

DÉLIBÉRATION N°2021-45 : Approbation du Plan d'action Égalité professionnelle Femmes – Hommes du CUFR de Mayotte.

Vu le Code de l'éducation,
Vu la Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
Vu le Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique ;
Vu le Décret n° 2011-1299 du 12 octobre 2011 portant création du centre universitaire de formation et de recherche de Mayotte ;
Vu le Règlement Intérieur du Centre Universitaire de Formation et de Recherche de Mayotte mis à jour des modifications votées au CA du 22 juin 2021.

Considérant que :

Les 20 membres en exercice du Conseil d'administration ont été valablement convoqués en vue d'approuver le Contrat d'établissement du CUFR de Mayotte (2020-2025).

Après en avoir délibéré, le conseil d'administration adopte à l'unanimité le Plan d'action égalité professionnelle Femmes – Hommes du CUFR de Mayotte.

Membres ayant voix délibérative

Membres statutaires	20	Nombre de votants (présents et représentés)	15
Membres en exercice	20	Nombre de membres représentés	4
Majorité absolue	11		
Quorum physique (budget)	10		
Nombre de pouvoirs	4		

Votants	15	Pour	15	Contre	0	Abstentions	0	Blancs	0
---------	----	------	----	--------	---	-------------	---	--------	---

Délibération adoptée à l'unanimité

Document(s) en annexe(s) au présent extrait :

- Plan d'action égalité professionnelle Femmes-Hommes du CUFR de Mayotte

Fait à Dembény, le Jeudi 30 Septembre 2021,

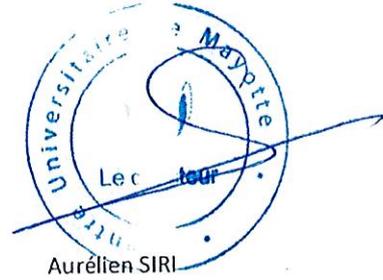
La présidente du Conseil d'Administration du

CUFR



Anrafati COMBO

Le directeur du CUFR



Aurélien SIRI

Extrait transmis à Monsieur le Recteur, Chancelier des Universités le :

En application de l'article R.421-1 du code de justice administrative, le Tribunal administratif de Mayotte peut être saisi par voie de recours formé contre la présente délibération, dans un délai de 2 mois à compter de sa publication et de transmission au représentant de l'Etat à Mayotte.

Certifié exécutoire le :

En application de l'article 21 du décret n° 2011-1299 précité, les délibérations du conseil d'administration sont exécutoires dans un délai de 15 jours suivant leur réception par le représentant de l'Etat à Mayotte.

**Classée au registre des délibérations du Conseil d'Administration, consultable au secrétariat de Direction.
Document mis en ligne le :**



PLAN D'ACTION ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES – HOMMES

15 septembre 2021

Sommaire

1. Projet de plan d'action en cours d'élaboration
2. Calendrier des travaux
3. Annexes

Projet de Plan d'action Égalité professionnelle Femmes-Hommes

Axes directeurs du Plan d'action égalité professionnelle Femmes – Hommes du CUFR de Mayotte

1. Assurer l'ancrage institutionnel de la politique d'égalité professionnelle Femmes – Hommes
2. Évaluer, prévenir et, si possible, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
3. Développer la mixité professionnelle et garantir l'égal accès des femmes et des hommes à des postes de responsabilité
4. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
5. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

1. Assurer l'ancrage institutionnel de la politique d'égalité professionnelle Femmes – Hommes

Objectifs	Actions	Indicateur	Échéance
Garantir à long terme l'égalité professionnelle femmes – hommes au sein du CUFR, indépendamment des changements de gouvernance.	<p>Ancrer la mission égalité au niveau institutionnel et garantir les moyens de son fonctionnement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Etablir une Charte d'égalité Femmes - Hommes à faire approuver par les instances 	Charte établie (Oui/non ?)	Début 2022
	<ul style="list-style-type: none"> - Prendre appui sur la Vice-Directrice chargée des conditions et de la qualité de vie au travail 	Acteurs opérationnels sur la mission (Oui/non ?)	Début 2022
	<ul style="list-style-type: none"> - Intégrer les exigences d'égalité dans le Règlement Intérieur et rédiger une note de service avec rappel du cadre normatif, du positionnement du CUFR et informer la communauté de l'existence des différents dispositifs ainsi que des sanctions applicables 	Règlement intérieur actualisé ? (Oui / Non ?)	Début 2022

2. Évaluer, prévenir et, si possible, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Objectifs	Actions	Indicateur	Échéance
Mieux évaluer les écarts de rémunération grâce à une cartographie fine de l'emploi salarié au CUFR et conduire, sur cette base, une politique de réduction de ces disparités	Etablir une première cartographie de l'emploi salarié des femmes et des hommes au CUFR de Mayotte (cf. annexe)	Cartographie établie (Oui)	Septembre 2021
	Approfondir la cartographie en affinant les données et en y intégrant les personnels mis à disposition	Cartographie approfondie réalisée (Oui/non ?)	Septembre 2022
	Etablir le premier bilan social sexué annuel et objectiver la situation en introduisant les deux nouveaux indices : l'indice de plafond de verre (Glass Ceiling Index) et l'indice d'avantage masculin (IAM)	Indicateurs valorisés	Début 2022
	Intégrer le rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes dans le Rapport Social Unique (RSU),	Rapport de situation comparée intégré dans le RSU (Oui/non ?)	Début 2022
	Réviser le volet IFSE du régime indemnitaire pour prendre en compte les impacts découlant de la mise en place d'un nouvel organigramme prévu en 2022	Révision du régime indemnitaire adoptée par le CA	Juin 2023
	Mettre en place un contrôle de gestion financier pour le pilotage des emplois et de la masse salariale	Indicateurs financiers	2022

3. Développer la mixité professionnelle et garantir l'égal accès des femmes et des hommes à des postes de responsabilité (premiers éléments d'analyse en annexe)

Objectifs	Actions	Indicateur	Échéance
Lutter contre les discriminations et introduire, dans les pratiques de recrutement, de mobilité et de promotion, une culture de l'égalité, de la mixité et de la parité (1/3)	<p>Rédiger des Lignes Directrices de Gestion (LDG) de la politique en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du CUFR, et traduire cette politique également dans les Lignes Directrices relatives aux recrutements, promotions et à la valorisation des parcours professionnels (politique RH et attractivité des compétences).</p> <p>En particulier, soutenir le rééquilibrage des viviers par des actions menées au niveau des recrutements et des nominations.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Veiller à ce que les promotions reflètent la répartition sexuée des personnels promouvables, par l'établissement de statistiques (par corps et par filières) au moment de la réunion des instances compétentes ; - Accompagner les personnels titulaires et contractuels dans les campagnes de promotion - Sensibiliser particulièrement les femmes pour éviter les formes d'auto-censure - Refuser le 0% de l'un des deux sexes dans les équipes politiques des entités du CUFR, 	<p>LDG entérinées par une décision du CA</p> <p>Suivi d'application des LDG</p>	<p>Fin juin 2022</p> <p>Fin 2022</p>
	<p>Diffuser une information non genrée dans les supports d'information RH</p> <p>Veiller à la rédaction des offres d'emploi et mettre aux normes les différentes publications dans le domaine des ressources humaines conformément à la circulaire du 21 novembre 2017 relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes publiés au Journal officiel de la République française.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réviser l'ensemble des fiches descriptives de poste du CUFR pour les prochains entretiens professionnels : <ul style="list-style-type: none"> • Inscrire une formule en faveur de l'égalité et de la non-discrimination; • Écrire les intitulés des postes au masculin et au féminin en entier (révision de toutes les fiches de poste et prise en compte pour les nouvelles fiches à venir 	<p>Diffusion d'offres non genrées et fiches de poste révisées</p>	<p>2021</p>

3. Développer la mixité professionnelle et garantir l'égal accès des femmes et des hommes à des postes de responsabilité

Objectifs	Actions	Indicateur	Échéance
Lutter contre les discriminations et introduire, dans les pratiques de recrutement, de mobilité et de promotion, une culture de l'égalité, de la mixité et de la parité (2/3)	<p>Recrutements et nominations</p> <p>Promouvoir le Curriculum Vitae sans photographie pour éviter les stéréotypes et les préjugés de genre et lutter contre les pratiques discriminatoires associés à l'appartenance de genre, ainsi qu'à toutes discriminations liées à l'apparence physique.</p>	Information à l'appui des campagnes de recrutement	2021
	<p>Fournir les données sexuées aux présidentes et présidents et aux membres des comités de sélection, avant les opérations de recrutement conformément à la circulaire du 18 juin 2020 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - sur les enseignants-chercheurs et les enseignantes chercheuses au sein du CUFR ; - l'historique sur 5 ans des recrutements au sein du département concerné ; - Les candidatures reçues pour le poste à pourvoir. <p>Collecter les données sexuées relatives aux dossiers auditionnés auprès des présidentes et présidents des comités de sélection.</p>	Données communiquées avant les opérations de recrutement (Oui/non)	2021
	<p>Rédiger et communiquer un vade-mecum du recrutement qui rappelle à toute personne participant à un recrutement le principe d'égalité et de non-discrimination sur la base de la circulaire du 18 juin 2020 et en y associant des recommandations qui permettent de prévenir d'autres formes de discrimination.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Promouvoir la composition mixte des commissions de recrutement - Retenir, entre 2 candidatures ayant un même niveau de compétences, de diplôme et d'expérience professionnelle, la personne du sexe sous-représenté dans le domaine concerné. 	Vade-mecum du recrutement rédigé et communiqué	2022

3. Développer la mixité professionnelle et garantir l'égal accès des femmes et des hommes à des postes de responsabilité (3/3)

Objectifs	Actions	Indicateur	Échéance
Lutter contre les discriminations et introduire, dans les pratiques de recrutement, de mobilité et de promotion, une culture de l'égalité, de la mixité et de la parité (3/3)	Organiser une campagne de communication pour valoriser les personnels du sexe sous représenté dans leur métier.	Campagne de communication (réalisée Oui /Non)	2022
	Produire au niveau de chaque département l'indice d'avantage masculin et l'indice de plafond de verre.	Données communiquées (Oui/Non)	2022
	Communiquer les lignes directrices de gestion sur la promotion et la valorisation des parcours qui garantissent le respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.	Campagne de communication (réalisée Oui/Non)	2022
	Revoir le plan de formation en y intégrant des formations destinées à stimuler les carrières des femmes : <ul style="list-style-type: none"> - Former les membres des comités de recrutement sur les biais de sélection et les stéréotypes en ajoutant ce module dans le parcours de formation des managers - Former les autres personnels du CUF 	Nombre de personnes ayant suivi une formation ad hoc	2022
	Renforcer l' accompagnement des personnels dans leurs parcours professionnels, en développant le rôle de conseil en évolution professionnelle du service RH	Nombre d'entretiens de conseil réalisés	2023
	Augmenter la part des femmes dans la présidence des comités de sélection des EC.	Quote-part de femmes	2022
	Augmenter la part des femmes dans les jurys de thèse et pour l'habilitation à diriger des recherches (HDR).	Quote-part de femmes	2022

4. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Objectifs	Actions	Indicateur	Échéance
Éviter que l'activité professionnelle n'empiète sur la vie personnelle des agentes et des agents et permettre un développement harmonieux de ces deux aspects	<p>Favoriser les organisations du travail qui permettent la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale. Développer dans cette perspective le télétravail.</p> <p>En particulier:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Accorder prioritairement le bénéfice du télétravail aux femmes enceintes à partir du 5ème mois de la grossesse ; - Ne pas placer de conseils ou de réunions importantes pendant les vacances scolaires pour ne pas pénaliser et ne pas contraindre les parents de jeunes enfants ; - Veiller au respect des congés maternité (par exemple à propos de la déconnexion numérique) ; - Faciliter la prise de congés familiaux et la reprise à l'issue de ces congés (don de jours de congés pour venir en aide aux parents d'un enfant gravement malade ou aidant une personne en situation de handicap) ; - Eviter que le travail ne déborde sur la vie personnelle des agents (droit à la déconnexion, sanctuarisation des soirées, week-end et congés, etc.). 	Campagne de communication (réalisée Oui /Non)	2022
	<p>Mener une étude du besoin pour une garde ponctuelle d'une personne à charge (enfant ou parent) lorsqu'un agent souhaite se présenter à un concours ou participer à une manifestation scientifique (chèque emploi service...).</p>	Etude réalisée (Oui/non ?)	2023
	<p>Rédiger et publier un guide des parents récapitulant leurs droits à l'arrivée d'un enfant.</p>	Guide établi et communiqué (Oui/non ?)	2023

5. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Objectifs	Actions	Indicateur	Échéance
Promouvoir une culture de l'égalité, favoriser les principes d'égalité et de non-discrimination dans les relations de travail quotidiennes, identifier les stéréotypes conscients et inconscients pour mieux les déconstruire, prévenir et faire cesser tous les actes sexistes.	Conduire un sondage sur l'égalité professionnelle Femmes-Hommes et les violences sexuelles et sexistes dans l'environnement du CUFR auprès des personnels et des étudiantes et des étudiants (extension possible aux autres discriminations et au cyber-harcèlement)	Sondage réalisé (Oui/Non)	2021
	Intégrer dans le plan de formation, un module de sensibilisation à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes à destination de tout le personnel (y compris équipe présidentielle et directeurs, membres de la section disciplinaire, membres du CHCT, ...)	Pourcentage de l'effectif formé	2022
	Créer une cellule d'écoute, d'alerte et de veille sur les violences sexuelles et sexistes. <ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place un groupe de travail chargé de proposer un dispositif (médecin, infirmière, partenaires sur le territoire : cellule d'écoute psychologique de la MGEN, rectorat, etc.) - Former les membres de la cellule d'écoute - Communication sur le dispositif mis en place 	Cellule d'écoute opérationnelle (Oui /Non)	2022
	Inform les étudiantes et les étudiants et les personnels des textes réglementaires sur les violences sexuelles et sexistes. <ul style="list-style-type: none"> - réaliser et diffuser un dépliant à destination des étudiantes et des étudiants et des personnels qui définit les violences sexuelles et sexistes, indique les procédures d'alerte à suivre, rassemble toutes les ressources utiles en matière de violences sexuelles et sexistes, en lien avec les départements de formation et organismes du territoire. 	Nombre de supports d'information diffusés	2022
	Organiser régulièrement des manifestations et événements autour des questions d'égalité entre les femmes et les hommes, de genres, de parité, de sexisme pour occuper l'espace public universitaire et développer une culture de l'égalité et de non-discrimination (ex : journée des femmes le 8 mars)	Nombre d'événements assurés	2022
Assurer la publicité et le suivi des processus de signalements des violences sexuelles et sexistes (VSS) et des discriminations, et des décisions de la section disciplinaire personnels et étudiants.	Publicité faite (Oui/non)	2023	

Calendrier des travaux

Calendrier des travaux



Annexes

Cartographie de l'emploi salarié des femmes et des hommes au CUFR de Mayotte

1. Mixité professionnelle

1.1 Gouvernance et instances : répartition femmes-hommes

	Conseil d'administration			Comité de direction	Comité Technique	CHSCT
	Collège A PR univ.	Collège B Maîtres de conférence	Collège C Autres personnels d'enseignement et de recherche			
Nombre de femmes	1	0	1	2	4	7
Nombre d'hommes	1	2	1	6	6	7
Part des femmes dans le collège de l'instance	50%	0%	50%	25%	40%	50%
Part des femmes du collège concerné dans l'effectif total de l'instance	5%	0%	5%	25%	40%	50%

Cartographie de l'emploi salarié des femmes et des hommes au CUFR de Mayotte

- 1. Mixité professionnelle
- 1.2 Enseignants et enseignants chercheurs

		CUFR	Département Droit, Economie & Gestion	Département Lettres et sciences humaines	Département Sciences & Technologies	Département Sciences de l'Education	Services supports & services communs
Répartition Femmes-Hommes par structure dans la population des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires	Nombre de femmes par département dans la population des enseignants et EC titulaires	18	2	7	3	6	0
	Nombre d'hommes par département dans la population des enseignants et EC titulaires	31	8	10	9	4	2
Enseignants et enseignants-chercheurs	Part de femmes enseignantes et enseignantes-chercheuses titulaires	37%	20%	41%	25%	67%	0

Cartographie de l'emploi salarié des femmes et des hommes au CUFR de Mayotte

1. Mixité professionnelle

1.3 BIATSS (répartition F-H par département dans la population BIATSS titulaires)

		CUFR	Département Droit, Economie & Gestion	Département Lettres et sciences humaines	Département Sciences & Technologies	Département Sciences de l'Education	Services soutien supports & services communs
BIATSS titulaires	Part de femmes BIATSS titulaires	55%					
Répartition Femmes-Hommes par structure dans la population BIATSS titulaires	Nombre de femmes par département dans la population des BIATSS	16	0	0	1	0	15
	Nombre d'hommes par département dans la population des BIATSS	13	0	1	2	0	10

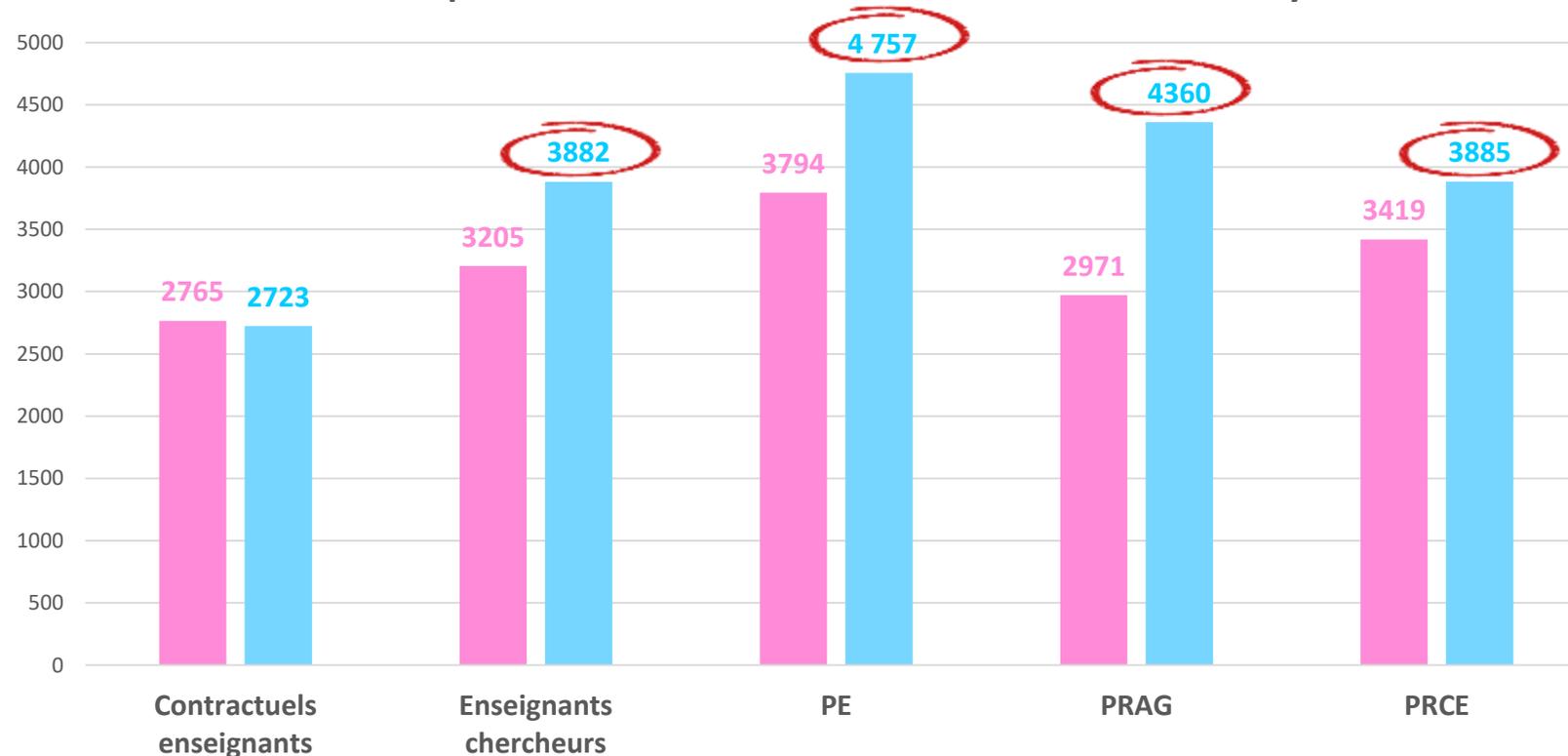
	Catégories	A+	A	B	C
Répartition des BIATSS titulaires par genre et catégorie statutaire	Nombre d'hommes	1	2	1	9
	Nombre de femmes	3	2	5	6
	Part des femmes par catégorie	75%	50%	83%	40%

Cartographie de l'emploi salarié des femmes et des hommes au CUFR de Mayotte

2. Écarts de rémunération

2.1 Enseignants

Comparaison de la rémunération nette mensuelle moyenne

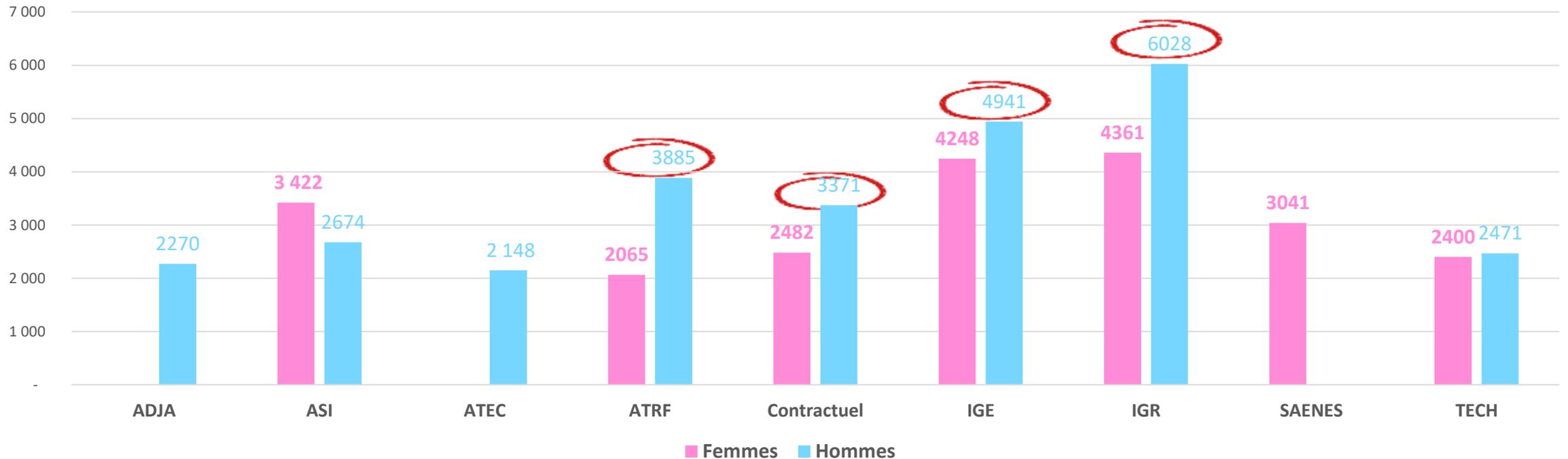


Cartographie de l'emploi salarié des femmes et des hommes au CUFR de Mayotte

2. Écarts de rémunération

2.1 BIATSS

Comparaison de la rémunération nette mensuelle moyenne

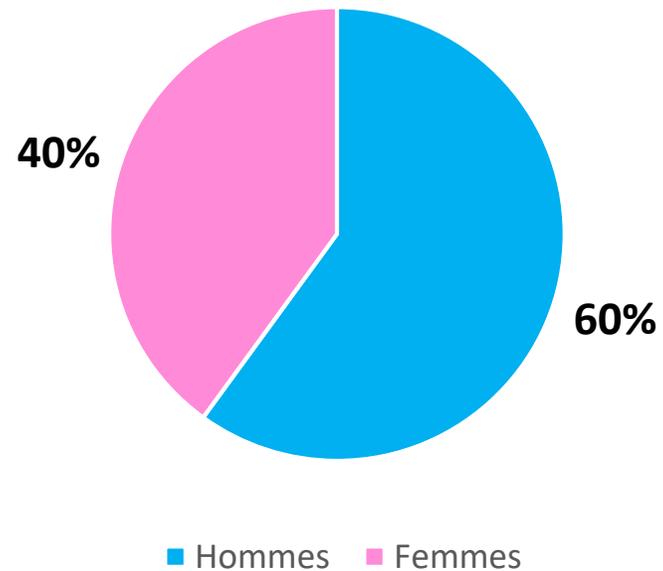


Cartographie de l'emploi salarié des femmes et des hommes au CUFR de Mayotte

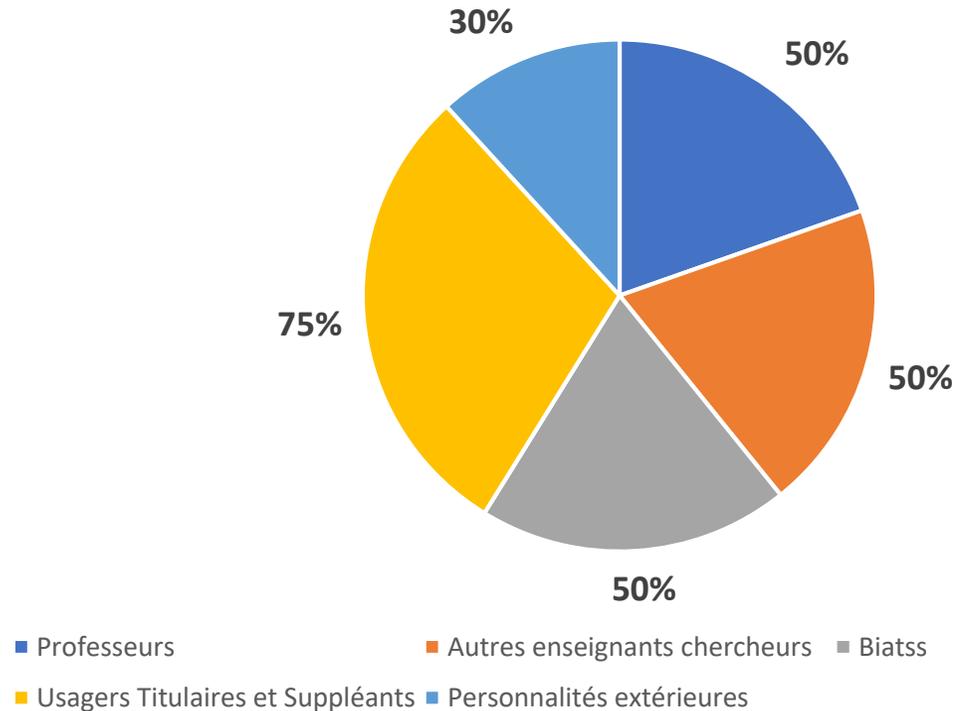
3. Parcours professionnels

3.1 Part des femmes dans les fonctions de direction

Part des postes occupés par des femmes dans les fonctions de direction



Part des femmes dans les collèges du CA

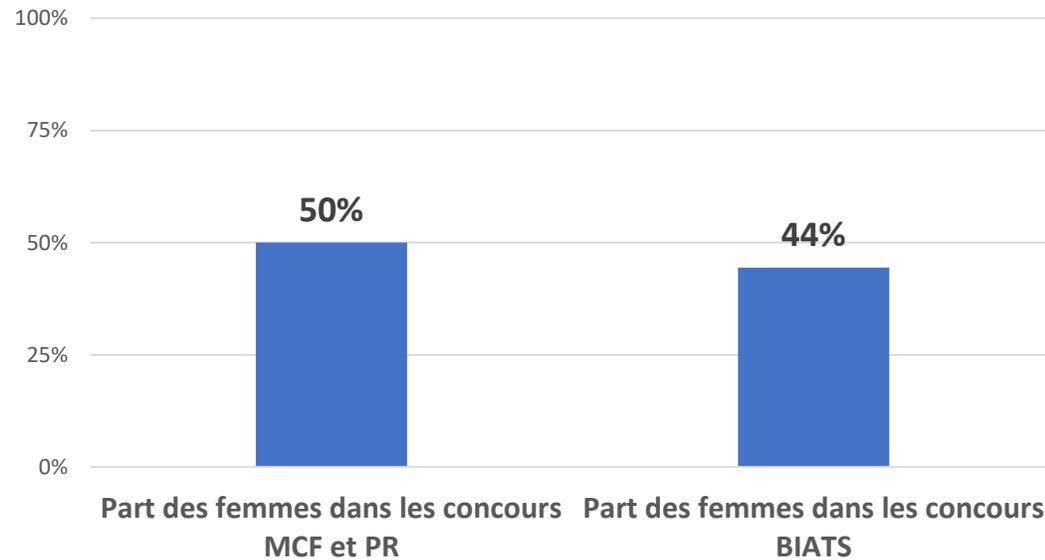


Cartographie de l'emploi salarié des femmes et des hommes au CUFR de Mayotte

3. Parcours professionnels

3.1 Part des femmes dans les fonctions de direction

Composition des jurys de concours



Habilitation à diriger des recherches

Part des femmes : 0%

Cartographie de l'emploi salarié des femmes et des hommes au CUFR de Mayotte

3. Parcours professionnels

3.2 Promouvables

	Agents promouvables BIATSS			
	Femmes	Hommes	Total	Part des Femmes
A+	0	0	0	0
A	0	0	0	0
B	1	0	1	100%
C	0	1	1	0%
Total	1	1	2	50%

Cartographie de l'emploi salarié des femmes et des hommes au CUFR de Mayotte

4. Articulation vie professionnelle / vie personnelle

4.1 Aménagement du temps de travail

Aménagement temps plein sur 4,5 jours : 9 bénéficiaires

