



UNIVERSITÉ  
DE LORRAINE



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

# PLAN D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (2024-2027)



# SOMMAIRE

Introduction .....	<a href="#">03</a>
Axe 1. Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération .....	<a href="#">04</a>
1- Réalisations ( <i>plan 2021-2023</i> ) .....	<a href="#">04</a>
2- Actions à engager ( <i>plan 2024-2027</i> ) .....	<a href="#">06</a>
Axe 2. Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois .....	<a href="#">07</a>
1- Réalisations ( <i>plan 2021-2023</i> ) .....	<a href="#">07</a>
2- Actions à engager ( <i>plan 2024-2027</i> ) .....	<a href="#">09</a>
Axe 3. Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle .....	<a href="#">10</a>
1- Réalisations ( <i>plan 2021-2023</i> ) .....	<a href="#">10</a>
2- Actions à engager ( <i>plan 2024-2027</i> ) .....	<a href="#">11</a>
Axe 4. Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations .....	<a href="#">13</a>
1- Réalisations ( <i>plan 2021-2023</i> ) .....	<a href="#">13</a>
2- Actions à engager ( <i>plan 2024-2027</i> ) .....	<a href="#">15</a>
Annexes .....	<a href="#">16</a>
Annexe – Index d'égalité professionnelle Femmes-Hommes 2023.....	<a href="#">16</a>
Annexe – Synthèse du plan d'action égalité professionnelle femmes/hommes de l'UL .....	<a href="#">17</a>
Sigles / abréviations .....	<a href="#">21</a>

## ***L'Université de Lorraine s'engage***

Porteuse de cinq valeurs fortes « Universalité, Créativité, Réflexivité, Solidarité et Responsabilité », l'Université de Lorraine est engagée depuis sa création à promouvoir l'égalité, la diversité et l'inclusion (EDI) en son sein. Ce deuxième plan égalité professionnelle en faveur des femmes et des hommes reflète cet engagement. Au-delà des obligations réglementaires posées par la loi de transformation de la fonction publique (LTFP) du 6 août 2019, il marque la volonté de l'Université de Lorraine de contribuer à une société plus juste et égalitaire.

Ce plan d'action tend à valoriser d'une part, toutes les réalisations et actions mises en place grâce au premier plan (2021-2023), tout en définissant d'autre part, de nouvelles ambitions pour y faire progresser l'égalité professionnelle et poursuivre plus globalement sa responsabilité sociétale et environnementale.

Le plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2024-2027 prévoit le déploiement de 15 actions concrètes ayant un impact direct sur la vie professionnelle des agentes et agents de l'établissement. Dans une logique de progression, des actions nouvelles cohabitent avec des actions déjà réalisées (à renforcer et/ou à poursuivre).

A l'instar du premier plan, ce dernier s'organise autour des mêmes 4 axes stratégiques :

- Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération ;
- Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois ;
- Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle ;
- Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations.

Construit sur plusieurs mois, ce nouveau plan est le résultat d'un riche travail collaboratif et participatif ayant réuni de nombreux acteurs : politiques EDI et ressources humaines, Mission EDI, Directions centrales, Comité EDI, Référent en matière de lutte contre les actes de violences, discriminations, harcèlement et agissements sexistes (VDHA), Organisations syndicales.

Quel que soit notre parcours, ce plan nous conduit toutes et tous sur le chemin de l'égalité.

**Hélène Boulanger**  
Présidente de l'Université de Lorraine

**Myriam Doriât-Duban**  
Première vice-présidente  
Vice-présidente du conseil d'administration  
Vice-présidente en charge des ressources humaines,  
des conditions de travail et du dialogue social

**Pascal Tisserant**  
Vice-président  
Egalité-Diversité-Inclusion

### ***Présentation du plan d'action égalité professionnelle femmes/hommes devant les instances UL :***

- Conseil de la vie universitaire (CVU) : 13/05/2024
- Conseil social d'administration (CSA) : 16/05/2024 (avis favorable à l'unanimité)
- Conseil de la formation (CF) : 21/05/2024
- Comité scientifique (CS) : 28/05/2024
- Conseil d'administration (CA) : adoption du plan par le CA du 04/06/2024 (adoption à l'unanimité)

## Axe 1. Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

### 1. Réalisations (plan 2021-2023)

#### ► Etablissement d'un focus sur les écarts de rémunération

Un focus sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes est intégré au Rapport Social Unique (RSU) depuis 2021. Inspirée de l'outil mis à disposition par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), cette analyse des écarts couvre tant les rémunérations des personnels titulaires que celles des personnels contractuels.

Ce focus fournit des éléments de mesure ainsi qu'une décomposition des écarts constatés entre la rémunération mensuelle moyenne des femmes et celles des hommes tels les effets de temps partiel, de ségrégation des corps, démographique, entre autres.

##### **Pilotage de l'action réalisée :**

Direction de l'accompagnement et du développement des ressources humaines (DADRH)



##### **Livrable :**

RSU 2021 / 2022 (Chapitre 5 « Les rémunérations ») : [RSU 2022](#)

++ Comparaison des données sociales 2012 à 2022 (RSU 2022 – Supplément spécial 10 ans) ++

Index d'égalité professionnelle F/H UL 2023 : Note de 85/100 ([Cf. Annexe - INDEX UL](#))

#### ► Mise en œuvre d'un observatoire de la mixité

Une culture des données de la mixité professionnelle est développée à travers le Tableau de Bord Opérationnel (TBO) de l'Université de Lorraine. Cette évolution repose notamment sur l'exploitation de données générées pertinentes issues du RSU :

- Taux de féminisation des effectifs ;
- Ventilation genrée des effectifs et des postes ;
- Modalités de service (temps partiel / temps plein) ;
- Pyramide des âges, etc.

##### **Pilotage de l'action réalisée :**

Délégation à l'appui et au pilotage, à l'évaluation et à la qualité (DAPEQ)

##### **Livrable :**

Tableau de Bord Opérationnel

[TBO - Université de Lorraine](#)



## ► Amélioration de l'accès à l'information et de la qualité de l'information

Afin de mieux informer les personnels sur les conséquences en matière de « carrière / parcours professionnel / retraite », des fiches pratiques d'information RH ont été élaborées et mises en ligne sur le site « Informations RH ». Destinées à l'ensemble des personnels, ces fiches ont vocation à éclairer les agent·e·s dans leur choix en leur permettant d'appréhender les impacts sur la carrière en termes de rémunération, de temps de travail, d'accès à la formation et de droits à la retraite.

### **Pilotage de l'action réalisée :**

Direction de la modernisation de la gestion des ressources humaines (DMGRH) / DADRH

### **Livrable :**

- Bibliothèque de 12 fiches d'information (à double entrée selon le statut : titulaire / contractuel) :
  - Congé de maternité
  - Congé de paternité et d'accueil de l'enfant
  - Congé parental
  - Congé de présence parentale
  - Congé maladie ordinaire
  - Temps partiel
  
- Mise en service depuis le 23/03/2023
  
- Accessibilité via le site « Informations RH » de l'ENT  
[Informations RH - Fiches congés](#)  
[Informations RH - Fiches temps partiel](#)



## 2. Actions à engager (plan 2024-2027)

- Thème de l'axe : Ecart de rémunération
- Objectif : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- Nombre d'actions : 3

ACTIONS (*)	DETAILS	INDICATEURS	PILOTES
Etablir un focus sur les écarts de rémunération	> Poursuivre la réalisation d'un focus sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes intégré au Rapport Social Unique (RSU) pour les populations titulaires et contractuelles (focus complémentaire à la réalisation de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes)	Rapport Social Unique (RSU)	> DADRH
Développer des indicateurs de suivi de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	> Développer un baromètre de l'égalité professionnelle femmes-hommes avec indicateurs de suivi automatisés et pérennes (volume : 10 indicateurs permettant de dégager des tendances)  > Intégration du baromètre au RSU	Rapport Social Unique (RSU)	> DADRH
Améliorer l'accès à l'information et la qualité de l'information	> Mieux informer les personnels sur les conséquences en matière de carrière et/ou retraite, avant tout choix de modalités d'exercice de leur activité professionnelle (poursuite du développement de la bibliothèque de fiches pratiques d'information RH destinées aux personnels, à l'encadrement et aux équipes RH / accessibilité via le portail RH de l'ENT)	Enrichissement du site RH "Informations RH"	> DMGRH

\* Plan d'action égalité professionnelle en cohérence avec le label HRS4R et la politique OTM-R de l'Université de Lorraine

[Cf. Annexe – Synthèse du plan d'action EPFH UL](#)

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

### 1. Réalisations (plan 2021-2023)

#### ► Réalisation, diffusion et valorisation des « portraits de la mixité »

Une nouvelle série intitulée « les portraits de la mixité » est sortie le 8 mars 2023, à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, via le support de communication Factuel. Cette série présente des femmes et des hommes travaillant au quotidien au service de la communauté universitaire. Elle raconte leur histoire et les motivations qui les animent dans l'exercice de leur métier. Poursuivie en 2024, la série illustre la mixité à l'UL à travers un échantillon de 7 portraits (Directrice de composante / Agent des espaces verts / Informaticienne / Chargée d'opérations immobilières / Magasinière / Opérateur logistique).

##### Pilotage de l'action réalisée :

Direction de la communication (DCOM)

##### Livrable :

Nombre de portraits depuis le lancement de la série : 7 portraits

Lien Factuel : [Factuel - Les portraits de la mixité](#)



*L'Université de Lorraine, ce sont des femmes et des hommes riches de leur parcours, de leur singularité et de leur histoire ! Alors suivez les prochains épisodes des « Portraits de la mixité » !*

#### ► Sensibilisation sur les biais de genre dans les processus sélectifs

Sur la durée du plan, une vidéo interne UL de sensibilisation sur les biais implicites a été produite. Sous la forme d'une fable poétique jouée par des animaux, cette vidéo invite à nous interroger sur les biais implicites qui altèrent notre jugement. Ce support aura vocation à être diffusé préalablement et systématiquement aux acteurs et actrices intervenant sur tous les processus sélectifs (recrutement / concours / promotion). Engagé depuis janvier 2022, ce projet est le fruit d'une riche collaboration réunissant la DMGRH, la DADRH, la Direction du numérique (DN > Sous-direction Usages du numérique), la DCOM, la Mission EDI ainsi que des professionnels variés (scénaristes, graphistes...).

##### Pilotage de l'action réalisée :

DMGRH

##### Livrable :

Vidéo de sensibilisation sur les biais implicites

Vidéo UL : [ULTV - Les biais dans les processus de sélection](#)



## ► Actions engagées de manière ponctuelle et durable

Des actions marquantes, décisives et de grande envergure ont été engagées afin de dynamiser le lancement du premier plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (F/H) et plus largement la poursuite de la politique EDI :

- Action durable à travers la production d'un e-learning pour agir contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) dans l'enseignement supérieur ;
- Action ponctuelle à travers l'organisation d'un théâtre forum « Atelier Harcèlement moral et sexuel » à destination de l'encadrement de direction.

### **Pilotage de l'action réalisée :**

Mission EDI / DADRH

### **Livrables :**

#### **Action durable : E-learning « Agir contre les VSS dans l'enseignement supérieur »**

Destiné à toutes les personnes de l'Université de Lorraine, cet e-learning a été pensé pour s'adapter à tous les publics de l'enseignement supérieur et de la recherche : les communautés étudiantes et les doctorantes, les personnels administratifs et techniques, ainsi que les enseignants et enseignants-chercheurs.

- Mise en service : 25/11/2022 à l'occasion de la "Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes"
- Communication Factual : [Factual - E-learning agir contre les VSS](#)
- Accessibilité du e-learning via l'espace EDI de la plateforme Arche : [ARCHE - E-learning VSS](#)



#### **Action ponctuelle : Théâtre forum « Atelier Harcèlement moral et sexuel »**

Le harcèlement moral et le harcèlement sexuel sont des agissements parfois complexes à repérer au sein des équipes et souvent délicats à gérer en tant que directrice ou directeur d'une composante de formation, d'une unité de recherche ou encore d'une direction opérationnelle. En parler peut s'avérer tout aussi problématique. Pour dépasser ces difficultés, identifier et comprendre les comportements, prendre du recul et agir lors de certaines situations de harcèlements, une animation sur ce sujet (format Théâtre forum) a été organisée et proposée aux directrices et directeurs de l'établissement.

- Date de l'événement : 01/07/2022 (UFR SHS Nancy > Espace Deléage)
- Participation : plus de 50 personnels d'encadrement de direction



## 2. Actions à engager (plan 2024-2027)

- Thème de l'axe : Mixité professionnelle et accès aux responsabilités
- Objectif : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres et emplois de la fonction publique
- Nombre d'actions : 2

ACTIONS (*)	DETAILS	INDICATEURS	PILOTES
Réaliser, diffuser et valoriser "les portraits de la mixité"	> Poursuivre la série "les portraits de la mixité" présentant des femmes et des hommes travaillant au quotidien au service de la communauté universitaire (avec un accent notamment sur les métiers "genrés" tel les métiers du numérique ayant une sous-représentation du sexe féminin)	Publication de 1-2 portraits par année	> DCOM
Sensibiliser sur les biais de genre dans tous les processus sélectifs (recrutements, évolutions de carrière...)	> Exploiter la vidéo sur les "biais de genre et autres discriminations lors des processus sélectifs" réalisée au cours du 1er plan d'action égalité professionnelle F/H : diffusion préalable et systématique aux acteurs intervenant sur tous les processus sélectifs (recrutement / concours / promotion)	Présentation de la vidéo de sensibilisation en amont des processus sélectifs	> DMGRH

\* Plan d'action égalité professionnelle en cohérence avec le label HRS4R et la politique OTM-R de l'Université de Lorraine

[Cf. Annexe – Synthèse du plan d'action EPFH UL](#)

## Axe 3. Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

### 1. Réalisations (plan 2021-2023)

#### ► Accompagnement du retour à l'emploi en cas de situations interruptives

Afin de préparer et accompagner le retour à l'emploi des personnels après une période interruptive, un « Guide de retour à l'emploi » à destination de l'encadrement a été réalisé et mis en service le 03/01/2023.

#### Objectif du « guide de retour à l'emploi » :

Dans le cadre de sa politique d'accompagnement des personnels, l'établissement accorde une grande importance aux problématiques de retour à l'emploi des agent·e·s en cas d'absences longues (congé maternité, disponibilité, congé parental, congé de formation, maladie...).

La relation de travail ayant été interrompue pendant plusieurs semaines, voire plusieurs mois, l'étape de la réintégration peut-être plus ou moins compliquée tant pour l'agent·e absent·e que pour le collectif de travail. Dès lors, il est primordial d'anticiper, de préparer et de structurer les conditions du retour le plus en amont possible.

De par sa relation directe et quotidienne avec l'agent·e, l'encadrement joue un rôle clé dans cet accompagnement à la reprise d'activité. Pour cette raison et dans un souci de formalisation des pratiques managériales, les services ressources humaines (DADRH / DMGRH) ont réalisé un « Guide de retour à l'emploi » à destination de l'encadrement.

Mis à disposition de l'encadrement pour assurer un traitement homogène des personnels dans l'établissement, ce guide se veut un outil complémentaire pour apporter repères, conseils et méthodes appropriés à l'enjeu.

#### **Pilotage de l'action réalisée :**

DADRH / DMGRH

#### **Livrable :**

Guide de retour à l'emploi (accessible via le site « Information RH ») :

[Informations RH - Guide retour à l'emploi](#)

#### **Mise en service :**

Le 03/01/2023

#### **Diffusion :**

- Communication directe à l'encadrement
- Article Factuel : [Factuel - Guide retour à l'emploi](#)
- Vidéo de présentation « Retour à l'emploi – 3 questions à la Première Vice-présidente, Vice-présidente du conseil d'administration et Vice-présidente en charge des ressources humaines, des conditions de travail et du dialogue social : [ULTV - Accompagner le retour à l'emploi](#)



## 2. Actions à engager (plan 2024-2027)

- Thème de l'axe : Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle
- Objectif : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
- Nombre d'actions : 6

ACTIONS (*)	DETAILS	INDICATEURS	PILOTES
Accompagner et protéger les femmes enceintes et allaitantes au travail	<p>&gt; Développer une procédure d'accompagnement et de protection des femmes enceintes et allaitantes (droits, conditions de travail, aménagements...)</p> <p>&gt; Faciliter la pose "Heure maternité" sur Agatte en instaurant une validation automatique en lieu et place d'une validation par le(la) N+1 ou gestionnaire (Référence : Aménagement d'horaire pour les femmes enceintes / Dans la limite d'une heure par jour à partir du 3ème mois de grossesse)</p>	Ecriture, diffusion et mise en œuvre de la procédure	> DPSE
Accompagner les problématiques de santé	> Mener une réflexion pour prendre en compte et accompagner les périodes inconfortables chez les personnels féminins au sein de l'établissement (souffrances causées par les menstruations incapacitantes "endométriose" et les situations de ménopause ou préménopause) et aboutir à des propositions	Propositions d'accompagnement	> SST
Réaliser un "Guide de bonnes pratiques du Management Responsable"	> Développer un "Guide de bonnes pratiques du Management Responsable" (Action s'inscrivant dans une dimension plus large à travers la démarche "Réinventer notre rapport au travail" engagée dans l'établissement depuis début 2024 dont l'un des 7 axes porte sur le management à l'UL)	Ecriture, diffusion et mise en œuvre de la procédure	> DGS
Accompagner la recherche d'un mode de garde d'enfants	> Enrichir le "Guide action sociale et handicap des personnels" d'informations sur les services publics spécialisés en matière de garde d'enfants (CAF : Recherche d'un mode d'accueil > <a href="https://monenfant.fr">https://monenfant.fr</a> )	Enrichissement du "Guide action sociale et handicap des personnels"	> DADRH

\* Plan d'action égalité professionnelle en cohérence avec le label HRS4R et la politique OTM-R de l'Université de Lorraine

ACTIONS (*)	DETAILS	INDICATEURS	PILOTES
Favoriser l'aide à la garde d'enfants	<p>&gt; Réaliser une étude de besoins et de faisabilité sur la mise en place de solutions de garde d'enfants sur les sites universitaires au bénéfice des personnels et des étudiant(e)s (Maisons d'assistantes maternelles / Centres aérés / Crèches / Haltes garderies...) à travers la création d'un groupe de travail composé d'organisations syndicales et membres de l'administration</p> <p>&gt; Méthodologie de l'étude en mode avant-projet : Evaluation des besoins / Analyse et prise en compte de l'environnement universitaire / Projet éducatif et social / Règles de fonctionnement et modèles économiques / Fixation d'objectifs et moyens pour les atteindre (humains et financiers) / Estimation des effectifs et des compétences attendues relevant du secteur de la petite enfance / Relations avec les organismes extérieurs de la petite enfance (Caisses d'allocations familiales / Services de la Protection maternelle et infantile...)</p>	Etude de besoins et de faisabilité	<p><u>Co-portage</u> :</p> <p>&gt; Mission EDI</p> <p>&gt; PCS "Formation et Vie Universitaire"</p> <p>&gt; DADRH</p> <p>&gt; OS - Organisations syndicales</p>
Faciliter le retour de congé maternité en permettant l'allaitement maternel sur le lieu d'exercice	<p>&gt; Inclure dans l'action "Accompagner et protéger les femmes enceintes et allaitantes au travail" une disposition soutenant les collaboratrices dans la poursuite de leur parcours lacté au travail. Dès sollicitation par l'agente à l'employeur, l'encadrant-e est tenu-e de proposer des conditions optimales pour faciliter l'allaitement de sa collaboratrice : lieu adapté pour tirer et conserver son lait maternel (espace confortable, propre et isolé des regards / réfrigérateur si le lieu d'exercice en est équipé)</p>	Mise en œuvre de l'action 06	<p>&gt; DPSE</p>

\* Plan d'action égalité professionnelle en cohérence avec le label HRS4R et la politique OTM-R de l'Université de Lorraine

**Cf. Annexe – Synthèse du plan d'action EPFH UL**

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

### 1. Réalisations (plan 2021-2023)

#### ► Instauration d'un dispositif unique et coordonné de traitement des signalements des situations de « violences internes »

En sa séance du 30/01/2024, le conseil d'administration de l'Université de Lorraine a adopté la création d'un nouveau dispositif de traitement des signalements des situations de « violences internes » concernant tant la population étudiante que les personnels.

Fort de son expérience et dans une volonté d'amélioration continue de ses modalités de lutte contre les violences internes, l'UL a souhaité unifier ses dispositifs pour rendre son action plus efficace et plus visible en matière de signalement de violences au travail ou sur le lieu d'étude, de violences sexistes et sexuelles, ou de différents types de harcèlement ou de discriminations.

S'inspirant des points forts des dispositifs en place (*le dispositif de signalement et de traitement des actes de VSS et de discrimination, ouvert aux personnels, ainsi qu'aux étudiantes et étudiants mis en place en 2018 / le dispositif de signalement et de traitement du harcèlement moral au travail créé en 2020 pour les personnels, doctorantes et doctorants*), ce dispositif unique sera coordonné et déployé courant 2024 par la Délégation à l'amélioration des relations et à la régulation des conflits (Délégation ARRC). Il permettra de traiter l'ensemble des violences internes dans l'établissement, y compris le harcèlement scolaire qui jusqu'alors ne faisait pas l'objet d'un dispositif dédié.

##### **Pilotage de l'action réalisée :**

Mission EDI / Délégation aux relations et aux conditions de travail (Délégation RCT)

##### **Livrable :**

Adoption du dispositif par le conseil d'administration UL du 30/01/2024

##### **Communication :**

- Article Factuel : [Factuel - Violences internes, un dispositif unifié pour toutes et tous](#)
- Présentation du dispositif : [Dispositif traitement signalements violences internes](#)



VIOLENCES  
INTERNES

#### ► Formation de la communauté universitaire en matière d'EDI

Sur la durée du plan, les actions de sensibilisation et de formation de la communauté universitaire en matière d'EDI ont été renforcées, à travers notamment :

- L'étoffement du catalogue de formation des personnels (EDI, E-learning VSS) ;
- Le développement et le déploiement des cellules EDI (maillage territorial de 30 cellules EDI) ;
- La production de ressources permettant de se former à distance telle que l'Espace EDI « Lutter contre les discriminations » actif depuis 03/2022 (cours sur ARCHE abordant l'égalité F/H, les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre, les VSS...);
- La réalisation et la diffusion d'un guide pratique pour « Ecrire l'égalité à l'Université de Lorraine » en 11/2023.

##### **Pilotage de l'action réalisée :**

Mission EDI / DADRH

##### **Livrable (illustration) :**

Site internet UL EDI : [UL s'engage - Egalité Diversité Inclusion](#)

Catalogue de formation des personnels : [Formation des personnels - EDI](#)

Accès ARCHE « EDI – Lutter contre les discriminations » : [ARCHE - EDI](#)

Article Factuel sur le « Guide pour écrire l'égalité F/H » : [Factuel - Un guide pour écrire l'égalité F/H](#)



## ► Amélioration de la communication disciplinaire

Un groupe de travail dédié à « l'amélioration de la communication sur les décisions ou jugements rendus par les commissions disciplinaires » s'est constitué durant ce premier plan. Son pilotage a été assuré par le Vice-président EDI (VP EDI) et la Délégation RCT (désormais Délégation ARRC). Ont été associés spécifiquement à ce groupe de travail la Direction des affaires juridiques (DAJ), les psychologues du travail ainsi que la DCOM.

### Améliorations de la communication disciplinaire apportées par le groupe de travail :

- Affichage de la décision dans la ou les structures concernées dans une « vitrine verrouillable spécifique à la communication administrative » et placée à l'endroit le plus pertinent pour assurer la diffusion de l'information la plus large possible, auprès de tous les membres de la communauté universitaire
- Publication sur l'Espace Numérique de Travail (ENT) des jugements rendus
- Publication d'une synthèse anonymisée des jugements rendus dans le RSU
- Accompagnement juridique par la DAJ aux structures d'exercice des agents sanctionnés (proposition d'accompagnement juridique aux moments considérés comme sensibles par la structure : situations de suspension, réintégration...)

#### **Pilotage de l'action réalisée :**

VP EDI / Délégation RCT

#### **Livrable :**

Publication sur l'ENT des jugements rendus :

- Chemin d'accès :  
*ENT > Documents administratifs > Affaires juridiques (DAJ) > sections disciplinaires décisions*
- Lien ENT : [DAJ - Sections disciplinaires décisions](#)

Synthèse anonymisée des jugements rendus dans le RSU (RSU 2020 à 2022 : Chapitre 10 « La discipline ») : [RSU 2022](#)



## ► Réalisation d'un bilan sur les dispositifs de signalement UL

Les premiers bilans genrés ont été présentés en CHSCT (dorénavant F3SCT) le 24/03/2022 :

- Bilan 2021 du dispositif de traitement des situations de harcèlement sexuel et de discrimination
- Bilan 2021 du dispositif de traitement des situations de harcèlement moral au travail

A ces bilans annuels, s'est ajouté un enrichissement du RSU à travers la production annuelle d'un focus sur les dispositifs de signalement.

#### **Pilotage de l'action réalisée :**

Psychologue du travail

#### **Livrable :**

Focus sur les dispositifs de signalement dans le RSU

RSU 2021 / 2022 (Chapitre 6 « La santé et la sécurité au travail ») : [RSU 2022](#)

## 2. Actions à engager (plan 2024-2027)

- Thème de l'axe : Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations
- Objectif : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes
- Nombre d'actions : 4

ACTIONS (*)	DETAILS	INDICATEURS	PILOTES
Améliorer la communication et la visibilité EDI (Egalité-Diversité-Inclusion)	> Poursuivre / Améliorer la communication et la visibilité de la structuration de l'EDI	Visibilité sur le site internet UL et l'ENT	> Mission EDI
Former et sensibiliser la communauté universitaire en matière d'EDI (Egalité-Diversité-Inclusion)	> Poursuivre le développement d'actions de sensibilisation / formation de la communauté universitaire en matière d'EDI  > Assurer une communication optimale des actions engagées	Bilan quantitatif et qualitatif des formations dispensées	> Mission EDI
Déployer le dispositif de lutte contre les violences internes	> Poursuivre la structuration et le déploiement du nouveau dispositif unique de traitement des violences internes (violences sexuelles et sexistes, harcèlements, discriminations...) s'adressant tant aux personnels qu'à la population étudiante et en assurer une communication optimale	Indicateurs de suivi des saisines et des prises en charge / Rapport d'activité	> Délégation ARRC
Lutter contre les violences conjugales	> Développer un dispositif de lutte contre les violences conjugales	Ecriture, diffusion et mise en œuvre du dispositif	> Délégation ARRC

\* Plan d'action égalité professionnelle en cohérence avec le label HRS4R et la politique OTM-R de l'Université de Lorraine

[Cf. Annexe – Synthèse du plan d'action EPFH UL](#)

### INDEX d'égalité professionnelle Femmes-Hommes

Année 2023

La loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique apporte de nouvelles dispositions et obligations aux employeurs publics. Elle instaure notamment un index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Il s'agit notamment de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, sur la base d'un index égalité professionnelle à calculer sur une base de 100 points. Le résultat obtenu est calculé, publié et comparé chaque année à la cible fixée à 75 points.

#### Trois indicateurs intégrés à l'index égalité professionnelle :

- l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, à corps-grade-échelon équivalent
- l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, par catégorie hiérarchique équivalente
- le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations

#### Index égalité de l'Université de Lorraine portant sur les rémunérations de l'année 2022 :

**Note globale obtenue : 85 / 100**

##### Décomposition de la note :

- 39/40 pour l'indicateur relatif aux écarts de rémunérations F/H des fonctionnaires,
- 38/40 pour l'indicateur relatif aux écarts de rémunérations F/H des agents contractuels,
- 8/20 pour l'indicateur relatif aux dix plus hautes rémunérations

#### Textes de références :

- Décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'Etat
- Décret n° 2023-1137 du 5 décembre 2023 relatif aux modalités de calcul des indicateurs définis à l'article 1er du décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'Etat

## AXE 1 - EVALUATION, PREVENTION ET TRAITEMENT DES ECARTS DE REMUNERATION

N°	ACTIONS A ENGAGER			ACTEURS		CALENDRIER
	Actions (*)	Détails	Indicateurs	Pilote	Autres acteurs	
01	Etablir un focus sur les écarts de rémunération	> Poursuivre la réalisation d'un focus sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes intégré au Rapport Social Unique (RSU) pour les populations titulaires et contractuelles (focus complémentaire à la réalisation de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes)	Rapport Social Unique (RSU)	> DADRH	> Mission EDI	Durée du plan
02	Développer des indicateurs de suivi de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	> Développer un baromètre de l'égalité professionnelle femmes-hommes avec indicateurs de suivi automatisés et pérennes (volume : 10 indicateurs permettant de dégager des tendances)  > Intégration du baromètre au RSU	Rapport Social Unique (RSU)	> DADRH	> DAPEQ > Mission EDI	Durée du plan
03	Améliorer l'accès à l'information et la qualité de l'information	> Mieux informer les personnels sur les conséquences en matière de carrière et/ou retraite, avant tout choix de modalités d'exercice de leur activité professionnelle (poursuite du développement de la bibliothèque de fiches pratiques d'information RH destinées aux personnels, à l'encadrement et aux équipes RH / accessibilité via le portail RH de l'ENT)	Enrichissement du site RH "Informations RH"	> DMGRH	> DADRH > Com. RH > Mission EDI	Durée du plan

\* Plan d'action égalité professionnelle en cohérence avec le label HRS4R et la politique OTM-R de l'Université de Lorraine

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

N°	ACTIONS A ENGAGER			ACTEURS		CALENDRIER
	Actions (*)	Détails	Indicateurs	Pilote	Autres acteurs	
04	Réaliser, diffuser et valoriser "les portraits de la mixité"	> Poursuivre la série "les portraits de la mixité" présentant des femmes et des hommes travaillant au quotidien au service de la communauté universitaire (avec un accent notamment sur les métiers "genrés" tel les métiers du numérique ayant une sous-représentation du sexe féminin)	Publication de 1-2 portraits par année	> DCOM	> DADRH > Mission EDI	Durée du plan
05	Sensibiliser sur les biais de genre dans tous les processus sélectifs (recrutements, évolutions de carrière...)	> Exploiter la vidéo sur les "biais de genre et autres discriminations lors des processus sélectifs" réalisée au cours du 1er plan d'action égalité professionnelle F/H : diffusion préalable et systématique aux acteurs intervenant sur tous les processus sélectifs (recrutement / concours / promotion)	Présentation de la vidéo de sensibilisation en amont des processus sélectifs	> DMGRH	> DADRH > Mission EDI	Durée du plan

*\* Plan d'action égalité professionnelle en cohérence avec le label HRS4R et la politique OTM-R de l'Université de Lorraine*

## AXE 3 - ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE

N°	ACTIONS A ENGAGER			ACTEURS		CALENDRIER
	Actions (*)	Détails	Indicateurs	Pilote	Autres acteurs	
06	Accompagner et protéger les femmes enceintes et allaitantes au travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Développer une procédure d'accompagnement et de protection des femmes enceintes et allaitantes (droits, conditions de travail, aménagements...)</li> <li>&gt; Faciliter la pose "Heure maternité" sur Agatte en instaurant une validation automatique en lieu et place d'une validation par le(la) N+1 ou gestionnaire (Référence : Aménagement d'horaire pour les femmes enceintes / Dans la limite d'une heure par jour à partir du 3ème mois de grossesse)</li> </ul>	Ecriture, diffusion et mise en œuvre de la procédure	> DPSE	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; DADRH</li> <li>&gt; DMGRH</li> <li>&gt; SST</li> <li>&gt; Mission EDI</li> </ul>	Durée du plan
07	Accompagner les problématiques de santé	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Mener une réflexion pour prendre en compte et accompagner les périodes incommodes chez les personnels féminins au sein de l'établissement (souffrances causées par les menstruations incapacitantes "endométriase" et les situations de ménopause ou préménopause) et aboutir à des propositions</li> </ul>	Propositions d'accompagnement	> SST	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; DADRH</li> <li>&gt; Mission EDI</li> </ul>	Durée du plan
08	Réaliser un "Guide de bonnes pratiques du Management Responsable"	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Développer un "Guide de bonnes pratiques du Management Responsable" (Action s'inscrivant dans une dimension plus large à travers la démarche "Réinventer notre rapport au travail" engagée dans l'établissement depuis début 2024 dont l'un des 7 axes porte sur le management à l'UL)</li> </ul>	Ecriture, diffusion et mise en œuvre de la procédure	> DGS	> Mission EDI	Durée du plan
09	Accompagner la recherche d'un mode de garde d'enfants	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Enrichir le "Guide action sociale et handicap des personnels" d'informations sur les services publics spécialisés en matière de garde d'enfants (CAF : Recherche d'un mode d'accueil &gt; <a href="https://monenfant.fr">https://monenfant.fr</a>)</li> </ul>	Enrichissement du "Guide action sociale et handicap des personnels"	> DADRH	> Mission EDI	Durée du plan
10	Favoriser l'aide à la garde d'enfants	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Réaliser une étude de besoins et de faisabilité sur la mise en place de solutions de garde d'enfants sur les sites universitaires au bénéfice des personnels et des étudiant(e)s (Maisons d'assistantes maternelles / Centres aérés / Crèches / Haltes garderies...) à travers la création d'un groupe de travail composé d'organisations syndicales et membres de l'administration</li> <li>&gt; Méthodologie de l'étude en mode avant-projet : Evaluation des besoins / Analyse et prise en compte de l'environnement universitaire / Projet éducatif et social / Règles de fonctionnement et modèles économiques / Fixation d'objectifs et moyens pour les atteindre (humains et financiers) / Estimation des effectifs et des compétences attendues relevant du secteur de la petite enfance / Relations avec les organismes extérieurs de la petite enfance (Caisses d'allocations familiales / Services de la Protection maternelle et infantile...)</li> </ul>	Etude de besoins et de faisabilité	<u>Co-portage :</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Mission EDI</li> <li>&gt; PCS</li> <li>"Formation et Vie Universitaire"</li> <li>&gt; DADRH</li> <li>&gt; Organisations syndicales</li> </ul>	Durée du plan	
11	Faciliter le retour de congé maternité en permettant l'allaitement maternel sur le lieu d'exercice	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Inclure dans l'action "Accompagner et protéger les femmes enceintes et allaitantes au travail" une disposition soutenant les collaboratrices dans la poursuite de leur parcours lacté au travail. Dès sollicitation par l'agente à l'employeur, l'encadrant-e est tenu-e de proposer des conditions optimales pour faciliter l'allaitement de sa collaboratrice : lieu adapté pour tirer et conserver son lait maternel (espace confortable, propre et isolé des regards / réfrigérateur si le lieu d'exercice en est équipé)</li> </ul>	Mise en œuvre de l'action 06	> DPSE	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; DADRH</li> <li>&gt; DMGRH</li> <li>&gt; SST</li> <li>&gt; Mission EDI</li> </ul>	Durée du plan

\* Plan d'action égalité professionnelle en cohérence avec le label HRS4R et la politique OTM-R de l'Université de Lorraine

## AXE 4 - LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, LES HARCELEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS

N°	ACTIONS A ENGAGER			ACTEURS		CALENDRIER
	Actions (*)	Détails	Indicateurs	Pilote	Autres acteurs	
12	Améliorer la communication et la visibilité EDI (Egalité-Diversité-Inclusion)	> Poursuivre / Améliorer la communication et la visibilité de la structuration de l'EDI	Visibilité sur le site internet UL et l'ENT	> Mission EDI	> DCOM	Durée du plan
13	Former et sensibiliser la communauté universitaire en matière d'EDI (Egalité-Diversité-Inclusion)	> Poursuivre le développement d'actions de sensibilisation / formation de la communauté universitaire en matière d'EDI > Assurer une communication optimale des actions engagées	Bilan quantitatif et qualitatif des formations dispensées	> Mission EDI	> DADRH	Durée du plan
14	Déployer le dispositif de lutte contre les violences internes	> Poursuivre la structuration et le déploiement du nouveau dispositif unique de traitement des violences internes (violences sexuelles et sexistes, harcèlements, discriminations...) s'adressant tant aux personnels qu'à la population étudiante et en assurer une communication optimale	Indicateurs de suivi des saisines et des prises en charge / Rapport d'activité	> Délégation ARRC	> Mission EDI	Durée du plan
15	Lutter contre les violences conjugales	> Développer un dispositif de lutte contre les violences conjugales	Ecriture, diffusion et mise en œuvre du dispositif	> Délégation ARRC	> Mission EDI	Durée du plan

*\* Plan d'action égalité professionnelle en cohérence avec le label HRS4R et la politique OTM-R de l'Université de Lorraine*

## SIGLES / ABRÉVIATIONS

<b>ARRC (Délégation)</b>	Délégation à l'amélioration des relations et à la régulation des conflits
<b>CA</b>	Conseil d'administration
<b>CSA</b>	Conseil social d'administration
<b>CF</b>	Conseil de la formation
<b>CS</b>	Conseil scientifique
<b>CVU</b>	Conseil de la vie universitaire
<b>DADRH</b>	Direction de l'accompagnement et du développement des ressources humaines
<b>DAJ</b>	Direction des affaires juridiques
<b>DAPEQ</b>	Délégation à l'appui et au pilotage, à l'évaluation et à la qualité
<b>DCOM</b>	Direction de la communication
<b>DGAFP</b>	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
<b>DGS</b>	Direction générale des services
<b>DMGRH</b>	Direction de la modernisation de la gestion des ressources humaines
<b>DN</b>	Direction du numérique
<b>DPSE</b>	Direction de la prévention, de la sécurité et de l'environnement
<b>EDI</b>	Egalité–Diversité-Inclusion
<b>ENT</b>	Espace numérique de travail
<b>EPFH</b>	Egalité professionnelle femmes/hommes
<b>F/H</b>	Femmes / Hommes
<b>F3SCT</b>	Formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail
<b>LFTP</b>	Loi de transformation de la fonction publique
<b>OS</b>	Organisation syndicale
<b>OTM-R</b>	Ouverture, transparence et mérite dans le recrutement
<b>PCS</b>	Pôle de compétences et de services
<b>RCT (Délégation)</b>	Délégation aux relations et aux conditions de travail
<b>RH</b>	Ressources humaines
<b>RHESPECT</b>	Relations humaines et sociales, prévention et conditions de travail
<b>RSU</b>	Rapport social unique
<b>SST</b>	Service de santé au travail
<b>TBO</b>	Tableau de bord opérationnel
<b>UL</b>	Université de Lorraine
<b>VDHA</b>	Violences, discriminations, harcèlement et agissements sexistes
<b>VP</b>	Vice-président.e
<b>VSS</b>	Violences sexistes et sexuelles