



PLAN D'ACTION POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES – HOMMES 2025 – 2027 UPVD





INTRODUCTION

L'Université de Perpignan Via Domitia affirme son engagement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comme un pilier de sa politique de ressources humaines et de responsabilité sociale.

Cet engagement s'inscrit dans le cadre législatif et réglementaire :

- Accord relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique (30 novembre 2018),
- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,
- Circulaire du 30 novembre 2019, relative à la mise en place de référents Egalité au sein de l'Etat et de ses établissements publics,
- Référentiel national de l'ESR (octobre 2020),
- Plan national d'action pour l'égalité professionnelle femmes-hommes 2025-2027 (MESR).

Au-delà de cette obligation légale, l'université fait de l'égalité un levier de cohésion, d'attractivité et de performance collective. Garantir des parcours équitables, diversifiés et inclusifs, c'est aussi assurer à l'établissement sa capacité d'innovation et son rayonnement.

Le présent plan d'action 2025-2027 vise à réduire les écarts encore existants, à promouvoir une culture de l'égalité et de la prévention des discriminations, à renforcer l'articulation entre vie professionnelle et personnelle, et à structurer une gouvernance durable. Il couvre la période 2025-2027 et fera l'objet d'un suivi annuel.

« L'égalité des droits n'est pas une conquête acquise, mais un combat de chaque jour. »

Simone de Beauvoir

Bilan 2020-2024 : grandes lignes

Depuis le rapport égalité de 2020, l'UPVD a engagé une politique volontariste qui a permis des avancées notables :

- Renforcement des dispositifs de prévention et de signalement des Violences Sexistes et Sexuelles (cellule d'écoute dès 2019, plateforme numérique déployée entre 2021 et 2023, puis création de la cellule CESAM en 2024).
- Amélioration de la conciliation vie professionnelle / vie personnelle, avec la micro-crèche (2017), le développement du télétravail (2021) et l'accompagnement parental.
- Progression de la féminisation dans certaines catégories, avec une parité atteinte dans les recrutements 2024.
- Index égalité professionnelle élevé : 92,7/100 en 2023 et 90,55/100 en 2024.

Cependant, des marges de progrès demeurent :

- Sous-représentation des femmes parmi les professeurs des universités (PR) et dans les postes de direction.
- Écarts de rémunération persistants dans les plus hautes fonctions (21 % en défaveur des femmes en 2024).
- Forte segmentation sexuée des métiers et des disciplines d'enseignement :
 - Sur-représentation féminine en catégories B et C,
 - Et masculine dans les filières scientifiques et techniques.
- Charge familiale encore très féminisée : temps partiels et absences pour garde d'enfant quasi exclusivement assumés par les femmes.

Ces constats issus de l'analyse de nos indicateurs internes (BDS/ RSU et données RH) justifient un plan 2025-2027 recentré sur la consolidation des acquis et l'attaque des inégalités structurelles persistantes.

Dans cette perspective, l'Université de Perpignan Via Domitia a structuré son plan d'action autour de **sept axes stratégiques**. Chacun d'eux répond à un enjeu identifié et se traduit par des objectifs opérationnels clairs, afin de garantir des avancées mesurables et durables.

Ces axes constituent la feuille de route collective de l'établissement pour faire de l'égalité professionnelle non seulement une obligation, mais aussi un moteur de progrès, d'innovation et de cohésion au sein de la communauté universitaire. L'égalité professionnelle participe pleinement de la construction des environnements positifs, objectif central de la politique de l'UPVD pour les années à venir.

NB : Par souci de lisibilité, le présent document adopte une rédaction simplifiée. Les termes employés s'appliquent ainsi indifféremment aux femmes et aux hommes afin de traduire l'engagement de l'établissement en faveur de l'égalité professionnelle.



AXE 1 – GOUVERNANCE ET PILOTAGE

Contexte national :

Le MESR insiste sur l'importance d'une gouvernance investie et d'instances de pilotage renforcées pour garantir l'efficacité des plans égalité. Le suivi doit être consolidé par des indicateurs clairs et publiés.

Etat des lieux UPVD :

- Gouvernance actuelle : VP élus (1F/2H) ; VP nommés (4F/7H) ; Emplois fonctionnels (1F/2H)
- Création du Service d'Accompagnement des Transformations (2024).
- Cellule CESAM, équipe pluridisciplinaire en charge de l'instruction et des préconisations des signalements en cas de Violence, Discrimination, Harcèlement et d'Agissements Sexistes (VDHAS), installée et plateforme de signalement renforcée.
- Nomination d'une chargée de mission Relations Humaines
- Absence d'un référent égalité Femmes - Hommes
- Absence d'un COPIL annuel dédié spécifiquement à l'égalité et au suivi du plan égalité, sujet non traité en tant que tel devant les instances de l'UPVD.

Objectifs :

- Installer une gouvernance pérenne, structurée et transparente de l'égalité, politique intégrée dans le SD DDRSE
- Assurer un pilotage annuel et partagé avec les instances représentatives (CSA et CA).

Actions :

Action 1.1 : Nommer un référent égalité ainsi que former et nommer des personnels, dont des représentants de personnels et des managers (formation sur appel à candidatures, espaces de discussion), afin de mettre en place un GT « Egalité professionnelle ».

- Indicateurs : Référent nommé, Mise en place d'un GT
- Échéance : 2026.

Action 1.2 : Structurer, sensibiliser et animer le réseau des personnels formés

- Indicateurs : Nombre de réunions, ateliers et formations.
- Échéance : 2026.

Action 1.3 : Mettre en place un comité de pilotage annuel égalité avec la gouvernance, intégrant la cellule plénière VDHAS et le référent égalité.

- Indicateurs : Composition du Comité de Pilotage défini, Nombre de réunions/an, bilan produit.
- Échéance : 2026.

Action 1.4 : Produire un tableau de bord annuel généré avec des indicateurs de suivis (effectifs et structure ; recrutements ; rémunérations ; articulation vie pro/perso etc. - RSU/BDS)

- Indicateur : Tableau publié chaque année.
- Échéance : 2027.

Action 1.5 : Intégrer un critère égalité dans les notes de cadrage des campagnes RH (promotions, politiques indemnitaires).

- Indicateur : % de campagnes RH intégrant le critère égalité.
- Échéance : 2027.



AXE 2 – MIXITÉ, RECRUTEMENT ET ACCÈS AUX RESPONSABILITÉS

Contexte national :

La mixité des métiers et l'accès équilibré aux responsabilités constituent l'un des 4 axes obligatoires. Le MESR demande un suivi précis et la féminisation des filières STIM et des postes de direction.

Etat des lieux UPVD :

- Parité stricte dans les recrutements 2024 (6F/6H titulaires, 42F/42H contractuels).
- Femmes minoritaires dans les corps enseignants-chercheurs et enseignants, titulaires (144F vs 195H en 2024).
- Part des femmes dans l'encadrement A : 45,3 % en 2024 (en baisse par rapport à 2023 à 48,2%).
- Repyramidages : en 2023, 2F / en 2024, 2F / 2025, 1H et 2F.
- Obtention de la prime C2 :
 - 2023-24 : 87 Femmes Vs 112 Hommes, pour les fonctions de direction 3 Femmes Vs 11 Hommes.
 - 2024-25 : 85 Femmes Vs 100 Hommes, pour les fonctions de direction 9 Femmes Vs 16 Hommes.
- Demande et obtention de la prime C3 (A compléter avec la typologie des primes) :
 - 2024 : 158 H éligibles, 35 l'ayant demandé, 15 l'ont obtenu (43%) Vs 114 F éligibles, 19 l'ayant demandé, 11 l'ont obtenu (58%).
 - 2025 : 162 H éligibles, 41 l'ayant demandé, 18 l'ont obtenu (44%) Vs 111 F éligibles, 15 l'ayant demandé, 8 l'ont obtenu (53%).

Année 2024										
	Homme	Femme	Scientifique		Pédagogique		Tâche d'intérêt général		Ensemble des missions	
EC ayant demandé la prime C3	35	19	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
EC ayant obtenu la prime C3	15	11	8	3	4	5	1	1	2	2
Année 2025										
	Homme	Femme	Scientifique		Pédagogique		Tâche d'intérêt général		Ensemble des missions	
EC ayant demandé la prime C3	41	15	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
EC ayant obtenu la prime C3	18	8	9	2	6	3	0	2	3	1

Objectifs :

- Lutter contre les stéréotypes et la discrimination de genre au recrutement.
- Augmenter la part des femmes dans les candidatures aux promotions et aux valorisations de fonctions (C2/ C3, LA/TA, IFSE/complément de rémunération)
- Augmenter la part de femmes dans l'encadrement et les carrières STIM et techniques.

- Échéance : 2027.

Actions :

Action 2.1 : Sensibiliser par la formation au biais de genre et aux biais implicites stéréotypés

- Indicateur : Nombre de sensibilisations et de stagiaires
- Échéance : 2026.

Action 2.2 : Assurer la mixité des commissions de recrutement et de promotions,

- Indicateur : % jurys paritaires, % présidences féminines ; Rendre visibles les résultats genrés des recrutements et promotions en fonction du nombre de femmes et d'hommes parmi les candidatures
- Échéance : 2026.

Action 2.3 : Communiquer sur les métiers sans stéréotype (publication d'offres inclusives sur l'outil de recrutement *Beetween*, campagnes de sensibilisation, site web, CLEP & Salon de l'Emploi Public des Pyrénées Orientales).

- Indicateurs : Nombre d'actions et de campagnes par an, taux en % par emplois types (*Referens*) et par discipline d'enseignement.
- Échéance : 2026 - 27.

Action 2.4 : Mettre en place un dispositif d'accompagnement à la carrière des femmes.

- Indicateurs : Nombre de participantes, % de promues, % d'accès aux responsabilités (doyennat, direction de laboratoire, etc.)
- Échéance : 2027.



AXE 3 – RÉMUNÉRATION ET DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

Contexte national :

La loi impose le suivi des écarts de rémunération et l'égalité d'accès aux promotions. Les congés familiaux ne doivent pas freiner la carrière.

Etat des lieux UPVD :

- Écarts persistants dans les 10 plus hauts salaires : en 2024, la rémunération des hommes était supérieure de 21 % à celle des femmes.
- Rémunérations quasi équivalentes entre les hommes et les femmes chez les contractuels.
- Index égalité professionnel : 92,7/100 (2023) et 90,55/100 (2024).

Objectifs :

- Briser le plafond de verre sur les écarts de rémunération globale (traitement de base et primes) et notamment dans les hautes fonctions comparables.
- Garantir une équité des promotions.

Actions :

Action 3.1 : Réaliser un audit indemnitaire genré pour les Enseignants, Enseignants - chercheurs et BIATSS.

- Indicateur : Audit produit et partagé.
- Échéance : 2027.

Action 3.2 : Garantir que les congés parentaux, maternité, proche-aidant et le temps partiel donnent un égal accès aux promotions et primes, ou accès aux décharges (CRCT...) et développer des dispositifs spécifiques de valorisation pour les personnels exerçant des métiers dits « invisibles » afin de favoriser leur progression professionnelle.

- Indicateurs : Dispositifs mis en place, évolution des promotions, évolution des décharges accordées suite à un congé (maternité/parental/proche-aidant).
- Échéance : Permanent.

Action 3.3 : Suivi genré des promotions.

- Indicateur : Rapport annuel produit.
- Échéance : 2026.



AXE 4 – ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE

Contexte national :

L'articulation vie professionnelle et vie personnelle est une obligation légale. Le partage effectif des responsabilités familiales hommes/femmes et l'égalité réelle d'accès aux dispositifs doivent être encouragés.

Etat des lieux UPVD :

- Temps partiels pour garde d'enfant : 100 % féminins.
- Télétravail : 53 % des agents BIATSS, dont 77 % de femmes.
- Micro-crèche ouverte depuis 2017 : 12 places dont 9 places (temps complet) réservés pour les personnels.
- Aides sociales : majoritairement perçues par des femmes (55F vs 20H).
- Nombre de congés « proche-aidant » : 0 en 2024 ; 0 en 2025.

Objectifs :

- Réduire la charge genrée en favorisant un partage équilibré des responsabilités familiales et une organisation du travail compatible avec la qualité de vie.
- Encourager les hommes à utiliser les dispositifs.

Actions :

Action 4.1 : Créer un pack « chargé de famille » (droits, entretien pré/post congés maternité et paternité, reprise progressive, information sur les impacts possibles du recours au temps partiel sur le déroulement de carrière, la rémunération et les droits à la retraite).

- Indicateur : Pack diffusé, nombre d'utilisateurs.
- Échéance : 2026.

Action 4.2 : Campagne de communication ciblée vers les hommes avec prise en compte de l'implication parentale masculine ainsi que de leur rôle d'accompagnant auprès de proches en situation de handicap ou en perte d'autonomie (congés, temps partiels).

- Indicateur : % d'hommes bénéficiaires.
- Échéance : 2027.

Action 4.3 : Intégrer l'articulation vie professionnelle et vie personnelle dans les entretiens professionnels afin de prévenir les éventuels freins de carrière liés aux charges familiales.
(Intégration dans la circulaire)

- Indicateur : % d'entretiens intégrant cette question.
- Échéance : 2027.

Action 4.4 : Expérimenter des aménagements favorisant la qualité de vie au travail, dans une logique d'amélioration de l'organisation du travail

- Salle d'allaitement ;
 - Semaine test sans réunion après 16h30 ;
 - Rappel du principe de liberté pour les agents d'arriver et/ou de quitter une réunion en cohérence avec leurs horaires de travail ;
 - Expérimentation d'une organisation du travail sur 4,5 jours à aborder dans le cadre du dialogue social sur l'organisation du temps de travail.
- Indicateur : Nombre d'expérimentations menées / taux de satisfaction (enquête).
 - Échéance : 2026.



AXE 5 – PRÉVENTION ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS, VSS ET HARCÈLEMENT

Contexte national :

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) est prioritaire pour le MESR. Tous les établissements doivent disposer de dispositifs accessibles et efficaces.

Etat des lieux UPVD :

- Plateforme de signalement renforcée et CESAM créée depuis 2024.
- Référente VDHAS nommée en 2023.
- Actions de sensibilisation menées au sein de l'UPVD (« Orangez le Monde », théâtre-forum, formations) mais faible participation (17 agents au théâtre-forum en 2024).

Objectifs :

- Développer la culture de prévention auprès de l'ensemble des personnels.
- Consolider les dispositifs et accroître leur visibilité.

Actions :

Action 5.1 : Rendre la procédure de signalement plus lisible et mieux connue.

- Indicateur : GT organisé sur la procédure (prévu début 2026) / Plan de communication.
- Échéance : 2026.

Action 5.2 : Formation obligatoire VSS/RPS pour les encadrants et jurys (recrutement, COS, commissions ad hoc).

- Indicateur : % encadrants formés.
- Échéance : 2026.

Action 5.3 : Restitution annuelle et anonyme des signalements et de leur traitement.

- Indicateur : Rapport publié.
- Échéance : Annuel.

Action 5.4 : Renforcer les actions de sensibilisation afin d'améliorer la participation.

- Indicateur : Nombre de participants /an.

➤ Échéance : 2027.



AXE 6 – COMMUNICATION, SENSIBILISATION ET FORMATION

Contexte national :

La sensibilisation aux enjeux de l'égalité professionnelle femmes/hommes et la formation sont essentielles pour ancrer la culture d'égalité. Le plan national prévoit des modules obligatoires et un kit de communication.

Etat des lieux UPVD :

- Actions déjà menées : *Oranger le Monde* (Fondation UPVD), binômes paritaires dans certains laboratoires (IHPE).
- Faible visibilité des dispositifs internes.

Objectifs :

- Faire de l'égalité une valeur partagée et connue de tous.

Actions :

Action 6.1 : Dans le cadre de la refonte de l'intranet : créer une page intranet égalité (indicateurs, contacts, dispositifs).

- Indicateur : Page en ligne, nombre de connexions.
- Échéance : 2026.

Action 6.2 : Réaliser un recensement exhaustif des actions en faveur de l'égalité femmes/hommes menées dans les structures afin de valoriser et de les généraliser à l'échelle de l'UPVD.

- Indicateur : Le recensement.
- Échéance : 2027.

Action 6.3 : Développer un kit de communication annuel (ou diffuser le kit de prévention des discriminations dans l'enseignement supérieur qui comporte un chapitre Egalité femmes-hommes et violences sexistes et sexuelles)

- Indicateur : Diffusion du kit.
- Échéance : 2027.

Action 6.4 : Favoriser la sensibilisation à l'égalité Femmes/Hommes lors des temps institutionnels (Journées d'Accueil des nouveaux arrivants, Réunions des cadres, Conseils, Formations Doctorants et néo-MCF).

- Indicateur : Nombre d'actions de sensibilisation.
- Échéance : 2026



AXE 7 – SANTÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Contexte national :

Le plan national 2025-2027 a introduit la thématique de la santé des femmes au travail (grossesse, santé menstruelle, exposition aux risques). L'UPVD propose de l'intégrer comme axe complémentaire en ajoutant la question des femmes en situation de handicap.

Etat des lieux UPVD :

- Aménagements de postes déjà existants.
- Mise en place d'actions pour lutter contre la « précarité menstruelle », (pour l'instant uniquement à destination des étudiantes)
- Taux d'emploi BOE 2025 : 5,32% soit 52 agents dont 39F (75%) et 13H (25%), ce taux bien qu'en progression reste en deçà du seuil légal de 6 %.

Objectifs :

- Intégrer la santé des femmes dans la politique QVCT de l'établissement.
- Atteindre progressivement le seuil légal de 6 %. Cet objectif s'inscrit dans une culture globale d'inclusion et d'égalité des chances.

Actions :

Action 7.1 : Prendre en compte le bien-être au travail (charge mentale, sentiment d'équité) notamment dans le suivi du baromètre social.

- Indicateurs : Taux de réponse, indicateurs genrés de satisfaction.
- Échéance : 2026.

Action 7.2 : Prendre en compte les questions de santé spécifique aux femmes (cycle, ménopause, etc.) et les besoins liés à la maternité et paternité dans la politique QVCT.

- Indicateurs : Procédures définies et diffusées, mise à disposition gratuite de protections périodiques pour les agentes : nombre de sites dotés, nombre de bénéficiaires potentiels. Nombre d'aménagements de postes.
- Échéance : 2027.

Action 7.3 : Développer des actions de sensibilisation à la prévention du sexisme ordinaire et des micro-agressions au travail (cf. Définitions en annexe page 20)

- Indicateurs : Nombre d'ateliers organisés, taux de participation.
- Échéance : Annuel.

Action 7.4 : Intégrer la dimension « égalité femmes-hommes » dans l'évaluation des risques professionnels (DUERP).

- Indicateur : Présence d'un volet genré dans le DUERP.
- Échéance : 2027.



CONCLUSION

Par ce plan 2025-2027, l'Université de Perpignan Via Domitia réaffirme que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n'est pas seulement une obligation légale, mais une exigence éthique, sociale et organisationnelle.

Les avancées depuis 2020 témoignent de la capacité de l'établissement à progresser : parité dans certains recrutements, consolidation des dispositifs de prévention des violences sexistes et sexuelles, développement du télétravail et maintien d'un index égalité professionnelle élevé. Ces acquis constituent une base solide, mais ils révèlent aussi des marges d'amélioration sur lesquelles l'université peut agir directement, notamment en matière de rémunération et d'accès aux plus hautes responsabilités. D'autres enjeux, tels que le partage des charges familiales, relèvent de dynamiques sociétales et législatives plus larges ; l'université peut néanmoins contribuer à les faire évoluer en encourageant et en valorisant les pratiques favorisant un meilleur équilibre.

Avec ce nouveau plan, l'UPVD s'engage à franchir une étape supplémentaire. Les actions proposées visent à transformer en profondeur les pratiques de gestion des ressources humaines et de management, afin que l'égalité devienne une réalité vécue par chaque membre de la communauté universitaire.

Le suivi rigoureux, les indicateurs définis et l'évaluation régulière garantiront la transparence et permettront d'ajuster les mesures pour atteindre les objectifs fixés.

Ce plan doit aussi être un outil de mobilisation collective : il appelle la contribution des instances de gouvernance, des équipes administratives et pédagogiques, des laboratoires de recherche, mais aussi des étudiantes et étudiants.

L'égalité femmes-hommes constitue un levier de cohésion interne, d'attractivité externe et de qualité de vie au travail. Elle contribue aussi à renforcer la marque employeur de l'UPVD, en montrant que l'université est un lieu engagé, inclusif et responsable, où l'équité et le respect guident les pratiques. Ce positionnement consolide l'excellence académique et scientifique que l'UPVD souhaite incarner et promouvoir, tant sur son territoire que dans ses coopérations nationales et internationales.



DÉFINITIONS

BDS : Base de Données Sociales

Catégorisation sociale : La catégorisation sociale est un processus consistant à regrouper en catégories des individus et groupes d'individus « semblant présenter des caractéristiques sociales communes afin de créer une image structurée d'une réalité sociale. »

CLEP : Comité Locaux de l'Emploi Public

Discrimination : terme réservé pour ce qui concerne les comportements observables des individus. Comportement défavorable à l'égard d'un individu en raison de l'appartenance de cet individu à un groupe social donné.

Lien entre cognition, attitude et comportements.

C'est "un comportement négatif à l'égard des membres d'un exogroupe envers lequel nous entretenons des préjugés" (Dovido & Gaerthner, 1986).

Attention : Discrimination positive : affirmative action. Traitement plus favorable – donc nécessairement différent – pour tenter d'installer une égalité réelle. (Rétablir un traitement égalitaire)

DUERP : Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels

Equité : Reconnaissance que des traitements différents peuvent être nécessaires.

Index Egalité : Il est calculé sur 100 points à partir de plusieurs indicateurs dont, l'égalité de rémunération pour les fonctionnaires, pour les contractuels et pour les 10 plus hautes rémunérations.

Micro - agressions : il peut d'agir de gestes, propos ou attitudes apparemment anodins, qui créent un climat de dévalorisation ou d'exclusion. Ex : invisibilisation des femmes lors des réunions, emploi d'un ton condescendant ou infantilisant)

RSU : Rapport Social Unique

Sexisme : Attitude discriminatoire fondée sur le sexe d'un individu.

Sexisme ordinaire : désigne des comportements, propos ou pratiques banalisés qui renforcent les stéréotypes de genre et produisent des inégalités ou un sentiment de

dévalorisation. Exemples : attribution genrée des rôles lors de réunions : la femme va prendre les notes ; Remarques récurrentes sur la tenue ou l'attitude : « trop émotive ».

Stéréotype : relève du système cognitif de l'individu c'est-à-dire l'ensemble des croyances que possède un individu par rapport aux caractéristiques (positives ou négatives) des membres d'un groupe donné en termes de traits et/ou de comportements.

STIM : Science, Technologie, Ingénierie et Mathématiques

VDHAS : Violence, Discrimination, Harcèlement et Agissements Sexistes

