand lors de l'évènement



3. Données générées RSU

Synthèse

Données genrées

RSU 2023

1 - Les Emplois et les Effectifs

3 832 agents gérés au 31.12.2023

2 468 personnels titulaires et 1 364 personnels contractuels

Les agents féminins représentent **57,8 %** de l'effectif total (54.1 % en 2022)

L'effectif global de l'UCA se répartit de la façon suivante :

2 154 enseignants et enseignants - chercheurs gérés

1 401 titulaires (593 F - 808 H) dont **42.33%** d'agents féminins

753 contractuels (397 F - 356 H) dont **52.72 %** d'agents féminins

1 678 AENES/ITRF/BIB/Médico-sociaux gérés

1 067 titulaires (703 F - 364 H) dont **65,89%** d'agents féminins

611 contractuels (422 F – 189 H) dont **68.90%** d'agents féminins

- **Répartition des effectifs physiques gérés au 31/12/2023 par catégorie, BAP, genre**

- **Enseignants et enseignants-chercheurs**

Titulaires	Nombre d'agents		Total agents	% d'agents féminins
	F	H		
Enseignants-chercheurs	386	556	942	40,98%
Enseignants Hosp Univ	50	98	148	33,78%
Enseignants 2nd degré	145	145	290	50,00%
Enseignants 1er degré	12	9	21	57,14%
Total	593	808	1401	42,33%

Non titulaires	Nombre d'agents		Total agents	% d'agents féminins
	F	H		
Enseignants-chercheurs	244	259	503	48,51%
Enseignants Hosp Univ	60	49	109	55,05%
Enseignants 2nd degré	93	48	141	65,96%
Total	397	356	753	52,72%

Répartition genrée des titulaires d'une Habilitation à diriger des travaux (HDR)

	Titulaires d'une HDR	
	F	H
PR	99	241
MCF	82	103
Physiciens et physiciens adjoints	2	3

○ BIATSS

Répartition des agents BIATSS par catégories hiérarchiques

BIATSS titulaires	Catégorie hiérarchique	Nombre d'agents		Total agents	% d'agents féminins
		F	H		
	A	196	171	367	53,41%
	B	215	96	311	69,13%
	C	292	97	389	75,06%
	Total	703	364	1067	65,89%

BIATSS non titulaires	Catégorie hiérarchique	Nombre d'agents		Total agents	% d'agents féminins
		F	H		
	A	160	109	269	59,48%
	B	56	32	88	63,64%
	C	206	48	254	81,10%
	Total	422	189	611	69,07%

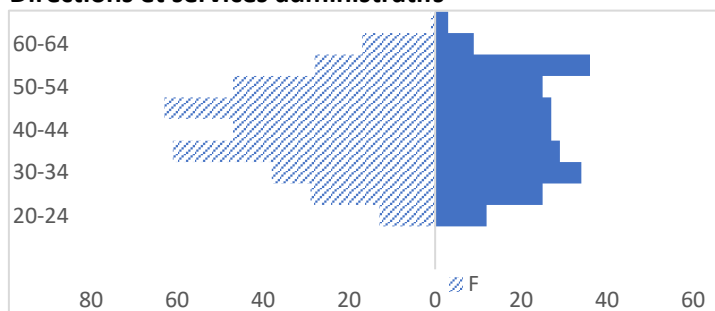
Répartition des agents BIATSS par BAP et genre

BIATSS titulaires	BAP	Nombre d'agents		Total agents	% d'agents féminins
		F	H		
	A	63	24	87	72,41%
	B	17	17	34	50,00%
	C	4	40	44	9,09%
	D	3	5	8	37,50%
	E	16	85	101	15,84%
	F	99	40	139	71,22%
	G	76	91	167	45,51%
	J	425	62	487	87,27%
	Total	703	364	1067	65,89%

BIATSS non titulaires	BAP	Nombre d'agents		Total agents	% d'agents féminins
		F	H		
	A	50	18	68	73,53%
	B	3	5	8	37,50%
	C	6	9	15	40,00%
	D	13	7	20	65,00%
	E	15	49	64	23,44%
	F	25	14	39	64,10%
	G	50	33	83	60,24%
	J	260	54	314	82,80%
	Total	422	189	611	69,07%

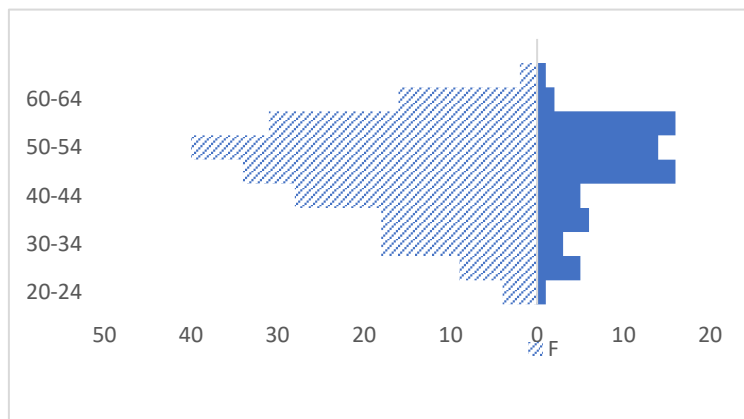
- Pyramide des âges et évolution par type de structure

Directions et services administratifs



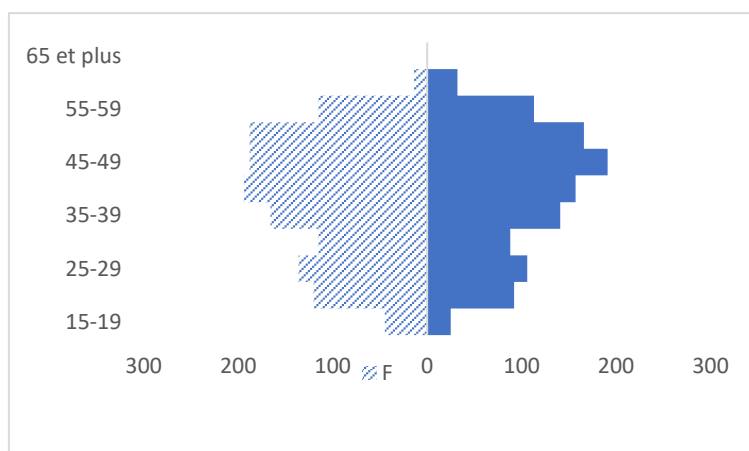
Les agents féminins représentent **60%** de l'effectif total des directions et services administratifs.

Services Universitaires



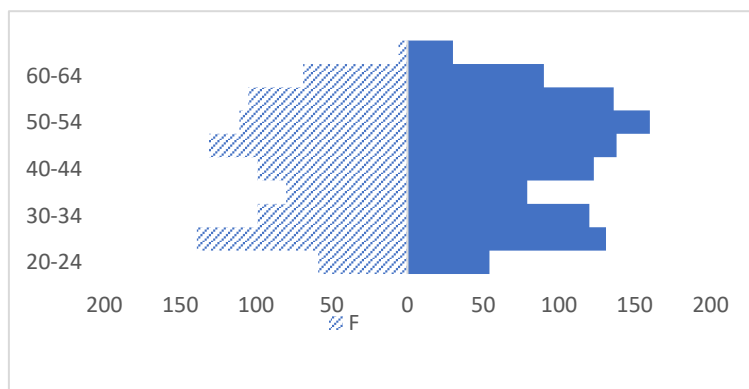
Les agents féminins représentent **74%** de l'effectif total des services universitaires.

UFR, Ecoles et Instituts



Les agents féminins représentent **54%** de l'effectif total des UFR, Ecoles et Instituts.

Laboratoires



Les agents féminins représentent **46%** de l'effectif total des laboratoires.

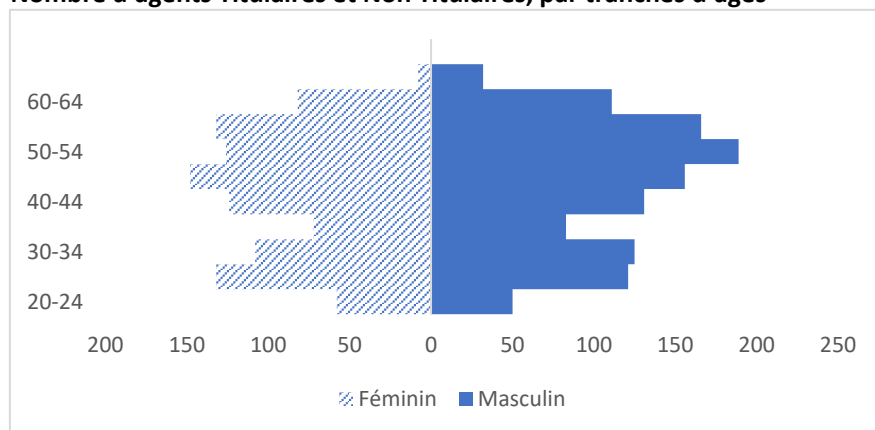
Âge moyen et médian par statut et par catégorie hiérarchique au 31.12.2023

Répartition par genre et type de population

	Catégorie	Femmes		Hommes	
		Age Moyen	Age Médian	Age Moyen	Age Médian
Agents contractuels	A	33	31	32	30
	B	35	34	33	32
	C	39	37	38	36
Agents Titulaires	A	49	49	50	50
	B	48	49	48	49
	C	50	51	49	51

Pyramide des âges de l'effectif Enseignants et Enseignants- chercheurs

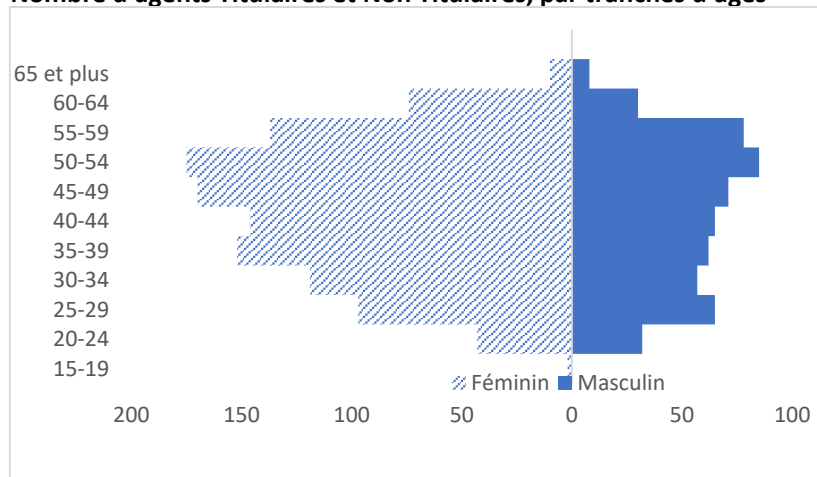
Nombre d'agents Titulaires et Non Titulaires, par tranches d'âges



46 % des agents enseignants-chercheurs et enseignants sont des femmes (44 % en 2022, 2021 et 2020).

Pyramide des âges de l'effectif BIATSS

Nombre d'agents Titulaires et Non Titulaires, par tranches d'âges



67% des agents BIATSS sont des femmes

- **Les personnels titulaires**

L'effectif des agents titulaires de l'UCA se compose de **2468 agents (1401** Enseignants, Enseignants-chercheurs, Hospitalo-Universitaires et de **1067** ATSS, ITRF et Bibliothèque. (53% femmes – 47% hommes)

Evolution du personnel titulaire (2021-2022-2023) par type de population et par genre

	Femmes			Hommes		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
BIATSS	713	711	704	357	362	363
Enseignants, Enseignants Chercheurs Enseignants Hospitalo Univ.	577	584	593	810	805	808
TOTAUX	1290	1295	1297	1174	1167	1171

54 % des femmes titulaires sont des agents BIATSS.

1 - Les enseignants et enseignants-chercheurs titulaires (593 femmes – 808 hommes)

Répartition par genre et évolution (2021/2022/2023) des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires

	Femmes			Hommes		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Ens. 1er Degré	10	10	12	8	8	9
Ens. 2nd degré	141	141	145	142	143	145
Ens. Chercheurs	379	385	386	561	551	556
Ens. Hosp. Univ.	47	48	50	99	103	98
TOTAUX	577	584	593	810	805	808

On note depuis 3 ans une progression du nombre de femmes enseignantes (+ **16** entre 2021 et 2023) et parallèlement une légère baisse du nombre d'hommes enseignants (- **3** sur la même période).

Focus : les agents titulaires féminins au sein de l'effectif des Enseignants Chercheurs

	2021 Nb de femmes	2022 Nb de femmes	2023 Nb de femmes
MCF	307	312	314
PROF UNIV	68	69	109
ASSISTANT ENS SUP	1	1	0
PHYSICIEN	1	1	1
PHYSICIEN ADJOINT	1	2	2

En 2023, les femmes représentent **42.3 %** de l'effectif total des Enseignants-chercheurs et enseignants titulaires (41.1% en 2022, 40.4 % en 2021, 40.3 % en 2020) et **40 %** des effectifs des enseignants – chercheurs.

2 - Les personnels titulaires ATSS, ITRF, Bibliothèque, médico-sociaux (703 femmes- 364 hommes)

Répartition par genre et évolution (2021/2022/2023) des agents BIATSS titulaires

	FEMMES			HOMMES		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
AENES	150	146	137	25	26	25
Médico Sociaux	16	15	17	2	2	2
Total	166	161	154	27	28	27
BIB	65	63	65	21	21	22
Total	65	63	65	21	21	22
ITRF	482	487	484	309	313	315
Total	482	487	484	309	313	315
TOTAL BIATSS TIT	713	711	703	357	362	364

66 % (66.2 % en 2022 et 66,6 % en 2021) des personnels titulaires AENES, ITRF, Bibliothèque et Médico-sociaux sont des femmes. Les deux filières ITRF et AENES concentrent **88,3 %** (89% en 2022 et 88.6% en 2021) de l'effectif féminin titulaire BIATSS.

• Les personnels contractuels

En 2023, l'effectif non titulaire de l'UCA est composé **1364 Contractuels** (**753** agents Enseignants, Enseignants-chercheurs, Hospitalo-Universitaires et de **611** agents AENES, ITRF, Bibliothèque et Médico-sociaux) .**55,2 %** des agents contractuels (y compris enseignants Hospitalo-Universitaires) de l'université sont des enseignants et des enseignants-chercheurs (y compris ATER, doctorants, post-doctorants....).

1- Les enseignants et enseignants-chercheurs contractuels

Nombre d'agents contractuels selon le genre et le type de population

	Femmes	Hommes	Total
Ens. 2nd degré	93	48	141
Ens. Chercheurs	244	259	503
Ens. Hos. Univ.	60	49	109
Total	397	356	753

Les femmes représentent **53 %** de l'effectif total des contractuels enseignants, enseignants - chercheurs. (49 % en 2022)

2 - Les contractuels AENES, ITRF, Bibliothèque, médico-sociaux

94 % des agents contractuels BIATSS sont des agents ITRF.

Répartition genrée avec évolution de 2021 à 2023

	2021			2022			2023		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
AENES/BIB/ITRF	309	150	459	338	159	497	399	187	586
Médicaux Sociaux	22	3	25	22	2	24	23	2	25
Total	331	153	484	360	161	521	422	189	611

Les agents contractuels féminins représentent **69 %** de l'effectif total contractuel Biatss en 2023 (69% en 2022, 65% en 2020, 68% en 2021).

- **Les personnels en situation de handicap**

65.6% des agents en situation de handicap sont des femmes.

	Catégorie	Corps	Nombre de dossiers
Femmes	A	AAE	1
		ASIRF	4
		BIB	0
		2nd degré	10
		DOCTORANT	1
		IGE	6
		MCF	13
		PU	2
		POST DOC	1
	B	BIBAS	1
		SAENES	5
		TECH	15
C	ADJAENES	12	
	ATRF	32	
	MAGASINIER	2	
Hommes	A	AAE	2
		2nd degré	7
		DOCTORANT	0
		IGE	5
		POST DOC	0
		MCF	4
		PU	3
	B	TECH	11
		SAENES	1
	C	ADJAENES	3
		APPRENTI	0
		ATRF	18
MAGASINIER		1	
		Total	160

2 - Les recrutements

- **Récapitulatifs**

Répartition par genre	Nombre d'agents fonctionnaires recrutés en 2023 (non présents en 2022)															
	Nb d'agents	Catégorie Hiérarchique			BIATSS			Personnels Enseignants et assimilés					Voies d'accès			
		A	B	C	ASS	ITRF	BIB	EC	1er degré	2nd degré	Ens cherch assimil	HU	Mobilité	Concours	MAD	Affectation à titre provisoire
Femme	30	27	3	0	1	3	1	9	3	11	0	2	8	9	1	7
Homme	29	28	1	0	1	1	0	14	1	10	0	2	4	16	1	6
Total	59	55	4	0	2	4	1	23	4	21	0	4	12	25	2	13
					7			52					52			

Détail pour les personnels enseignants avec mention des corps concernés

Détail Personnels enseignants - CORPS/GRADE 2023												
Répartition par genre	Ens cherch assimilés	1er degré	2nd degré						EC		HU	
	PHYSICIEN CN	PROF ECOLE	AGREGE CLN	AGREGE CE	CERTIFI E H CL	CERTIFI E CL N	CERTIFI E CE	PROF EPS	MCF CN et HC	PU	PU PH	MCU PH
Femme	0	3	2	0	0	7	0	0	9	0	0	2
Homme	0	1	2	0	1	5	0	2	11	3	2	0
Total	0	4	4	0	1	12	0	2	20	3	2	2
			19						25		4	

Détail pour les personnels BIATSS avec mention des corps concernés

Détail BIATSS - CORPS/GRADE 2023														
Répartition par genre	ITRF						ASS						BIB	
	IGR HC	IGE	ASI	TECH	ATRF	ATRF P2C	ADJAENES	ADJAENES P2C	ADJAENES P1C	SAENES CN	AAE	APAE	BIBAS	BIB
Femme	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
Homme	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Total	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1
4							2						1	

Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi permanent au cours de l'année 2023

Répartition par genre	Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi permanent au cours de l'année 2023													
	Nb d'agents	Catégorie Hiérarchique			Personnels enseignants	Personnels BIATSS	L332-2 1° (Art 4.1)	L332-2 2° (Art 4.2)	L332-2 (Art 4.3)	L332-3 (Art 6 >70%)	L332-7 (6 quinquies)	L332-6 (6 quater)	Article 5 (Professeurs associés)	CPJ PU
		A	B	C										
Femme	56	18	17	21	10	46	1	5	0	3	31	12	4	0
Homme	37	24	3	10	13	24	0	6	0	0	17	3	8	3
Total	93	42	20	31	23	70	1	11	0	3	48	15	12	3
		93			93		93							

Répartition par genre	Nombre d'agents contractuels et autres personnels recrutés sur un emploi non permanent au cours de l'année 2023						
	Nb d'agents	Cat A	Cat B	Cat C	Situation handicap	Personnels enseignants	Personnels BIATSS
Femme	248	166	19	63	8	105	143
Homme	176	152	9	15	5	93	83
Total	424	318	28	78	13	198	226
		424				424	

3 - Les parcours professionnels

Tableau sur les lauréats de concours (anciennement agents contractuels UCA) en 2023

	Répartition des lauréats par sexe et catégories hiérarchique (A/B/C)	
	Femme	Homme
Catégorie A	6	7
Catégorie B	12	1
Catégorie C	13	3
Total	31	11

FOCUS : parité dans les jurys concours ITRF - sessions de 2019 à 2023 - ITRF

Jurys ITRF par année	Nombre d'hommes	Nombre de femmes
2019	59	56
2020	39	40
2021	47	47
2022	63	62
2023	37	37

En 2023 : **50 %** de femmes dans les jurys de concours ITRF (49,6 en 2022, 50% en 2021)

- Avancements de grades et promotion interne**

Enseignants – Chercheurs - Récapitulatifs année 2023

Enseignants-chercheurs							
Effectifs		Professeurs des universités				Maîtres de conférence	
		PR cl excep 2ème éch	PR cl excep 1er éch	PR 1ère cl	PR 2ème cl	MCF HC éch excep	MCF HC
		TA	TA	TA	PI	TA	TA
Nb de promouvables par grade	Nb de femmes	0	2	9		10	30
	Nb d'hommes	7	9	11		7	44
	Moyenne d'âge	55	56	54		58	50
Nb de promus par grade	Nb de femmes	0	1	5		5	9
	Nb d'hommes	1	4	6		5	16
	Moyenne d'âge	65	53	53		57	47
Nb de promouvables par corps	Nb de femmes				14		
	Nb d'hommes				27		
	Moyenne d'âge				48		
Nb de promus par corps	Nb de femmes				4		
	Nb d'hommes				6		
	Moyenne d'âge				48		

Enseignants - Récapitulatifs année 2023

Enseignants et enseignants-chercheurs						
Effectifs		Professeurs agrégés			Professeurs certifiés/PLP/PEPS	
		Pr. Agrégé CI excep	Pr. Agrégé hors classe	Prof Agrégé cl normale	Pr. Certifié CI excep	Pr. Certifié hors classe
		TA	TA	LA	TA	TA
Nb de promouvables par grade	Nb de femmes	14	11		11	10
	Nb d'hommes	16	10		4	7
	Moyenne d'âge	55	51		54	54
Nb de promus par grade	Nb de femmes	2	4		3	6
	Nb d'hommes	1	0		2	4
	Moyenne d'âge	53	55		54	54
Nb de promouvables par corps	Nb de femmes			18		
	Nb d'hommes			8		
	Moyenne d'âge			50		
Nb de promus par corps	Nb de femmes			0		
	Nb d'hommes			0		
	Moyenne d'âge			0		

- BIATSS - Récapitulatifs année 2023

Filière AENES

TA & LA AENES 2023									
Effectifs		AAE			SAENES			ADJAENES	
		AAE HC	APAE	AAE	SAENES CE	SAENES CS	SAENES	ADJAENES P1	ADJAENES P2
		TA	TA	LA	TA	TA	LA	TA	TA
Nb de promouvables par grade	Nb de femmes	2	4		8	9		38	
	Nb d'hommes	1	0		1	0		3	
	Moyenne d'âge	54	51		50	51		49	
Nb de promus par grade	Nb de femmes	0	0		1	1		8	
	Nb d'hommes	0	0		0	0		0	
	Moyenne d'âge				60	59		53	
Nb de promouvables par corps	Nb de femmes			30			62		
	Nb d'hommes			2			7		
	Moyenne d'âge			50			50		
Nb de promus par corps	Nb de femmes			1			1		
	Nb d'hommes			0			0		
	Moyenne d'âge			40			49		

Filière ITRF

TA & LA ITRF 2023																	
Effectifs		IGR					IGE			ASI		TECH				ATRF	
		IGR HC éch spé	IGR HC	IGR 1ère	IGR	IGR	IGE HC	IGE	IGE	ASI	ASI	TECH CE	TECH CS	TECH	TECH	ATRF P1	ATRF P2
		TA	TA	TA	LA	Excep.	TA	LA	Except.	LA	Excep.	TA	TA	LA	Except.	TA	TA
Nb de promouvables par grade	Nb de femmes	2	0				29					34	20			52	33
	Nb d'hommes	5	3				31					10	22			24	17
	Moyenne d'âge	53	53				47					53	49			51	47
Nb de promus par grade	Nb de femmes	0	0				3					3	5			7	4
	Nb d'hommes	0	1				3					0	5			6	4
	Moyenne d'âge		57				44					54	50			55	47
Nb de promouvables par corps	Nb de femmes				72	52		22	14	111	35			192	190		
	Nb d'hommes				78	60		21	17	64	22			73	72		
	Moyenne d'âge				43	48		50	51	48	45			50	50		
Nb de promus par corps	Nb de femmes				1	0		0	1	2	5			4	5		
	Nb d'hommes				0	1		2	3	1	2			2	4		
	Moyenne d'âge				42	42		48	40	50	36			53	47		

Filière Bibliothèque

Personnels des bibliothèques											
Effectifs		Conservateurs			Bibliothécaires		BIBAS			Magasinier	
		Conservateur général	Conservateur en chef	Conservateur	Bibliothécaire HC	Bibliothécaire	BIBAS CE	BIBAS CS	BIBAS	Magasinier P1	Magasinier P2
		LA	TA	LA	TA	LA	TA	TA	LA	TA	TA
Nb de promouvables par grade	Nb de femmes		6		2		5	4		6	3
	Nb d'hommes		3		1		3	1		2	0
	Moyenne d'âge		47		46		49	52		50	36
Nb de promus par grade	Nb de femmes		1		1		0	1		2	1
	Nb d'hommes		0		0		1	0		0	0
	Moyenne d'âge		39		57		46	54		53	58
Nb de promouvables par corps	Nb de femmes	3		5		22			23		
	Nb d'hommes	2		4		8			5		
	Moyenne d'âge	52		49		50			51		
Nb de promus par corps	Nb de femmes	0		0		1			1		
	Nb d'hommes	0		0		0			0		
	Moyenne d'âge					49			54		

Filière Médico-sociale

Personnels médicaux-sociaux					
Effectifs		Infirmière		CTSS	APPS
		Infirmière HC	Infirmière CS	CTSS	APPS
		TA	TA	LA	TA
Nb de promouvables par grade	Nb de femmes	7	0		2
	Nb d'hommes	0	0		0
	Moyenne d'âge	48			49
Nb de promus par grade	Nb de femmes	0	0		1
	Nb d'hommes	0	0		0
	Moyenne d'âge				60
Nb de promouvables par corps	Nb de femmes			0	
	Nb d'hommes			0	
	Moyenne d'âge				
Nb de promus par corps	Nb de femmes			0	
	Nb d'hommes			0	
	Moyenne d'âge				

4 - La formation

- Tableau 1 : Nombre d'agents formés par population, genre et statut

		Titulaires			Contractuels			Total		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
BIATSS	A	115	100	215	91	53	144	206	153	359
	B	150	42	192	50	23	73	200	65	265
	C	181	52	233	194	38	232	375	90	465
Médicaux Sociaux		11	0	11	13	0	13	24	0	24
2nd Degré		45	23	68	34	11	45	79	34	113
Enseignants-Chercheurs		135	121	256	74	63	137	209	184	393
Extérieurs		3	1	4	47	41	88	50	42	92
TOTAL		640	339	979	503	229	732	1143	568	1711

66,80% des personnes formées sont de sexe féminin

- Tableau 2 : Nombre de stagiaires par population, genre et statut

		Titulaires			Contractuels			Total		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
BIATSS	A	264	211	475	212	118	330	476	329	805
	B	371	92	463	157	56	213	528	148	676
	C	487	93	580	779	113	892	206	1266	1472
Médicaux Sociaux		21	0	21	16	0	16	37	0	37
2nd Degré		81	42	123	57	16	73	138	58	196
Enseignants-Chercheurs		248	233	481	103	95	198	351	328	679
Extérieurs		7	1	8	91	73	164	98	74	172
TOTAL		1479	672	2151	1415	471	1886	2894	1143	4037

• **Tableau 3 : Nombre de jours de formation par population, genre et statut**

		Titulaires			Contractuels			Total		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
BIATSS	A	205	225	430	197	104	301	402	329	731
	B	283	84	367	144	67	211	427	151	578
	C	360	101	461	478	81	559	838	182	1020
Médicaux Sociaux		19	0	19	19	0	19	37	0	37
2nd Degré		57	36	93	34	6	40	91	42	133
Enseignants-Chercheurs		160	153	313	110	82	192	270	235	505
Extérieurs		4	1	4	74	65	140	78	66	144
TOTAL		1088	599	1688	1056	406	1461	2144	1005	3149

REPARTITION GENREE DU NOMBRE DE JOURS DE FORMATIONS

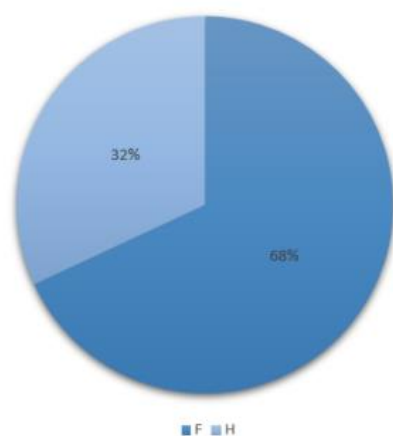


Tableau 4 : Nombre de jours de formation par domaine

NOMBRE DE JOUR DE FORMATION PAR DOMAINES	BIATSS		E-EC-C		Extérieurs		Ensemble		
	F	H	F	H	F	H	F	H	Total
ACCOMPAGNEMENT DE CARRIERE	51	34	11	0	0	0	61	34	96
ACCOMPAGNEMENT DES CADRES	98	41	7	1	0	0	105	42	147
ACCUEIL ET ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL	93	37	31	37	0	1	124	75	199
AFFAIRES JURIDIQUES	5	7	0	0	1	0	5	7	12
COMMUNICATION INSTITUTIONNELLE	8	1	0	0	0	0	8	1	9
DOCUMENTATION	49	13	0	0	0	0	49	13	62
EFFICACITE PROFESSIONNELLE	67	11	0	0	0	0	67	11	78
ENSEIGNEMENT	28	15	91	82	3	8	122	104	227
FINANCES ET COMPTABILITE	188	48	2	1	5	2	195	51	246
FORMATION - SCOLARITE	74	6	1	2	0	0	74	8	82
GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	44	6	0	0	0	0	44	6	51
HYGIENE ET SECURITE	355	252	77	68	30	43	462	363	826
INFORMATIQUE ET SYSTEME D'INFORMATION	74	60	4	8	1	2	79	69	148
LANGUES ETRANGERES	48	16	31	15	2	0	81	31	112
PATRIMOINE	5	3	0	0	0	0	5	3	7
PREPARATION AU CONCOURS	322	60	0	0	3	0	325	60	384
RECHERCHE	51	32	90	45	34	9	175	86	261
RELATIONS INTERNATIONALES	24	3	3	8	0	0	27	11	37
RESPONSABILITES SOCIALES - SOCIETALES et ENVIRONNEMENTALES	122	18	15	11	0	1	137	29	166
VIE ETUDIANTE	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	1704	662	361	277	78	66	2144	1005	3149

2144 jours de formation ont été suivis par des agents de sexe féminin

36,12% des jours de formations suivis par des femmes concernaient le domaine hygiène et sécurité.

10,35% des jours de formations suivis par des femmes concernaient le domaine préparation aux concours.

1005 jours de formation ont été suivis par des agents de sexe masculin

21,55% des jours de formations suivis par des hommes concernaient le domaine hygiène et sécurité.

15,16% des jours de formations suivis par des hommes concernaient le domaine enseignement.

5 - Les rémunérations

- Pour les emplois permanents, total des rémunérations brutes annuelles

Genre	2023
F	68 872 137 €
M	73 286 825 €
Somme :	142 158 963 €

- Coût mensuel employeur par population, par catégorie et par genre

Population	Catégorie	Genre	2023
BIATSS	A	F	64 296 €
		M	67 991 €
	B	F	51 789 €
		M	51 381 €
	C	F	43 365 €
		M	43 010 €
Enseignant		F	81 502 €
		M	92 148 €

- Coût employeur moyen par genre, par population, par catégorie et par statut

Genre	Population	Catégorie	Statut	2023
F	BIATSS	A	Non Titulaire	46 263 €
			Titulaire	78 376 €
		B	Non Titulaire	34 551 €
			Titulaire	56 659 €
		C	Non Titulaire	32 566 €
			Titulaire	50 098 €
	Enseignant	A	Non Titulaire	40 743 €
			Titulaire	105 303 €
M	BIATSS	A	Non Titulaire	45 151 €
			Titulaire	82 383 €
		B	Non Titulaire	34 955 €
			Titulaire	57 058 €
		C	Non Titulaire	29 583 €
			Titulaire	49 370 €
	Enseignant	A	Non Titulaire	42 350 €
			Titulaire	113 210 €

- Rémunération brute moyenne mensuelle par genre

Montants moyens par genre	2021	2022	2023
F	2 581 €	2 660 €	2 721 €
M	3 196 €	3 240 €	3 319 €

- Indicateurs de l'outil DGAFP destiné à l'analyse des écarts de rémunération entre femmes et hommes (Index égalité F-H)

Année : 2023	Résultats obtenus	Nombre de points correspondants	Note maximale initiale
Indicateur 1 : Ecart global de rémunération en ETP entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires à corps/grade/échelon équivalent en point de %	-0,80%	39	40
Indicateur 2 : Ecart global de rémunération en ETP entre les femmes et les hommes pour les agents contractuels à catégorie hiérarchique en point de %	-0,30%	39	40
Indicateur 3 : Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	4	16	20
INDEX : Cible > 75		94	100

Année : 2023 (calcul avec pondération personnalisée)	Nombre de points correspondants	Note maximale personnalisée
Indicateur 1 : Ecart global de rémunération en ETP entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires à corps/grade/échelon équivalent en point de %	52	53
Indicateur 2 : Ecart global de rémunération en ETP entre les femmes et les hommes pour les agents contractuels à catégorie hiérarchique en point de %	26	27
Indicateur 3 : Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	16	20
INDEX : Cible > 75	94	100

- **Primes**

Montants par genre	2021	2022	2023
F	4 876 845 €	5 719 961 €	6 516 100 €
M	4 731 493 €	5 748 093 €	6 497 227 €

- **Garantie individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)**

Montants par genre	2021	2022	2023
F	117	133	224
M	68	79	200

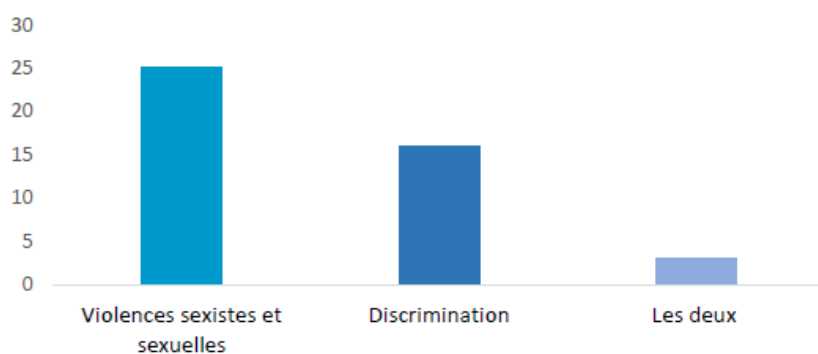
6 - La santé et la sécurité au travail

- **Agents concernés par des accidents de service, de trajet ou de mission**

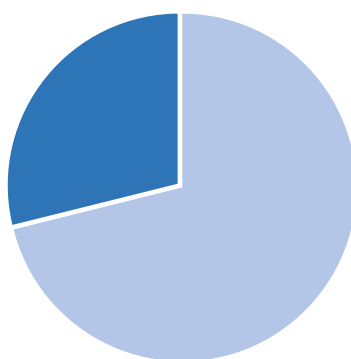
Type d'affection	Catégorie hiérarchique			Femmes	Hommes	Tranches d'âge						Total agents
	A	B	C			-de 20 ans	20 à 29 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 à 59 ans	60 ans et +	
Accident de service	24	4	16	20	24	1	4	7	17	11	4	44
Accident de trajet	6	3	12	15	6	0	2	3	4	9	3	21
Maladies professionnelles	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1

Signalements d'atteintes volontaires à l'intégrité physique, un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation

46 signalements ont été enregistrés en 2023. Voici la nature de ceux-ci ainsi que la répartition par sexe.



Nature des signalements



■ Femme ■ Homme

Répartition des signalements en fonction du sexe

Etat des signalements – Cellule ALEX

Signalement ALEX

Statistiques Générales

Statistiques Générales								
	Données	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
Total	Dossiers	5	7	8	21	48	46	
	VSS	5	7	7	15	27	25	
	Discriminat	0	0	0	5	21	16	
	Les deux	0	0	1	0	0	3	
Générales	Genre	Femme	4	4	8	14	35	32
		Homme	0	3	0	6	12	13
	Situation	Victime	4	3	7	9	18	21
		Témoin	1	3	1	5	12	4
		Accusée	0	1	0	0	1	0
	Fonction	BIATSS	0	3	2	7	15	11
		Enseignant						
		Doctorant.						
étudiant.e		4	4	6	11	32	35	

Nombre d'agents ayant au moins en 2023 une absence pour raisons de santé au cours de l'année par motif

Absences pour raisons de santé	Catégorie hiérarchique						Moyenne d'âge		Total agents
	A		B		C				
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Congé pour maladie ordinaire	243	134	97	31	229	70	45	46	804
Congé longue maladie	5	6	2	3	7	1	50	60	24
Congé maladie longue durée	6	6	1	1	8	0	57	53	22
Congé grave maladie	2	0	0	0	1	2	41	58	5
Accident du travail non imputable au service	2	0	0	0	2	1	48	36	5
Accident du travail dont l'imputabilité est en cours d'instruction	1	0	0	0	1	0	45	0	2
Accident du travail imputable au trajet	3	3	2	1	10	2	50	43	21
Accident de service	10	14	3	1	7	9	47	43	44
Maladie professionnelle à caractère professionnel	1	0	0	0	0	0	0	0	1

Nombre total de journées d'absence en 2023 pour raisons de santé au cours de l'année par motif

Absences pour raisons de santé	Catégorie hiérarchique						Total nombre de jours
	A		B		C		
	F	H	F	H	F	H	
Congé pour maladie ordinaire	5434	3911	2665	815	5854	1815	20494
Congé longue maladie	1205	825	399	456	1141	96	4122
Congé maladie longue durée	1634	2190	365	212	2278	0	6679
Congé grave maladie	493	0	0	0	273	730	1496
Accident du travail non imputable au service	0	0	0	0	103	0	103
Accident du travail dont l'imputabilité est en cours d'instruction	93	0	0	0	31	0	124
Accident du travail imputable au trajet	8	0	10	0	364	91	473
Accident de service	69	80	58	22	10	121	360
Maladie professionnelle à caractère professionnel	55	0	0	0	0	0	55

1 - Congés Longue Maladie (CLM) et Congés Longue Durée (CLD)

Répartition genrée des agents en CLM et CLD sur les années 2021, 2022 et 2023

	2021		2022		2023	
Type de congé	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
CLM	20	9	15	12	14	10
CLD	15	6	13	7	15	7

2 - Congés Maladie Ordinaire (CMO)

Nombre d'agents par genre, ayant eu au moins 1 CMO en 2023

	Femmes	Hommes	Total
Nb de jours CMO	13953	6541	20494
Nb d'agents	569	235	804

3 – Congés pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)

Répartition par genre des CITIS accordés en 2023

2023	
Femmes	Hommes
20	15

Nombre d'agents en arrêt au titre de la maladie en 2023

855 agents (601 femmes – 254 hommes) ont eu des arrêts au titre de la maladie en 2023, tous motifs confondus (1102 agents en 2022).

Les femmes représentent **70,30 %** des agents ayant eu un arrêt de travail au titre de la maladie en 2023.



Les agents BIATSS (613 personnes) représentent **71.70 %** du nombre d'agents en arrêt de travail au titre de la maladie

7 - Organisation du travail et temps de travail

- Demandes de télétravail pour l'année 2023/2024

Indicateur 147 - Nombre d'agents en fonction au 31/12/2023 exerçant leur fonctions dans le cadre du télétravail									
Catégorie hiérarchique	Nombre d'agents		Moyenne d'âge		Modalités du télétravail				Total agents
					Télétravail régulier 1 jour/semaine		Télétravail régulier 2 jours/semaine		
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Cat. A	141	88	42	45	85	52	56	36	229
Cat. B	113	29	46	46	56	19	57	10	142
Cat. C	220	17	44	45	112	10	108	7	237
Total	474	134	44	45	253	81	221	53	608

- Temps partiel des agents titulaires Enseignants-Chercheurs et Enseignants

Temps partiel - 2023									
Quotité	Enseignants1er degré		Enseignants2nd degré		EnseignantsChercheurs		Totaux		Effectif total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
TP 50%	0	0	4	1	1	3	5	4	9
TP 60%	0	0	0	0	3	0	3	0	3
TP 70%	1	0	1	0	0	1	2	1	3
TP 80%	0	0	8	3	4	3	12	6	18
TP 90%	0	0	1	0	5	0	6	0	6
Totaux	1	0	14	4	13	7	28	11	39

- Temps partiel des agents titulaires AENES, BIBLIOTHEQUE, ITRF et MEDICO-SOCIAUX

Temps partiel - 2023											
Quotité	AENES		BIB		ITRF		MEDICO-SOC		Totaux		Effectif total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
TP 50%	0	0	0	0	4	2	0	0	4	2	6
TP 60%	0	0	0	0	3	0	0	0	3	0	3
TP 70%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TP 80%	18	1	9	1	65	12	7	1	99	15	114
TP 90%	2		2	1	2	0	1	0	7	1	8
Totaux	20	1	11	2	74	14	8	1	113	18	131

67 % des agents titulaires en temps partiel appartiennent à la filière ITRF. (63% en 2022, 61% en 2021)

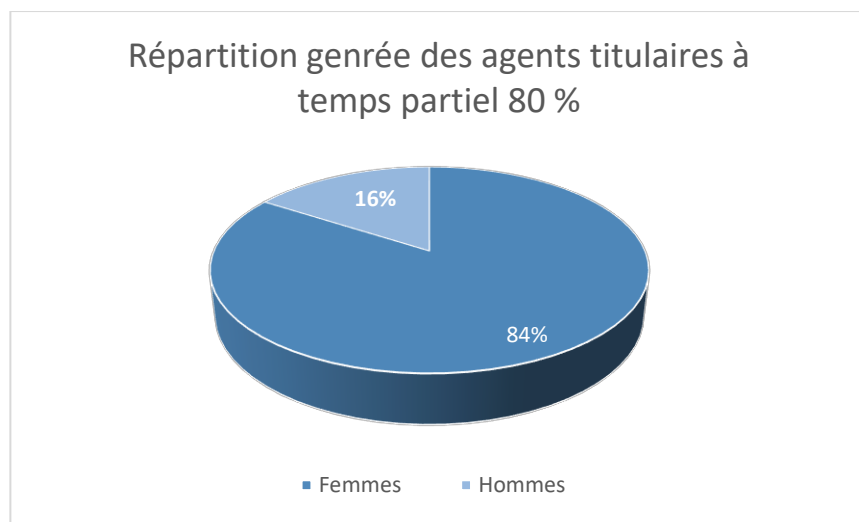
87 % des temps partiels sont des temps partiels avec une quotité de 80 %. (84% en 2022, 82% en 2021)

- Temps partiel des agents titulaires BIATSS par catégorie

Temps partiel - 2023									
Quotité	A		B		C		Total		Effectif total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
TP 50%	1	1	0	0	3	1	4	2	6
TP 60%	0	0	2	0	1	0	3	0	3
TP 70%	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TP 80%	31	8	26	2	42	5	99	15	114
TP 90%	2	0	4	1	1	0	7	1	8
Totaux	34	9	32	3	47	6	113	18	131

- Répartition genrée des agents titulaires BIATSS et Enseignants-Chercheurs, Enseignants bénéficiaires d'un temps partiel à 80% au 31/12/2023

Temps partiel 80% - 2023		
	Femmes	Hommes
BIATSS	99	15
ENS	12	6
Total	111	21



Au 31.12.2023 : 111 agents féminins titulaires bénéficiaient d'un temps partiel à 80% (21 hommes) soit une sensible progression par rapport à 2022 (96 F et 17 H) et 2021 (102 F et 7 H).

Le temps partiel des agents non titulaires au 31/12/2023

Au 31.12.2023, on dénombrait 23 personnels non titulaires bénéficiaires d'un temps partiel (20 personnes à 80% et 3 personnes à 50 %).

On retrouve une forte proportion de femmes (91 %).

4. JEDIS : NOTE GÉNÉRALE DES RÉSULTATS tous publics et établissements confondus



JEDIS RÉSULTATS 1

NOTE GÉNÉRALE DES RÉSULTATS

tous publics et établissements confondus

15 décembre 2023

I. Contexte de l'enquête	2
II. Profil des personnes répondantes	2
III. L'essentiel : 6 chiffres clés	3
IV. La situation des violences sexistes et sexuelles dans les établissements d'enseignement supérieur de Clermont-Auvergne	4
A. Exposition : 55% ont déjà été témoins et/ou victimes de violences sexistes et sexuelles, et 40% des femmes et des personnes au croisement de plusieurs discriminations déjà victimes de VSS	4
B. Auteurs : les hommes enseignants et/ou chercheurs fortement sur-représentés	5
C. Fréquence : des faits répétés dans plus de 4 cas sur 10, toutes violences confondues	5
D. Lieux : des variations selon les types de violences	5
E. Entre établissements chez les étudiant·es : une prévalence globalement comparable avec toutefois quelques variations significatives	6
V. Connaissance, perception et propositions relatives à la politique interne de prévention, de signalement et de traitement	6
A. Connaissance des dispositifs internes	6
B. Saisine des dispositifs internes	7
C. Perception de la culture d'égalité au sein de l'établissement	7
D. Propositions quant à la politique de prévention du sexisme de l'établissement	7
E. Bien-être dans les études et au travail, et corrélation avec les VSS	8
Contacts clés - Ne restez pas seul·e	9



I. Contexte de l'enquête

Les données présentées ici sont issues des résultats de l'enquête JEDIS 2023 - Justice Égalité Diversité Inclusivité Solidarité : *"JE DIS, TU DIS, NOUS DISON... notre perception des violences sexistes et sexuelles dans le cadre des études ou du travail"*.

Cette enquête a été adressée en ligne à 41 956 étudiant·es, personnels et doctorant·es de 5 établissements d'enseignement supérieur et de recherche de Clermont Auvergne : l'Université Clermont Auvergne (UCA), l'Institut national polytechnique Clermont Ferrand (INP), VetAgro Sup, l'Ecole nationale supérieure d'architecture Clermont Ferrand (ENSACF) et le Crous Clermont Auvergne.

L'enquête porte sur 5 formes de violences sexistes et sexuelles, de l'agissement sexiste au viol en passant par le harcèlement sexuel, pour lesquelles les personnes répondantes ont pu être témoin et/ou victime dans le cadre de leurs études / doctorat / emploi dans leur établissement actuel (dans les heures et lieux habituels d'étude ou de travail, ou dans un contexte en lien avec leurs études ou travail).

4 864 réponses ont été recueillies du 27 septembre au 13 octobre 2023. Coop-Egal s'est vu confier le pilotage du questionnaire et l'analyse des résultats. L'enquête a été co-financée par le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR).

[AVERTISSEMENT] Ce questionnaire traite des violences sexistes et sexuelles. Si vous êtes témoin ou victime, ne restez pas seul·e. Les contacts utiles sont rappelés en fin de note.

II. Profil des personnes répondantes¹

- Près de 3 personnes répondantes sur 4 sont étudiantes.
- 2 personnes répondantes sur 3 sont des femmes.
- 1 personne étudiante répondante sur 2 est de l'UCA.
- Taux de participation :
 - la mobilisation des personnels est plus forte que celle de la population étudiante
 - chez les personnels, les titulaires ont plus participé que les contractuel·les et les BIATSS / Personnels administratifs et techniques davantage que les enseignant·es chercheur·es
 - les étudiant·es de VetAgro Sup, l'ENSACF et l'INP ont participé davantage que les étudiant·es de l'UCA
 - les étudiant·es des filières "Sciences" et "Sciences de la Vie, Santé, Agronomie, Environnement" de l'UCA ont particulièrement peu participé
 - le taux de participation des hommes est inférieur en proportion à celui des femmes : les hommes représentent 43% du public cible, mais 33% des personnes répondantes

¹ cf. sources 1 à 6 dans "Data résultats" de JEDIS 1 bis "Contexte et Méthodologie"

- Un tiers des personnes répondantes est concerné par un ou plusieurs critères de discrimination autre que le sexe, notamment par :
 - le racisme et/ou la discrimination à raison de sa religion réelle ou supposée
 - les LGBT+phobies
 - l'apparence physique (dont la grossophobie)
 - le validisme (handicap et/ou état de santé)

Envie d'en savoir davantage sur le contexte et la méthodologie ? Consultez la notice méthodologique JEDIS 1 bis en annexe (tableaux et graphiques des résultats).

III. L'essentiel : 6 chiffres clés

Avec 4 864 réponses complètes au questionnaire recueillies en 17 jours auprès d'étudiant·es, personnels et doctorant·es, l'enquête JEDIS présente un taux de réponse remarquable de 11,6%. L'enquête JEDIS constitue l'une des plus grandes enquêtes relatives aux VSS dans l'enseignement supérieur et la recherche menées en France à ce jour².

Ses principaux résultats sont :

- ★ Dans les 5 établissements de Clermont-Auvergne, 3 personnes sur 4 considèrent leur établissement comme non sexiste.
- ★ Pourtant, 55% ont déjà été témoins et/ou victimes de violences sexistes et sexuelles.
- ★ Globalement, l'exposition (en avoir été victime et/ou témoin) aux violences est relativement homogène selon les publics (étudiant·es, personnels, doctorant·es), le statut des personnels (titulaires et contractuel·les) et les établissements.
- ★ Alors qu'en moyenne 29% des personnes répondantes à l'enquête JEDIS ont déjà été victimes d'au moins une forme de violences sexistes ou sexuelles en lien avec ses études, doctorat ou travail, ce taux grimpe chez deux populations :
 - 39% des femmes ont déjà été victimes de violences sexistes et sexuelles, et 10% des hommes
 - 40% des personnes au croisement de plusieurs discriminations (LGBT+phobies, racisme, grossophobie, validisme...) ont déjà été victimes de VSS.
- ★ 9 situations de VSS sur 10 environ impliquent un ou plusieurs hommes auteurs, avec une sur-représentation des hommes enseignants et/ou chercheurs.
- ★ Plus de la moitié des personnes répondantes ne savent pas ou ne sont pas sûres des contacts pertinents vers qui s'adresser si victime et/ou témoin de VSS en lien avec leur établissement.

² **Baromètre 2023 des Violences Sexistes et Sexuelles dans l'Enseignement Supérieur**, Observatoire des violences sexistes et sexuelles dans l'Enseignement Supérieur ; Enquête européenne **UniSAFE impliquant le CNRS en France** (2023) ; **Enquête de Nantes Université** sur le cadre de vie durant le temps des études et exposition aux violences sexuelles et sexistes (2023) ; Enquête "Expérience des discriminations dans l'enseignement supérieur et la recherche en France", C. Hamel, M. Cognet, G. Bozec et l'équipe **ACADISCR**, avec le soutien du Défenseur des droits (2022) ; Enquête "Modes de vie, santé, sécurité" de l'**Université Toulouse III Paul Sabatier** (2021) ; Enquête "Expérience des discriminations dans l'enseignement supérieur et la recherche en France", C. Hamel, M. Cognet, G. Bozec et l'équipe de l'enquête **VIRAGE** (2018)

IV. La situation des violences sexistes et sexuelles dans les établissements d'enseignement supérieur de Clermont-Auvergne³

A. Exposition : 55% ont déjà été témoins et/ou victimes de violences sexistes et sexuelles, et 40% des femmes et des personnes au croisement de plusieurs discriminations déjà victimes de VSS

→ 1 personne sur 2 a déjà été témoin d'au moins une forme de VSS dans le cadre de leurs études ou travail dans leur établissement actuel : cela concerne 43% des hommes et 52% des femmes.

→ Concernant les victimes :

- 1 femme sur 3 a déjà subi des propos ou comportements sexistes (c'est 6 fois plus que pour les hommes)
- 1 femme sur 5 a déjà subi des faits susceptibles de caractériser du harcèlement sexuel (c'est 5 fois plus que pour les hommes)
- 1 femme sur 20 a déjà été victime d'une ou plusieurs agressions sexuelles (c'est 3 fois plus que pour les hommes)
- 43 personnes répondantes ont déclaré avoir déjà été victimes de viol ou tentative de viol en lien avec leurs études/travail dans leur établissement actuel : 31 femmes, 9 hommes et 3 personnes non-binaires.

→ Les personnes concernées par au moins un critère de discrimination autre que le sexe sont environ 1,5 fois plus victime de VSS que les autres (40% contre 24% pour les personnes déclarant n'être concerné-e par aucun critère de discrimination autre que le sexe). Dans le détail :

- les femmes concernées par au moins un autre critère de discrimination ont 40% de plus de risque d'être victime de VSS que les femmes qui ne sont pas concernées par d'autres critères de discrimination (47% sont victimes de VSS contre 34% pour les femmes ne déclarant aucun critère de discrimination autre que le sexe). Par exemple : les femmes concernées par la discrimination à raison du handicap ou de l'état de santé sont 2,5 fois plus victimes de chantages sexuels dans leurs études ou au travail que la moyenne des femmes ; les femmes concernées par la discrimination à raison de leur religion, origine ou accent sont 2 fois plus victimes d'agressions sexuelles dans leurs études ou au travail que la moyenne des femmes ; ou encore les femmes lesbiennes, bi ou trans sont près de 2,5 fois plus victimes de viol en lien avec les études ou travail que la moyenne des femmes.
- les hommes concernés par au moins un autre critère de discrimination ont 4 fois plus de risque d'être victime de VSS que les hommes concernés par aucun critère de discrimination (20% sont victimes de VSS contre 5% pour les

³ cf. sources 7 à 18 dans "Data résultats" de JEDIS 1 bis "Contexte et Méthodologie"

hommes ne déclarant aucun critère de discrimination). Cela concerne en particulier les hommes concernés par les discriminations à raison de leur handicap ou état de santé (31% sont victimes de VSS) et les hommes gays, bi ou trans (30% sont victimes de VSS).

- Une personne doctorante sur 30 a déjà subi un chantage sexuel au travail, une des formes du harcèlement sexuel. La prévalence du chantage sexuel est deux fois supérieure chez les doctorant·es par rapport aux étudiant·es.

B. Auteurs : les hommes enseignants et/ou chercheurs fortement sur-représentés⁴

- Quelque soit le type de VSS enquêtée, les faits rapportés par les victimes et/ou témoins ont très majoritairement été commis par un ou plusieurs hommes exclusivement (entre 67% pour les propos et comportements sexistes et 81% pour les agressions sexuelles)
- Dans moins d'un tiers des situations de VSS une femme autrice est impliquée, le plus souvent avec des hommes auteurs. Et dans 9 cas de VSS sur 10 au moins un homme auteur est mentionné, seul ou avec d'autres hommes et/ou une ou plusieurs femmes.
- Alors que le corps des enseignant·es et/ou chercheur·es représente 1/20 de la population générale, celui-ci représente 1/3 des auteurs de faits susceptibles de caractériser des agissements sexistes ou du harcèlement sexuel, et plus d'1/10 des auteurs d'agressions sexuelles ou de viols et tentatives de viols.
- Un constat semble émerger dans la population étudiante : concernant les agressions sexuelles et les viols, le cas le plus commun est celui d'une violence entre un étudiant et une étudiante ; mais concernant les agissements sexistes et le harcèlement sexuel, le cas le plus commun est celui d'une violence d'un enseignant à l'encontre d'une étudiante.

C. Fréquence : des faits répétés dans plus de 4 cas sur 10, toutes violences confondues⁵

- Pour deux tiers environ des personnes ayant déjà été victimes et/ou témoins de propos ou comportements sexistes et/ou sexuels, cela leur est arrivé à plusieurs reprises (dont environ 7% "de très nombreuses fois").
- Près d'1 personne sur 2 victime et/ou témoin d'agression sexuelle en lien avec ses études/son travail, l'a été plusieurs fois (proportion semblable concernant le chantage sexuel et, plus surprenant encore, le viol ou tentative de viol).

D. Lieux : des variations selon les types de violences⁶

- Dans 1 cas sur 2 environ, les faits susceptibles de caractériser des agissements sexistes ou du harcèlement sexuel ont principalement été commis sur le campus de

⁴ cf. sources 19 à 21 dans "Data résultats" de JEDIS 1 bis "Contexte et Méthodologie"

⁵ cf. source 22 dans "Data résultats" de JEDIS 1 bis "Contexte et Méthodologie"

⁶ cf. sources 23 et 24 dans "Data résultats" de JEDIS 1 bis "Contexte et Méthodologie"

l'école/université : salle de classe, bureau, cafétéria, couloir, résidence étudiante, laboratoire, local étudiant...

- Dans près de 4 cas sur 10 les agressions sexuelles ont eu lieu lors d'un événement festif ou d'un événement d'intégration à l'arrivée dans l'établissement. C'est aussi le cas de près d'1 viol ou d'une tentative de viol sur 3.
- 1 viol ou une tentative de viol sur 5 a eu lieu en résidence étudiante, et, dans une même proportion ailleurs sur le campus de l'école/l'université (toilettes, salle de classe, bureau, vestiaire, etc.).

E. Entre établissements chez les étudiant·es : une prévalence globalement comparable avec toutefois quelques variations significatives⁷

- Globalement, la population étudiante est exposée aux violences sexistes et sexuelles de manière semblable quel que soit les établissements concernés.
- Des variations peuvent exister, mais restent peu nombreuses :
 - L'INP enregistre des taux de victimation d'1,5 à 2 fois inférieurs à la moyenne concernant les propos ou comportements à connotation sexuelle, le chantage sexuel et l'agression sexuelle.
 - Inversement, chez VetAgro Sup, la part d'étudiants et étudiantes témoins d'agressions sexuelles est plus d'1,5 fois importante que la moyenne des étudiant·es tous établissements confondus.
- Plus la part de femmes est importante dans l'établissement, plus le % de personnes répondantes victimes de VSS est important. Cela est à mettre en relation avec la forte sur-exposition des femmes en moyenne aux violences sexistes et sexuelles.

V. Connaissance, perception et propositions relatives à la politique interne de prévention, de signalement et de traitement

A. Connaissance des dispositifs internes⁸

- Plus de la moitié des personnes répondantes ne savent pas ou ne sont pas sûres des contacts pertinents vers qui s'adresser en tant que victime et/ou témoin. A la question 36 "Si vous êtes témoin et/ou victime de violence sexiste ou sexuelle, savez-vous à qui vous adresser pour faire un signalement afin d'être protégé·e et qu'un traitement soit enclenché ?" 45% répondent "oui", "33%" répondent "non" et 22% "je ne suis pas sûr·e".
- Cette méconnaissance des contacts clés pour être protégé·e et pour signaler concerne 1 personnel sur 4, 1 doctorant·e sur 2 et 6 étudiant·es sur 10 !

⁷ cf. source 25 dans "Data résultats" de JEDIS 1 bis "Contexte et Méthodologie"

⁸ cf. sources 26 et 27 dans "Data résultats" de JEDIS 1 bis "Contexte et Méthodologie"

B. Saisine des dispositifs internes⁹

- Seules 1 victime sur 10 et 1 témoin sur 20 ont déjà signalé une situation de VSS au sein de leur établissement.
- 3 raisons principales pour ne pas signaler si on a déjà été victime et/ou témoin de VSS :
 - minimisation de la gravité
 - manque de confiance dans le traitement possible
 - peur des conséquences
- Près d'1 personne doctorante sur 10 a fait ou a un doute sur le fait d'avoir fait un signalement pour VSS (6,5% répondent "oui" et 4,4% répondent "je ne suis pas sûr·e"). C'est la population chez qui proportionnellement les signalements sont les plus importants (légèrement supérieur aux personnels, et le double que chez les étudiant·es).
- Seul un quart des personnes ayant signalé ou pensant l'avoir fait sont satisfaites du traitement. 30% ne savent pas si le signalement a fait l'objet d'un traitement ou non, et 16% savent que le signalement est resté non traité.

C. Perception de la culture d'égalité au sein de l'établissement¹⁰

- Dans les 5 établissements de Clermont-Auvergne, 77% des personnes pensent leur établissement comme non sexiste. Les personnels ne sont plus que 67% à le penser, et le pourcentage est de 63% chez les doctorant·es.
- Dans le détail, seules 13% des femmes sont "tout à fait d'accord" avec le fait que "les femmes et les hommes sont traités de la même façon" dans leur établissement, contre 33% des hommes qui le pensent ; et les femmes n'étant "pas d'accord" ou "pas du tout d'accord" avec cette affirmation sont deux fois plus nombreuses que les hommes.

D. Propositions quant à la politique de prévention du sexisme de l'établissement¹¹

- Plus de 9 personnes sur 10 a répondu à la question des actions prioritaires à mettre en œuvre au sein de son établissement, c'est le signe d'une très forte volonté d'action renforcée.
- Près de 6 personnes répondantes à cette question sur 10 jugent prioritaire de "Former systématiquement les directions, enseignant·es et personnels encadrant·es"
- Les actions prioritaires ayant ensuite recueilli le plus d'adhésion sont :
 - "Informer sur les contacts utiles en cas de mal être, notamment avec une signalétique durable sur sites"
 - "Sensibiliser plus régulièrement les communautés d'études et de travail sur les comportements sexistes et violences sexuelles"

⁹ cf. sources 28 à 30 dans "Data résultats" de JEDIS 1 bis "Contexte et Méthodologie"

¹⁰ cf. sources 31 à 35 dans "Data résultats" de JEDIS 1 bis "Contexte et Méthodologie"

¹¹ cf. source 36 dans "Data résultats" de JEDIS 1 bis "Contexte et Méthodologie"

- Le caractère homogène du nombre de "votes" pour chacune des 5 actions proposées (entre 2067 et 2429 "votes") plaide pour **ne pas se concentrer sur une seule mesure prioritaire mais sur un panier d'actions prioritaires**.
- Plusieurs doctorant·es et personnels se sont enfin saisis de la question ouverte pour, au titre des propositions de mesures prioritaires à mettre en oeuvre, insister sur (NB: propositions des étudiant·es intégrées aux Notes établissements fondées sur les résultats étudiant·es par établissement) :
 - l'écoute, l'accompagnement et la protection des personnes victimes pour ne pas les laisser seules et éviter les représailles en cas de signalement
 - le recueil et le traitement professionnels des signalements : prendre au sérieux les signalements ; laisser la possibilité d'un signalement à une cellule externe indépendante ; accélérer le traitement
 - meilleure information des parties prenantes sur l'avancée de la procédure de traitement d'un signalement pour éviter les rumeurs et la perte de confiance
 - l'effectivité et le niveau des sanctions prononcées contre les personnes agresseuses suite à l'établissement des faits
 - davantage de moyens humains et financiers aux acteurs et actrices clés
 - articulation avec le volet pénal (saisine automatique, interventions de forces de l'ordre ou juristes pour informer sur le risque pénal)
 - apprendre l'auto-défense
 - repenser les procédures de recrutement

E. Bien-être dans les études et au travail, et corrélation avec les VSS

- À l'image de la 5e édition du baromètre "Bien-être au travail et dans les études" (AEF Infos, FNCAS), la question "Sur une échelle de 1 (très mal) à 10 (très bien), comment estimez-vous vivre vos études / votre travail ?" a été posée.
- **87 % des personnes se situent entre 6 et 10**. À titre de comparaison, chez les 1895 personnes répondantes nationalement au baromètre AEF Infos/FNCAS, c'est un peu plus des deux tiers (67 %) des notes qui se situent entre 6 et 10.
- **La note maximale de bien-être au travail et dans les études (10/10) est indiquée par près d'1 homme sur 5 mais par seulement 1 femme sur 10**. Il semblerait qu'une corrélation puisse être établie entre le fait de se déclarer "ni victime ni témoin" de VSS et d'évaluer à 10/10 son bien-être au travail et dans les études. **20% des personnes se déclarant "ni victime ni témoin" ont indiqué la note de bien-être maximale contre 8% des personnes témoins et 6% des personnes victimes**.
- 13% des femmes et 11% des hommes se situent à 5 ou moins.

Contacts clés - Ne restez pas seul·e

Si vous avez été témoin ou victime de violences sexistes et sexuelles, vous pouvez être aidé·e par des professionnel·les.

Que vous soyez étudiant·e, doctorant·e ou personnel, vous pouvez contacter, en toute confidentialité :

- **UCA, INP, CROUS** : contactez la [Cellule Alex](#) au 07 88 91 82 86 (lun-ven, 9h-17h) ou à cellule-vssdiscriminations@uca.fr
- **VetAgro Sup** : contactez la [Cellule Allo Discrim](#) (code 1881) au 01 49 55 82 41 - <https://allodiscrim.wethics.eu/app>
- **ENSACF** : contactez la référente Égalité de l'ENSACF - amelie.flamand@clermont-fd.archi.fr - ou la [cellule de signalement](#) du ministère de la Culture (code 1959) signalement-culture@conceptrse.fr / n° vert 0801 90 59 10 (lun-ven 9h-13h)

Vous pouvez également en externe appeler le **3919** ou le **0 800 05 95 95** (numéros gratuits et anonymes), écrire sur le chat gratuit, anonyme, sécurisé et bienveillant d'[En Avant Toute\(s\)](#) ou vous déplacer vers une **association de lutte contre les violences sexistes et sexuelles** proche de chez vous.

C'est un **droit de signaler** ces faits à la direction de votre établissement pour être protégé·e. C'est aussi un **droit de porter plainte** (un [chat anonyme en ligne](#) 24/24, 7/7 existe pour connaître vos droits et la personne référente VSS en commissariat ou gendarmerie). Le déclenchement d'une procédure disciplinaire n'est pas conditionné au fait d'avoir ou non porté plainte. **C'est votre choix.**

Auteur ou autrice de violences ? Vous pouvez en parler, en toute confidentialité, aux personnels médico-sociaux de vos établissements (soumis au secret professionnel)

5. JEDIS : NOTE UNIVERSITÉ CLERMONT AUVERGNE résultats étudiant·es



JEDIS RÉSULTATS 2

NOTE UNIVERSITÉ CLERMONT AUVERGNE

résultats étudiant·es

15 décembre 2023

I. Contexte de l'enquête	2
II. Profil des personnes répondantes	2
III. L'essentiel : 6 chiffres clés concernant les étudiant·es de l'UCA	3
IV. La situation des violences sexistes et sexuelles chez les étudiants et étudiantes de l'UCA	4
A. Exposition : 55% des étudiant·es de l'UCA victime ou témoin de VSS, les femmes et les personnes au croisement de discriminations en 1ère ligne	4
B. Auteurs : les hommes enseignants et/ou chercheurs fortement sur-représentés	5
C. Fréquence : il n'est pas rare du tout que des étudiant·es de l'UCA victimes ou témoins de VSS l'aient été plusieurs fois	6
D. Lieux : des variations selon les types de violences	6
E. Comparaison entre instituts avec mise en perspective du taux de mixité femmes-hommes et du taux de victimation	7
V. Connaissance, perception et propositions relatives à la politique interne de prévention, de signalement et de traitement	7
A. Connaissance des dispositifs internes	7
B. Saisine des dispositifs internes	7
C. Perception de la culture d'égalité au sein de l'établissement	8
D. Propositions quant à la politique de prévention du sexisme de l'établissement	8
E. Bien-être dans les études et au travail, et corrélation avec les VSS	9
Contacts clés - Ne restez pas seul·e	9



I. Contexte de l'enquête

Les données présentées ici sont issues des résultats de l'enquête JEDIS 2023 - Justice Égalité Diversité Inclusivité Solidarité : *"JE DIS, TU DIS, NOUS DISONS... notre perception des violences sexistes et sexuelles dans le cadre des études ou du travail"*.

Cette enquête a été adressée en ligne à 41 956 étudiant·es, personnels et doctorant·es de 5 établissements d'enseignement supérieur et de recherche de Clermont Auvergne : l'Université Clermont Auvergne (UCA), l'Institut national polytechnique Clermont Ferrand (INP), VetAgro Sup, l'Ecole nationale supérieure d'architecture Clermont Ferrand (ENSACF) et le Crous Clermont Auvergne.

L'enquête porte sur 5 formes de violences sexistes et sexuelles, de l'agissement sexiste au viol en passant par le harcèlement sexuel, pour lesquelles les personnes répondantes ont pu être témoin et/ou victime dans le cadre de leurs études / doctorat / emploi dans leur établissement actuel (dans les heures et lieux habituels d'étude ou de travail, ou dans un contexte en lien avec leurs études ou travail).

La présente note porte sur l'analyse des 2 399 réponses d'étudiants et étudiantes de l'UCA recueillies du 27 septembre au 13 octobre 2023. Coop-Egal s'est vu confier le pilotage du questionnaire et l'analyse des résultats. L'enquête a été co-financée par le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR). Pour une analyse complète des résultats de l'enquête JEDIS (tous publics - dont personnels INP, et tous établissements confondus), reportez vous à la synthèse générale des résultats.

[AVERTISSEMENT] Ce questionnaire traite des violences sexistes et sexuelles. Si vous êtes témoin ou victime, ne restez pas seul·e. Les contacts utiles sont rappelés en fin de note.

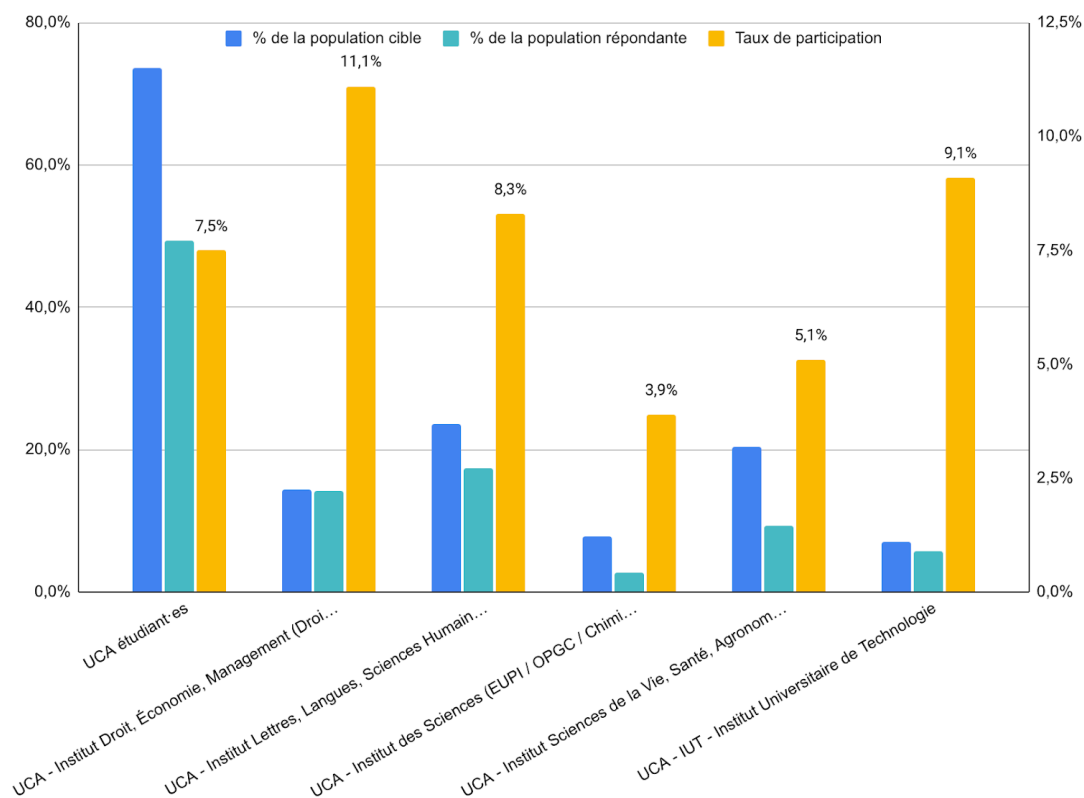
II. Profil des personnes répondantes¹

- 7,5% de la population étudiante de l'UCA a participé à l'enquête JEDIS, soit 2 399 étudiant·es. C'est un taux de réponse inférieur au taux de réponse de 9,4% chez l'ensemble des étudiant·es visé·es par JEDIS mais relativement semblable aux taux de réponse chez la population étudiante observés dans d'autres enquêtes de ce type² et compte-tenu des 17 jours de passation.
- Le taux de participation des étudiantes de l'UCA est de 8,9% contre 5,3% pour leurs homologues hommes.
- Au niveau des instituts, c'est l'institut Droit, Économie et Management qui remporte la palme de la participation avec un taux de participation de 11,1%, soit plus de deux fois plus que l'Institut des Sciences de la Vie, Santé, Agronomie (5,1%) et que l'Institut des Sciences (3,9%) qui ferme la marche.

¹ cf. sources 2, 3 et 6 dans "Data résultats" de JEDIS 2 bis "Contexte et Méthodologie"

² par exemple, le taux de réponse chez la population étudiante fut de 6,2% dans l'enquête ACADISCR1 (2022), de 12,4% dans l'enquête de l'Université de Nantes (2023) mais au terme d'une durée de passation 3,5 fois supérieure (2 mois), et de 15% dans l'enquête de l'Université de Toulouse 3 Paul Sabatier (2021) au terme de 27 jours.

Taux de participation au sein de la population étudiante à l'UCA



- 37% des personnes répondantes sont concernées par un ou plusieurs critères de discrimination autre que le sexe, notamment par :
 - le racisme et/ou la discrimination à raison de sa religion réelle ou supposée
 - les LGBT+phobies
 - l'apparence physique (dont la grossophobie)

Envie d'en savoir davantage sur le contexte et la méthodologie ? Consultez la notice méthodologique JEDIS 2 bis en annexe.

III. L'essentiel : 6 chiffres clés concernant les étudiant·es de l'UCA

- ★ À l'Université Clermont Auvergne, 80% des étudiant·es considèrent leur université comme non sexiste.
- ★ Pourtant, 55% ont déjà été témoins et/ou victimes de violences sexistes et sexuelles.
- ★ Deux populations sont fortement sur-exposées à ces formes de violences :
 - les femmes puisque 38% des étudiantes ont déjà été victimes de violences sexistes et sexuelles, et 11% des étudiants.
 - Les étudiants LGBTQI+ et les étudiants concernés par la discrimination à raison du handicap ou de l'état de santé sont un sur trois à avoir déjà subi des violences sexistes et sexuelles en lien avec l'UCA.
- ★ Les hommes enseignants et/ou chercheurs sont fortement sur-représentés chez les auteurs de violences sexistes et sexuelles.
- ★ Moins d'1 étudiant·e sur 10 victime ou témoin de VSS a déjà fait un signalement.

IV. La situation des violences sexistes et sexuelles chez les étudiants et étudiantes de l'UCA³

- A. Exposition : 55% des étudiant·es de l'UCA victime ou témoin de VSS, les femmes et les personnes au croisement de discriminations en 1ère ligne
- 55% des étudiant·es ont déjà été victime ou témoin d'au moins une forme de VSS dans le cadre de leurs études à l'UCA : cela concerne 41% des étudiants et 61% des étudiantes.
 - 41% des étudiants et 51% des étudiantes ont déjà été témoins d'une forme de VSS dans le cadre de leurs études à l'UCA.
 - Concernant les victimes :
 - Globalement, 38% des étudiantes et 11% des étudiants ont déjà été victimes d'au moins une forme de VSS dans le cadre de leurs études à l'UCA
 - Près d'1 étudiante sur 3 a déjà subi des propos ou comportements sexistes dans le cadre de ses études à l'UCA et 1 étudiante sur 5 des propos ou comportements sexuels (c'est 5 fois plus que pour les étudiants)
 - Plus d'1 étudiante sur 20 a déjà été victime d'une ou plusieurs agressions sexuelles dans une situation impliquant des personnes en lien avec l'UCA. Dans le cadre de l'enquête JEDIS : 95 étudiantes et 16 étudiants ont déclaré avoir déjà été agressé·es sexuellement en lien avec l'UCA

³ cf. sources 7 à 18 dans "Data résultats" de JEDIS 2 bis "Contexte et Méthodologie"

- 21 étudiantes et 4 étudiants ont été victimes d'un viol ou d'une tentative de viol dans une situation en lien avec l'UCA.
- Les étudiantes concernées par au moins un critère de discrimination autre que le sexe sont 1,4 fois plus victimes de VSS que celles concernées par aucun autre critère de discrimination que le sexe (46% contre 34%). S'agissent des étudiants concernés par au moins un autre critère de discrimination que le sexe, ils sont 3 fois plus victimes que ceux concernés par aucun critère de discrimination (20% contre 6%).
- Dans le détail :
- les étudiantes concernées par la discrimination à raison de l'apparence physique sont 43% à avoir déjà subi des propos ou comportements sexistes, contre 26% des femmes concernées par aucun critère de discrimination autre que le sexe.
 - les étudiantes concernées par la discrimination à raison du handicap ou de l'état de santé sont 5% (1 sur 20) à avoir déjà subi du chantage sexuel, soit trois fois plus que les étudiantes concernées par aucun critère de discrimination autre que le sexe.
 - les étudiantes concernées par la discrimination à raison de l'origine, la religion, l'accent ou la maîtrise de la langue française sont 12% à avoir déjà été agressées sexuellement, soit trois fois plus que les étudiantes concernées par aucun critère de discrimination autre que le sexe.
 - les étudiantes lesbiennes, bi, trans, queer ou intersexes sont deux fois plus victimes de viols ou tentatives de viols que les étudiantes concernées par aucun critère de discrimination autre que le sexe.
 - chez les étudiants, les taux de victimation les plus élevés concernent les étudiants gays, bi, trans, queer, intersexes et les étudiants concernés par la discrimination à raison du handicap ou de l'état de santé : environ un sur trois a déjà subi des violences sexistes et sexuelles en lien avec l'UCA.
 - les étudiants concernés par la discrimination à raison de l'origine, la religion, l'accent ou la maîtrise de la langue française sont 1 sur 20 à avoir déjà subi une agression sexuelle en lien avec l'UCA, soit plus du double que s'agissant des étudiants concernés par aucun critère de discrimination autre que le sexe.
- En matière de comparaison entre instituts de l'UCA, c'est au sein des instituts "Sciences de la Vie, Santé, Environnement" et "Lettres, Sciences Humaines et Sociales" que l'on compte la plus forte proportion d'étudiants et étudiantes victimes ou témoins de VSS (60% contre 55% en moyenne chez l'ensemble des étudiant-es de l'UCA).
- Au niveau des taux de victimation, voici les instituts enregistrant les plus forts taux de victimes selon les types de violences enquêtées :
- propos ou comportements sexistes : Instituts Lettres et SHS avec 26% de ses étudiant-es ayant déjà été victimes
 - propos ou comportements sexuels : Instituts Sciences de la Vie, Santé, Environnement avec 21% de ses étudiant-es ayant déjà été victimes
 - chantages sexuels : Instituts Lettres et SHS avec 2,6% de ses étudiant-es ayant déjà été victimes

- agressions sexuelles : l'IUT avec 6% de ses étudiant·es ayant déjà été victimes
- viols ou tentatives de viol : Instituts Lettres et SHS avec 1,5% de ses étudiant·es ayant déjà été victimes

B. Auteurs : les hommes enseignants et/ou chercheurs fortement sur-représentés⁴

- Quel que soit le type de VSS enquêtée, les faits rapportés par les étudiant·e victimes et/ou témoins ont majoritairement ou très majoritairement été commis **par un ou plusieurs hommes exclusivement : dans 8 cas sur 10 environ pour les propos ou comportements sexuels, pour les agressions sexuelles et pour les viols.**
- Dans environ un tiers des cas de propos ou comportements sexistes et des cas de chantages sexuels sur étudiant·es, au moins une femme autrice est impliquée, que cela soit exclusivement ou, bien plus souvent, avec un ou plusieurs hommes auteurs.
- Alors que **les étudiants composent la majorité des auteurs d'agressions sexuelles et de viols sur étudiant·es**, ils sont minoritaires dans les auteurs de propos ou comportements sexistes, sexuels et chantages sexuels dont ont été témoins ou victimes les étudiant·es.
- Alors que le corps des **enseignant·es et/ou chercheur·es** représente 5% de la population générale, celui-ci représente **22% des auteurs de propos ou comportements sexistes, 19% des auteurs de propos ou comportements sexuels, et 21% des cas de chantages sexuels.**
- Les auteurs tiers (visiteurs, prestataires extérieurs, ...) représentent près d'1 cas sur 5 de propos ou comportements sexistes, de propos ou comportements sexuels, et de chantages sexuels.

C. Fréquence : il n'est pas rare du tout que des étudiant·es de l'UCA victimes ou témoins de VSS l'aient été plusieurs fois⁵

- **Dans près de 2 cas sur 3 les étudiant·es de l'UCA victimes et/ou témoins de propos ou comportements sexistes ou sexuels l'ont été "plusieurs fois", et près d'1 sur 10 "de très nombreuses fois".**
- **Près d'1 personne sur 2 victime et/ou témoin d'agression sexuelle ou de viol en lien avec ses études, l'a été plusieurs fois.**

D. Lieux : des variations selon les types de violences⁶

- **Dans 4 cas sur 10, c'est le plus souvent sur le campus de l'UCA que les propos ou comportements sexistes ou sexuels ont été commis : salle de classe, bureau, cafétéria, couloir, résidence étudiante, local étudiant... Vient ensuite dans un tiers des cas "à l'extérieur du campus dans le cadre d'événements liés aux études".**

⁴ cf. sources 19 à 21 dans "Data résultats" de JEDIS 2 bis "Contexte et Méthodologie"

⁵ cf. source 22 dans "Data résultats" de JEDIS 2 bis "Contexte et Méthodologie"

⁶ cf. sources 23 et 24 dans "Data résultats" de JEDIS 2 bis "Contexte et Méthodologie"

- Les cas de chantages sexuels ont eu lieu à l'extérieur du campus dans le cadre d'événements liés aux études dans 31% des cas, dans 30% des cas sur le campus, et dans 1 cas sur 5 en ligne (visios, emails, réseaux sociaux...) ou par téléphone.
- Un quart des agressions sexuelles sur étudiant·es de l'UCA a eu lieu sur le campus (toilettes, salle de classe, bureau, vestiaire, ...), 1 sur 10 lors d'un événement d'intégration à l'arrivée à l'UCA, 5% en résidence étudiante, 5% en stage ou voyage d'étude, et un quart lors d'un événement festif en dehors du campus.
- Environ un tiers des viols ou tentatives de viols sur étudiant·es de l'UCA se sont produits sur le campus ou en résidence étudiante, un tiers lors d'un événement festif ou d'intégration, et un dernier tiers dans un autre lieu (domicile particulier, etc.).

E. Comparaison entre instituts avec mise en perspective du taux de mixité femmes-hommes et du taux de victimation⁷

- En tant qu'étudiante, le fait d'étudier dans un institut composé très majoritairement de femmes ne protège pas pour autant des VSS. En effet, l'Institut "Droit, Économie, Management" (59% d'étudiantes), l'Institut "Lettres, Langues et SHS" (64% d'étudiantes) ou encore l'Institut des Sciences de la Vie, Santé, Agronomie, Environnement (71% d'étudiantes), ont des taux de victimation globaux semblables voire légèrement supérieurs à l'Institut des Sciences et à l'IUT qui comptent respectivement 38% et 37% d'étudiantes.

V. Connaissance, perception et propositions relatives à la politique interne de prévention, de signalement et de traitement

A. Connaissance des dispositifs internes⁸

- 6 étudiant·es de l'UCA sur 10 ne savent pas ou ne sont pas sûres des contacts pertinents vers qui s'adresser en tant que victime et/ou témoin. A la question 36 "Si vous êtes témoin et/ou victime de violence sexiste ou sexuelle, savez-vous à qui vous adresser pour faire un signalement afin d'être protégé·e et qu'un traitement soit enclenché ?" 38% répondent "oui", "40%" répondent "non" et 22% "je ne suis pas sûr·e".
- Les étudiant·es de l'IUT semblent les mieux informé·es puisque 47% répondent "oui", et les étudiant·es de l'Institut des Sciences de la Vie, Santé, Agronomie, Environnement ne sont que 30% à répondre "oui".
- Si la "cellule ALEX" est la plus souvent citée par les étudiant·es de l'UCA répondant "oui", dans le détail institut par institut on relève qu'à l'IUT c'est "Infirmier·e / Ass. Social / psy" qui est la réponse la plus souvent citée par les personnes ayant répondu "oui", et que c'est "Administration / Scolarité" à l'Institut "Droit, Économie, Management".

⁷ cf. source 25 dans "Data résultats" de JEDIS 2 bis "Contexte et Méthodologie"

⁸ cf. sources 26 et 27 dans "Data résultats" de JEDIS 2 bis "Contexte et Méthodologie"

B. Saisine des dispositifs internes⁹

- Moins d'1 étudiant·e de l'UCA sur 10 victime ou témoin de VSS a déjà fait un signalement : 6,7% des victimes ont déjà signalé (2,3% ne sont pas sûr·es) et 4,7% des témoins (1,8% ne sont pas sûr·es).
- 3 raisons principales citées pour ne pas signaler si on a déjà été victime et/ou témoin de VSS :
 - minimisation de la gravité
 - manque de confiance dans le traitement possible
 - peur des conséquences
- Seules 15% des étudiant·es de l'UCA ayant signalé ou pensant l'avoir fait sont satisfait·es du traitement. 1 sur 3 considère que leur signalement n'a pas suffisamment été traité. 23% indiquent que leur signalement n'a fait l'objet d'aucun traitement. Et 29% ne savent pas.

C. Perception de la culture d'égalité au sein de l'établissement¹⁰

- À l'UCA, 80% des étudiant·es considèrent leur établissement comme non sexiste.
- 15% des étudiants et 22% des étudiantes décrivent un environnement et une ambiance générale sexiste au sein de l'UCA.
- Seules 12% des étudiantes sont "tout à fait d'accord" avec le fait que "les femmes et les hommes sont traités de la même façon au sein de l'UCA", contre 35% des étudiants qui le pensent.
- La grande majorité des étudiant·es reconnaissent le déploiement d'une politique de lutte contre les violences sexuelles et sexistes au sein de l'UCA - plus de 61% sont "d'accord" ou "tout à fait d'accord" avec cette affirmation.

D. Propositions quant à la politique de prévention du sexisme de l'établissement¹¹

- Le caractère homogène du nombre d'étudiant·es soutenant chacune des 5 actions prioritaires proposées (entre 48% et 54% de "votes" des personnes répondantes) plaide pour ne pas se concentrer sur une seule mesure prioritaire mais sur un panier d'actions prioritaires.
- Les 4 mesures suivantes ont recueilli les votes de plus de la moitié des étudiant·es répondant·es :
 1. Informer sur les contacts utiles en cas de mal être, notamment avec une signalétique durable sur sites
 2. Sensibiliser plus régulièrement les communautés d'études et de travail sur les comportements sexistes et les violences sexuelles
 3. Sensibiliser aux autres formes de violences et discriminations : LGBTQIA+phobes, racistes, validistes, classistes, etc.

⁹ cf. sources 28 à 30 dans "Data résultats" de JEDIS 2 bis "Contexte et Méthodologie"

¹⁰ cf. sources 31 à 35 dans "Data résultats" de JEDIS 2 bis "Contexte et Méthodologie"

¹¹ cf. source 36 dans "Data résultats" de JEDIS 2 bis "Contexte et Méthodologie"

4. Former systématiquement les directions, enseignant·es et personnels encadrant·es

- Des étudiant·es de l'UCA se sont enfin saisis de la question ouverte pour, au titre des propositions de mesures prioritaires à mettre en oeuvre, insister sur :
- renforcer l'écoute, l'accompagnement et la protection des personnes victimes pour ne pas les laisser seules et éviter les représailles en cas de signalement
 - nommer et former des étudiant·es pour favoriser la parole entre pairs
 - mieux prendre en compte la santé mentale et psychique
 - rendre les sensibilisations obligatoires
 - améliorer le recueil et le traitement professionnels des signalements : prendre au sérieux les signalements ; laisser la possibilité d'un signalement à une cellule externe indépendante ; accélérer le traitement
 - assurer une meilleure information des parties prenantes sur l'avancée de la procédure de traitement d'un signalement pour éviter les rumeurs et la perte de confiance
 - renforcer l'effectivité et le niveau des sanctions prononcées contre les personnes agresseuses suite à l'établissement des faits
- Un peu moins de la moitié des étudiant·es (22 sur 48) qui ont répondu à la question ouverte ont soit exprimé le fait que, selon elles et eux, aucune mesure supplémentaire n'est nécessaire, soit prononcé des propos violents ou discriminatoires.

E. Bien-être dans les études et au travail, et corrélation avec les VSS¹²

- À l'image de la 5e édition du baromètre "Bien-être au travail et dans les études" (AEF Infos, FNCAS), la question "Sur une échelle de 1 (très mal) à 10 (très bien), comment estimez-vous vivre vos études / votre travail ?" a été posée.
- 85 % des étudiant·es de l'UCA se situent entre 6 et 10, soit un niveau de bien-être relativement moins élevé que d'autres établissements parties à l'enquête JEDIS, mais bien plus élevé que celui relevé chez les 1895 personnes répondantes nationalement au baromètre AEF Infos/FNCAS (67 % des notes se situent entre 6 et 10).
- La note maximale de bien-être au travail et dans les études (10/10) est indiquée par près d'18% des étudiants de l'UCA mais par seulement 8% des étudiantes.
- Il semblerait qu'une corrélation puisse être établie entre le fait de se déclarer "ni victime ni témoin" de VSS et d'évaluer à 10/10 son bien-être au travail et dans les études. 16% des personnes se déclarant "ni victime ni témoin" ont indiqué la note de bien-être maximale contre 7% des personnes témoins et 5% des personnes victimes.
- 16% des étudiantes de l'UCA et 13% des étudiants de l'UCA se situent à 5 ou moins.

¹² cf. sources 37 et 38 dans "Data résultats" de JEDIS 2 bis "Contexte et Méthodologie"

Contacts clés - Ne restez pas seul·e

Si vous avez été témoin ou victime de violences sexistes et sexuelles, vous pouvez être aidé·e par des professionnel·les.

Que vous soyez étudiant·e, doctorant·e ou personnel, vous pouvez contacter, en toute confidentialité :

- **UCA, INP, CROUS** : contactez la [Cellule Alex](#) au 07 88 91 82 86 (lun-ven, 9h-17h) ou à cellule-vssdiscriminations@uca.fr
- **VetAgro Sup** : contactez la [Cellule Allo Discrim](#) (code 1881) au 01 49 55 82 41 - <https://allodiscrim.wethics.eu/app>
- **ENSACF** : contactez la référente Égalité de l'ENSACF - amelie.flamand@clermont-fd.archi.fr - ou la [cellule de signalement](#) du ministère de la Culture (code 1959) signalement-culture@conceptrse.fr / n° vert 0801 90 59 10 (lun-ven 9h-13h)

Vous pouvez également en externe appeler le **3919** ou le **0 800 05 95 95** (numéros gratuits et anonymes), écrire sur le chat gratuit, anonyme, sécurisé et bienveillant d'[En Avant Toute\(s\)](#) ou vous déplacer vers une **association de lutte contre les violences sexistes et sexuelles** proche de chez vous.

C'est un **droit de signaler** ces faits à la direction de votre établissement pour être protégé·e. C'est aussi un **droit de porter plainte** (un [chat anonyme en ligne](#) 24/24, 7/7 existe pour connaître vos droits et la personne référente VSS en commissariat ou gendarmerie). Le déclenchement d'une procédure disciplinaire n'est pas conditionné au fait d'avoir ou non porté plainte. **C'est votre choix.**

Auteur ou autrice de violences ? Vous pouvez en parler, en toute confidentialité, aux personnels médico-sociaux de vos établissements (soumis au secret professionnel)