

DÉLIBÉRATION
du conseil d'administration
de l'Université Bourgogne Europe

Séance du 8 juillet 2025

Délibération n° 2025 – 08/07/2025 – 6

*Plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
2025-2028*

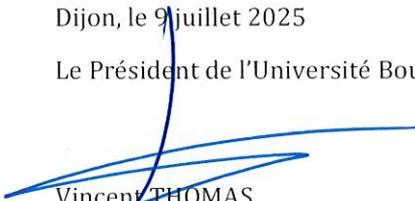
- VU le code de l'éducation
- VU le décret n° 2024-1157 du 4 décembre 2024 portant création de l'Université Bourgogne Europe et approbation de ses statuts
- VU les statuts de l'Université Bourgogne Europe
- VU l'avis du comité social d'administration rendu en sa séance du 11 juin 2025

Effectif statutaire : 38 Membres en exercice : 38 Quorum : 19 Membres présents : 24 Membres représentés : 8 Total : 32	Refus de vote : 0 Abstention(s) : 1 Suffrages exprimés : 31 Pour : 31 Contre : 0
---	---

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré, **approuve le plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour la période 2025-2028.**

Dijon, le 9 juillet 2025

Le Président de l'Université Bourgogne Europe,



Vincent THOMAS

P.J. : Plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2025-2028

Délibération transmise à la rectrice de la région académique Bourgogne-Franche-Comté
Chancelière de l'Université Bourgogne Europe

Délibération publiée sur le site Internet de l'établissement

Comité Social d'Administration 11 juin 2025 - Conseil d'Administration 8 juillet 2025



2025-2028

Présenté par Edith Salès-Wuillemain, Vice-Présidente déléguée à la Qualité de Vie au Travail et à l'Égalité Professionnelle Femmes-Hommes

Appuyée par le service PS-QVT et le Pôle Pilotage

En accord avec le COPIL égalité Femmes-Hommes

Préambule : Nous présentons dans ce document le deuxième plan d'action égalité professionnelle Femmes-Hommes de l'établissement. Le premier plan d'action a été validé par le CA le 8 Avril 2021. La durée prévue était de 3 ans (2021-2023). Cependant l'évolution du statut de l'établissement nous a conduit à prolonger ce plan jusqu'en 2025.

En effet, en 2024 le Président de l'Université de Bourgogne, a été réélu pour un deuxième mandat. En janvier 2025, l'Université de Bourgogne a rejoint l'EPE Université Bourgogne Europe. En Mars 2025, le Président de l'Université de Bourgogne a été élu Président de l'Université Bourgogne Europe (UBE). L'élaboration puis la validation de ce deuxième plan d'action égalité Femmes-Hommes a donc été contrainte par ce calendrier.

1-LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE À L'UNIVERSITÉ BOURGOGNE EUROPE

1.1 LE PROJET D'ÉTABLISSEMENT DE L'UNIVERSITÉ BOURGOGNE EUROPE

L'Université Bourgogne (UB) est pleinement engagée et active depuis 2016 pour favoriser l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes. Les actions mises en place concrétisent la volonté du président de L'UB puis de l'UBE ainsi que de son équipe, de s'engager sur ce sujet central. Le mandat du Président, élu en 2020, a été reconduit en 2024, puis en 2025 lors du passage de l'établissement sous le statut d'EPE.

Cet engagement de la gouvernance, s'est traduit sous la forme d'un premier plan d'action 2021-2023 prolongé jusqu'en 2025. Le mandat du Président de l'Université ayant été reconduit, la politique en faveur de l'égalité professionnelle a pu être poursuivie et renforcée.

1.2 LES ACTEURS ET ACTRICES EN CHARGE DU PILOTAGE DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE AU SEIN DE L'UBE

La mise en œuvre de la politique d'établissement s'est concrétisée dès 2016 par la nomination de deux chargés de mission *égalité et diversité*. Ils ont en particulier eu pour rôle de (1) représenter l'université au sein de la *Conférence permanente des chargés de mission Égalité-Diversité (CPED)* et auprès de la mission, *pour la parité et la lutte contre les discriminations du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche* ; (2) organiser chaque année une *journée de réflexion* sous format groupe de travail, autour de *l'égalité et de la diversité* (handicap, sexe, âge, ...) afin de recueillir des points de vue et des pistes d'action concrètes concernant le recrutement et le développement des carrières des personnels ; (3) proposer des *actions de formation-sensibilisation* sur des questions de discrimination.

En 2020 une Vice-Présidence déléguée à la Qualité de Vie au Travail (QVT) et à l'égalité professionnelle Femmes-Hommes a été créée. Cette vice-présidence a été maintenue lors du deuxième mandat. En 2020, ont également été nommés, un chargé de mission *égalité et diversité au travail*, et un chargé de mission *médiation sociale*. Enfin, en 2021 et 2023 ont été recrutés deux chargés de développement de la QVT et de l'égalité professionnelle Femmes-Hommes.

2-LE CADRE RÉGLEMENTAIRE

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

Ce décret explicite les dispositions d'application des articles L. 132-9-3 à L.132-9-5 du code général de la fonction publique introduits par la loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique pour ce qui concerne les administrations de l'Etat et ses établissements publics. Le décret définit les indicateurs permettant de mesurer les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'Etat. Il précise en outre les modalités de publication des résultats de ces indicateurs et d'information des instances de dialogue social. Il prévoit enfin le régime des sanctions applicables en cas de non publication des résultats ou lorsque ces résultats sont inférieurs à une cible fixée par décret.

Décret n°2023-1137 du 5 décembre 2023 relatif aux modalités de calcul des indicateurs définis à l'article 1^{er} 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

Ce décret explicite les disposition d'application des articles L. 132-9-3 à L.132-9-5 du code général de la fonction publique introduits par la loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique pour ce qui concerne les administrations de l'Etat et ses établissements publics administratifs et du décret n°02023-1136 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. Le décret précise la cible à atteindre par les employeurs, la période de référence sur laquelle les indicateurs doivent être calculés. Il précise les agents qui sont comptabilisés dans l'index et les éléments de rémunération dont il doit être tenu compte. Il prévoit enfin la méthode de calcul des indicateurs et barèmes à appliquer aux résultats obtenus.

Loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique

Cette loi porte obligation sur les nominations dans les emplois mentionnés ci-après doivent concerner au titre de chaque année civile au moins 40% de personnes de chaque sexe :

- Emplois ou fonctions supérieurs
- Autres emplois de direction de l'Etat
- Emplois comportant un mandat exécutif de dirigeant d'établissements publics de l'Etat
- Emplois de direction des régions, des départements, des communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants et du Centre national de la fonction publique territoriale
- Emplois supérieurs de direction de la fonction publique hospitalière
- Fonctions mentionnées au quatrième alinéa de l'article L. 6146-1 du code de la santé publique et au deuxième alinéa de l'article L.6146-1-1 du même code, lorsque l'établissement dispose d'un nombre de ces fonctions au moins égal à un nombre défini par décret.

3- BILAN SUR LE 1er PLAN D'ACTION ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES 2021-2023 (poursuivi jusqu'en 2025)

3.1- RAPPEL DES 8 ACTIONS PRÉSENTÉES DANS LE PLAN 2021-2023 (POURSUIVI JUSQU'EN 2025)

Pour rappel le plan d'action égalité femmes hommes de l'université de Bourgogne 2021-2023 s'organisait en 8 actions structurées autour de 4 axes stratégiques.

Axe 1 : Évaluer, prévenir et le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les Femmes et les Hommes

- Action 1 : Actions de sensibilisation et d'information *exemple action de sensibilisation en direction des jurys de recrutement – données sexuées*
- Action 2 : Action d'information en direction des candidates à la PEDR et ou à un CRCT

Axe 2 : Garantir l'égal accès des Femmes et des Hommes aux corps, cadre d'emploi, grades et emplois de la fonction publique ;

- Action 3 : Utilisation des outils de la GPEC pour garantir l'égal accès des Femmes et des Hommes aux corps, cadre d'emploi, grades et emplois de la fonction publique
- Action 4 : Mise en place d'outils de diagnostic pour faciliter l'égal accès des Femmes et des Hommes à la PEDR et plus généralement à l'avancement de carrière
- Action 5 : Mise en place de parrainage ou mentorat pour faciliter l'égal accès des Femmes et des Hommes aux corps, cadre d'emploi, grades et emplois de la fonction publique

- Action 6 : Mise en place de communication pour faciliter l'égal accès des Femmes et des Hommes aux corps, cadre d'emploi, grades et emplois de la fonction publique

Axe 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;

- Action 7 : Mise en place d'outils de diagnostic QVT, équilibre vie personnelle et familiale, temps partiel

Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

- Action 8 : Actions de sensibilisation et de formation : sensibilisation des personnels aux situations de harcèlement, de discriminations, mais également sur le thème des inégalités ; mise en place de référents Qualité de Vie au Travail et référents VSS.

Taux de réalisation des objectifs du 1^{er} plan d'action égalité professionnelle femmes-hommes (2021-2023 prolongé jusqu'en 2025).

Les 8 actions prévues dans le précédent plan présentent des taux de réalisation variables. Le *Tableau 1* présente les taux de réalisation par axe et par action.

AXE 1 : Objectifs atteints pour les actions 1 et 2 qui ont pu être menées à bien et seront poursuivies lors du plan 2025-2028. Par exemple pour l'action 1, depuis 2022 tous les comités de sélection sont sensibilisés aux inégalités de genre. Une présentation de 30 minutes est réalisée durant laquelle sont présentés les biais de jugement et les stéréotypes de genre durant un recrutement. Les statistiques de répartition F/H selon les grades (Maître de Conférences, professeur) et les secteurs de formation sont exposés. La position résolue de l'université de donner, à dossier égal, la préférence aux candidates femmes, est annoncée et expliquée. L'action 2 s'est traduite par une information systématique donnée aux enseignant-e-s afin de les informer du dispositif d'attribution d'un CRCT (congé pour reconversion thématique) après un congé maternité ou un congé parental.

AXE 2 : Les actions 3, 4, 5 sont en cours, elles seront reconduites lors du prochain plan d'action. L'action 3 n'a pu être déployée en raison d'une charge de travail importante du service de développement des ressources humaines. Néanmoins le dispositif de réalisation de Bilans d'Étape professionnels (BEP) a pu être mis en place, même si un nombre encore limité de personnels (< 50) y a eu accès, il doit être renforcé. L'action 4 s'est traduite par l'intégration, au sein de l'enquête QVT réalisée tous les deux ans à l'université, d'une série d'items en lien avec les attentes en termes d'avancement de carrière. L'action 5 nécessite un temps de réalisation supérieur à ce qui était prévu. Cette action de mentorat doit être mise en place au deuxième semestre 2025.

Objectifs partiellement atteints pour l'action 6 qui doit se poursuivre. Le service du personnel enseignant (SPE) informe chaque année les personnels enseignants qui remplissent les conditions pour déposer un dossier d'avancement au mérite. L'action d'information à destination des personnels BIATSS doit encore être affinée.

AXE 3 : Objectifs atteints pour pour l'action . Le diagnostic QVT a été réalisé en 2022, grâce à l'échelle de mesure QualTra-Scale¹. Ce diagnostic est reconduit sous une forme qualitative en 2024-2025.

En 2022, 918 personnels ont répondu à l'enquête. Parmi eux, 65% étaient des femmes et 45% des hommes. Ainsi, en proportion, 41% des femmes de l'UBE ont participé contre 23% des hommes. Le Diagnostic QVT portait sur L'environnement physique de Travail ; Les tâches et l'aménagement du temps de travail ; Le lien entre la vie professionnelle et la vie personnelle ; Les relations sociales ; La hiérarchie et le sentiment de soutien et de reconnaissance ; L'évolution dans le travail. Globalement cette enquête montre qu'il n'y a pas de différence de QVT perçue pour les Femmes comparativement aux Hommes (*Figure 1*). Elles ressentent même une meilleure QVT pour les dimensions équilibre vie personnelle vie professionnelle et organisation du travail.

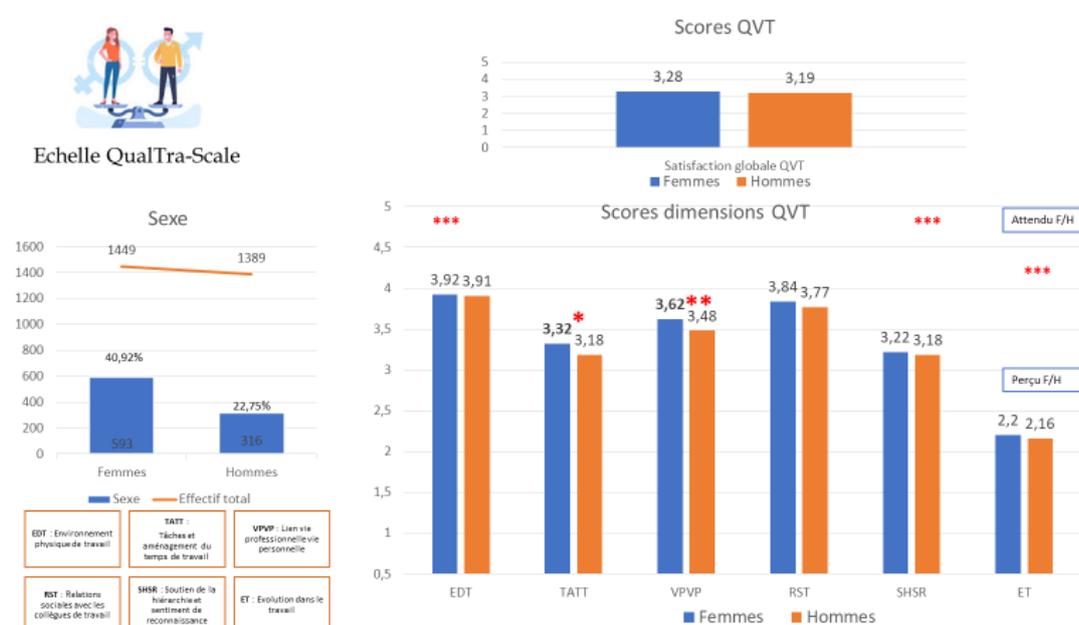


Figure 1 : Comparaison Femmes/Hommes concernant les 6 dimensions de la qualité de vie au travail.

AXE 4 : Objectifs atteints pour l'action 8. Le dispositif de sensibilisation et de formation des personnels aux situations de harcèlement, de discriminations, mais également sur le thème des inégalités ainsi que la mise en place de référents Qualité de Vie au Travail et VSS est finalisé. Un vivier de 28 référents a été constitué sur la base du volontariat.

¹ Echelle élaborée et validée au sein du laboratoire Psy-DREPI de l'université Bourgogne Europe.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1269176324000282>

<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2023.1112737/pdf>

Action 8 : Actions de sensibilisation et de formation

L'objectif est atteint. Il s'agira de le poursuivre et de le renforcer dans le cadre du plan d'action 2025-2028. Une formation sur les VDHAS (violence, discriminations, harcèlement et agissements sexistes) a été mise en place en 2024. Cette formation aborde notamment les processus et mécanisme de discrimination, le harcèlement moral, le cyber harcèlement, le bizutage, la notion de consentement, l'objectification, les différents types de sexisme (sexisme hostile, sexisme masqué, sexisme bienveillant), le harcèlement sexuel (avec la notion de pression grave), les agressions sexuelles, le viol, l'inceste, le revenge porn.

EN RÉSUMÉ**Tableau 1** : Taux de réalisation des objectifs du plan d'action 2021-2023

Objectifs				Axe	Action
25%	50%	75%	100%		
				axe 1 évaluer, prévenir, et traiter les écarts de rémunération entre les Femmes et les Hommes.	Action 1 : Actions de sensibilisation et d'information <i>exemple action de sensibilisation en direction des jurys de recrutement – données sexuées</i>
					Action 2 : accord d'un CRCT suite à un congé maternité.
				axe 2 garantir l'égal accès des Femmes et des Hommes aux corps, cadre d'emploi, grades et emplois de la fonction publique	Action 3 : Utilisation des outils de la GPEC pour garantir l'égal accès des Femmes et des Hommes aux corps, cadre d'emploi, grades et emplois de la fonction publique
					Action 4 : Mise en place d'outils de diagnostic pour faciliter l'égal accès des Femmes et des Hommes à la PEDR et plus généralement à l'avancement de carrière
					Action 5 : Mise en place de parrainage ou mentorat pour faciliter l'égal accès des Femmes et des Hommes aux corps, cadre d'emploi, grades et emplois de la fonction publique
					Action 6 : Mise en place de communication pour faciliter l'égal accès des Femmes et des Hommes aux corps, cadre d'emploi, grades et emplois de la fonction publique
				axe 3 se focalisait sur les actions à mener pour favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale. Dans cet axe, une action était à mettre en place :	Action 7 : Mise an place d'outils de diagnostic QVT, équilibre vie personnelle et familiale, temps partie
				axe 4 concernait les actions de formation avec notamment la prévention des discriminations et des violences faites aux Femmes. Cet axe se traduisait dans les faits par une action :	Action 8 : Actions de sensibilisation et de formation : sensibilisation des personnels aux situations de harcèlement, de discriminations, mais également sur le thème des inégalités ; mise en place de référents Qualité de Vie au Travail et référents VSS.

4-DIAGNOSTIC DE LA SITUATION DES FEMMES ET DES HOMMES À L'UNIVERSITÉ DE BOURGOGNE LES RÉSULTATS DU PLAN D'ACTION 2021-2023

4.1. AXE 1 ET AXE 2 ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ET AVANCEMENT DE CARRIÈRE

Axe 1 : Evaluer, prévenir et le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les Femmes et les Hommes ;

Axe 2 : Garantir l'égal accès des Femmes et des Hommes aux corps, cadre d'emploi, grades et emplois de la fonction publique.

4.1.1 Bilan pour les Personnels BIATSS

Personnels BIATSS, répartition Femmes-Hommes selon la filière

La Figure 2a rend compte des effectifs BIATSS en 2024.

Elle montre que les Femmes sont majoritaires dans toutes les filières, elles le sont, en particulier dans les filières de l'AENES (87%) et des Bibliothèques (72%) elles sont par contre un peu plus nombreuses que les hommes (52%) au sein des personnels ITRF et techniques.

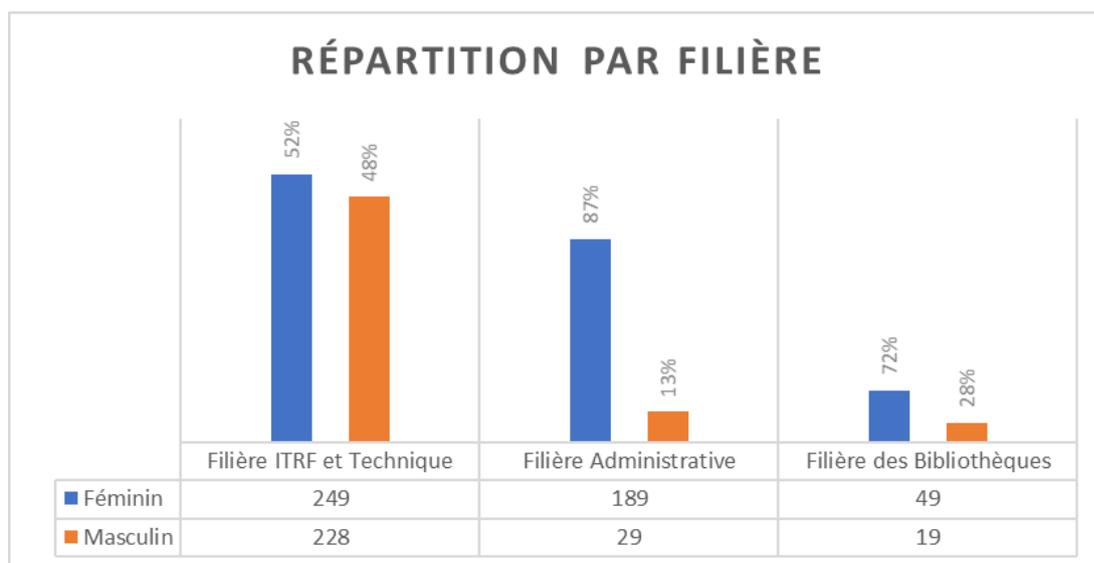


Figure 2a1 2024 : Personnels BIATSS, Répartition Femmes-Hommes selon la filière

Comparativement, la répartition en 2020 (Figure 2a2 2020), montre que les femmes correspondaient à 86% des effectifs AENES et 75% des effectifs de bibliothèque. Elles correspondaient à 52% des effectifs ITRF

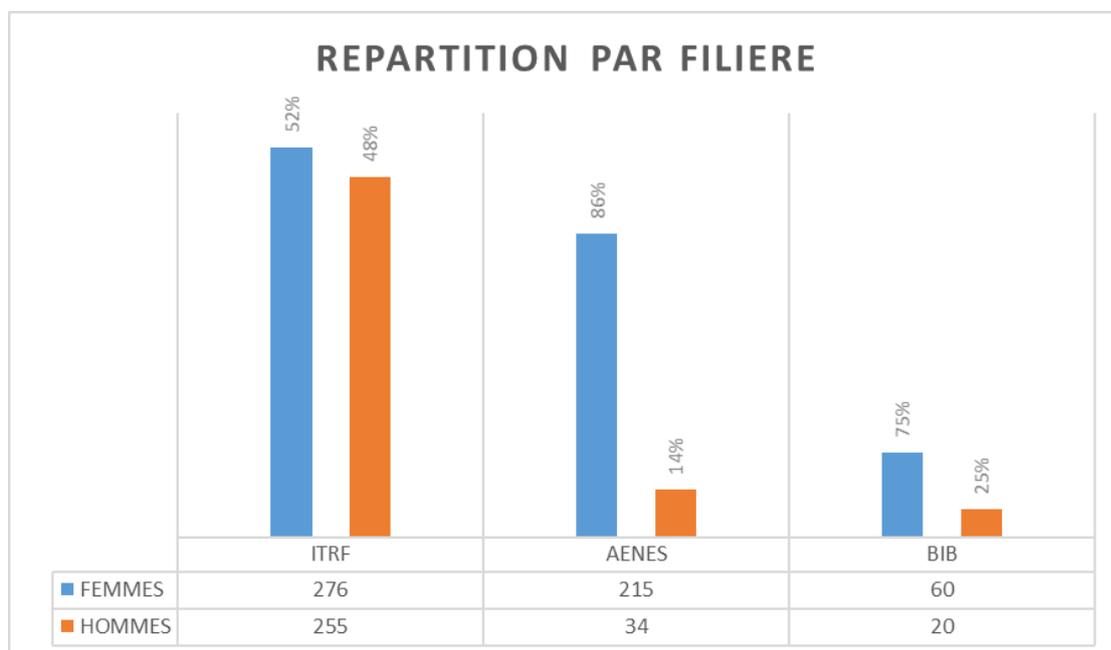


Figure 2a2 2020 : Personnels BIATSS, Répartition Femmes-Hommes selon la filière

IDENTIFICATION ET ANALYSE DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ET PROGRESSION DE CARRIÈRE DES FEMMES ET DES HOMMES, ACCÈS AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS POUR LES PERSONNELS BIATSS

Personnels BIATSS, répartition Femmes-Hommes selon la filière

La Figure 3a porte plus particulièrement sur la filière ITRF. Elle montre que les Femmes sont un peu moins nombreuses pour les corps IGR/IGE/ASI (46%), alors qu'au contraire elles sont plus nombreuses pour les corps TECH (56%) et ATRF (57%).

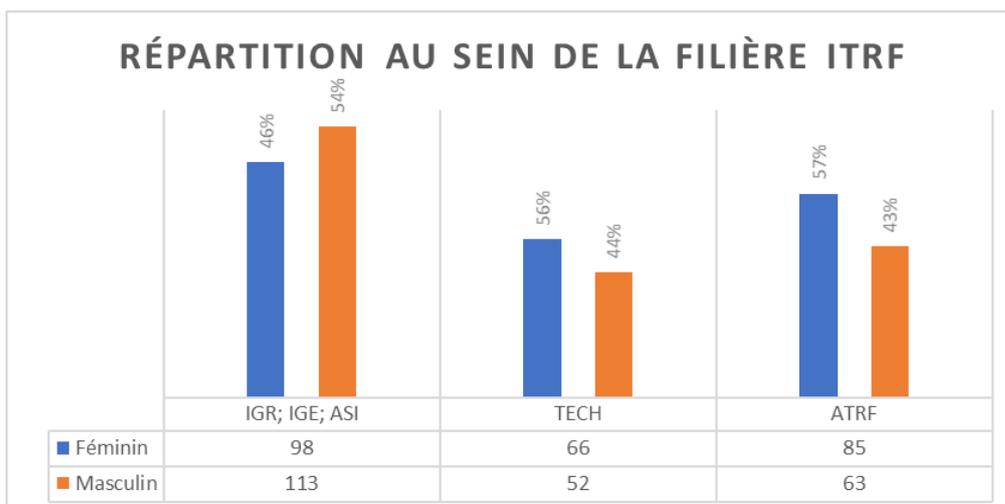


Figure 3a 2024 : Personnels BIATSS, Répartition Femmes-Hommes dans la filière ITRF

Comparativement on note qu'en 2020 (Figure 3b), les femmes étaient moins nombreuses (43%-57%) dans la catégorie IGR/IGE/ASI. Il y a donc eu progression sur cet indicateur. Cependant, l'écart Femmes-Hommes s'est renforcé en 2024, comparativement à 2020 (53%-47%) dans la catégorie TECH et la catégorie ATRF-ATEC (60%-40%).

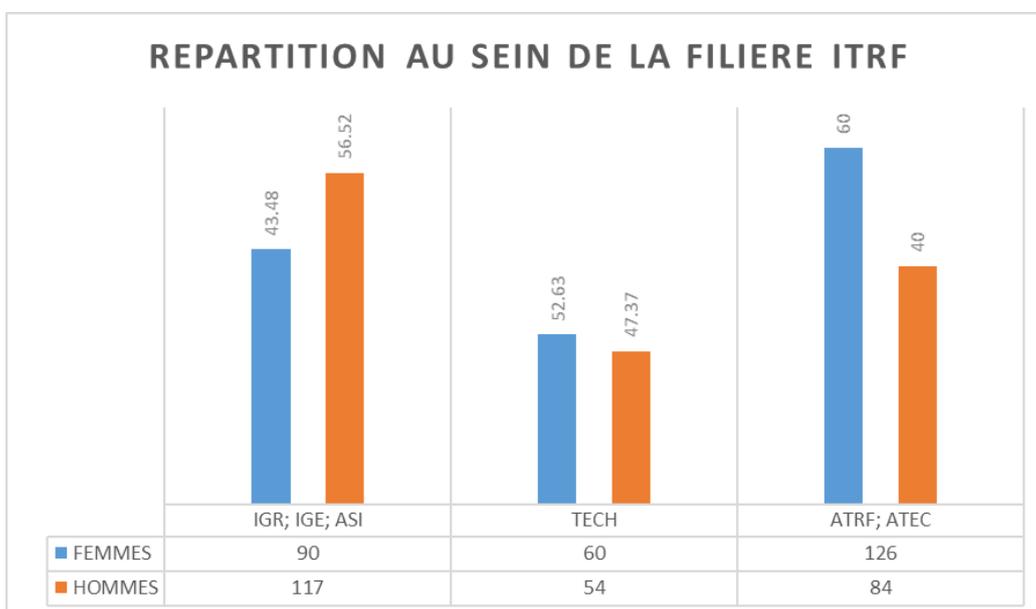


Figure 3b 2020 : Personnels BIATSS, Répartition Femmes-Hommes dans la filière ITRF

Personnels BIATSS : répartition Femmes-Hommes selon la catégorie

Pour les trois filières confondues, la Figure 4a fait apparaître que les femmes sont majoritaires dans la catégorie A (55%-45%), tandis que les catégories B (71%-29%) et C (70%-

30%) comptent une majorité de Femmes. **Autrement dit, les Femmes sont plus présentes sur les catégories d'emploi les moins bien rémunérées.**

Si on réalise une décomposition au sein de la catégorie ITRF, les résultats sont encourageants.

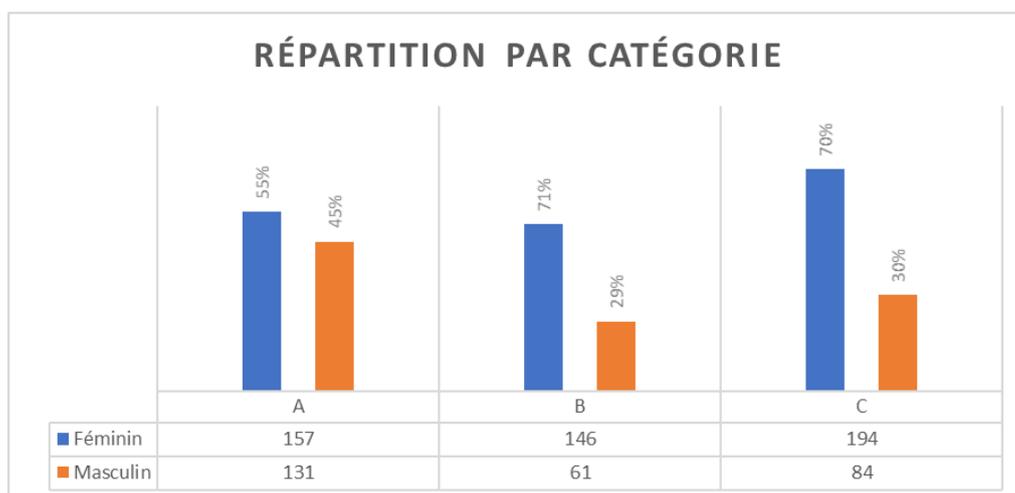


Figure 4 2024 : Personnels BIATSS, Répartition Femmes-Hommes dans les 3 catégories d'emploi

Si on compare la situation en 2024 par rapport à la situation de 2020 (Figure 4b), **nous observons cependant une légère amélioration de la situation pour cet indicateur : les femmes sont plus représentées en 2024 dans la catégorie A. Parallèlement, elles sont un peu moins représentées dans la catégorie C. Elles ont ainsi pu bénéficier d'une évolution de leur salaire et conditions d'emploi.**

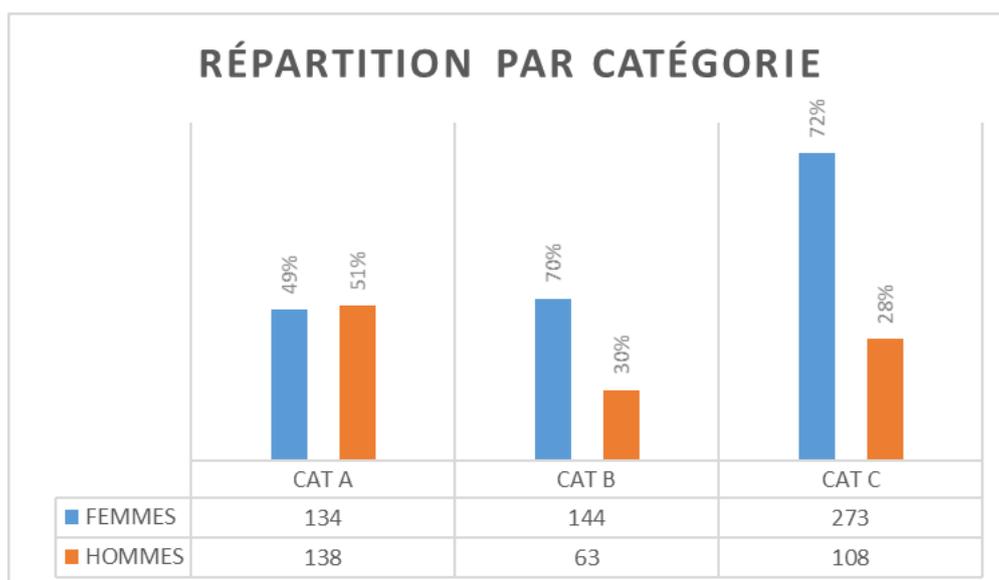


Figure 4b 2020 : Personnels BIATSS, Répartition Femmes-Hommes dans les 3 catégories d'emploi

Personnels BIATSS, répartition Femmes-Hommes dans le recrutement par liste d'aptitude

Pour la Catégorie A

La *Figure 5a* fait apparaître que le nombre de Femmes concernées est de 56% (contre 44% pour les Hommes). Le nombre de femmes recrutées sur liste d'aptitude, est de 67% et de 33% pour les Hommes.

Ce résultat est encourageant, le nombre de femmes promouvables est plus important (56%) et elles sont bien plus nombreuses à être promues (67%). Elles ont ainsi pu bénéficier d'une évolution de leur salaire et conditions d'emploi.

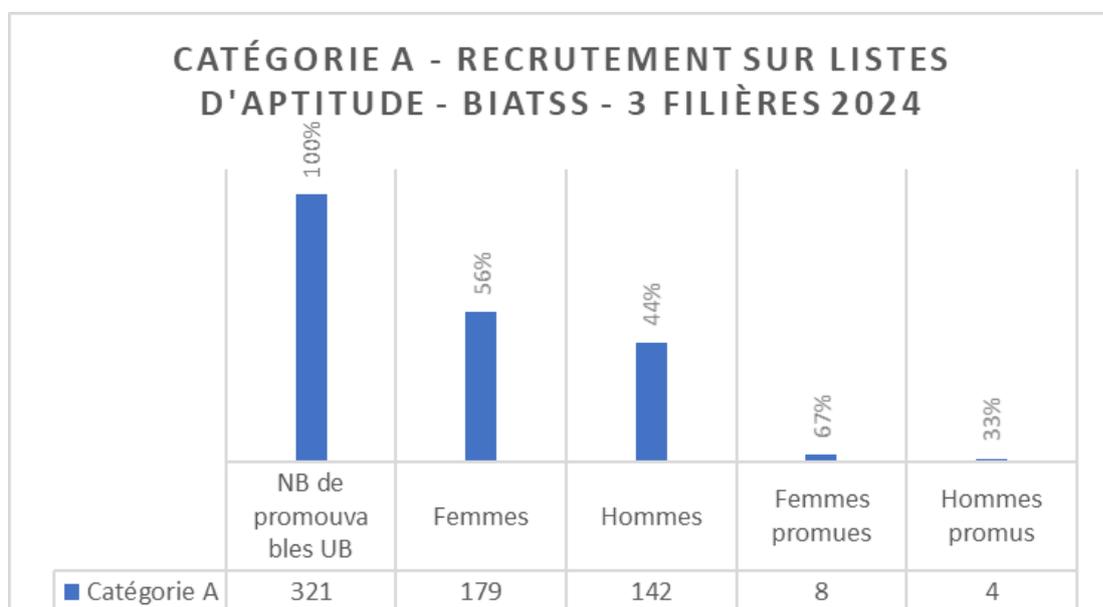


Figure 5a 2024 : Répartition Femmes/Hommes recrutement sur liste d'aptitude

Nous observons sur cet indicateur une amélioration comparativement à la situation de 2020.

En effet, la *Figure 5b* fait apparaître qu'en 2020 le nombre de Femmes recrutées sur liste d'aptitude, était seulement de 44% alors qu'elles constituaient 53% de l'effectif des promouvables.

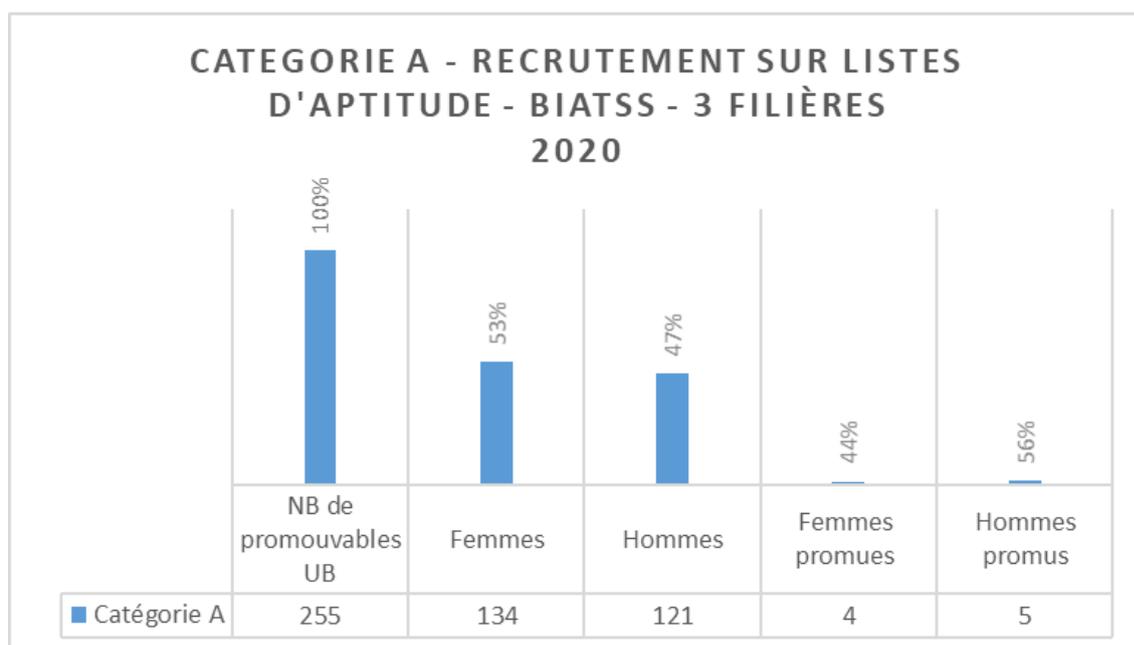


Figure 5b 2020 : Répartition Femmes/Hommes catégorie A recrutement sur liste d'aptitude

Concernant la catégorie B

La *Figure 6a* fait apparaître que le nombre de Femmes concernées par un recrutement sur liste d'aptitude est de 70% (contre 30% pour les Hommes), et elles sont plus nombreuses (78%) à être promues.

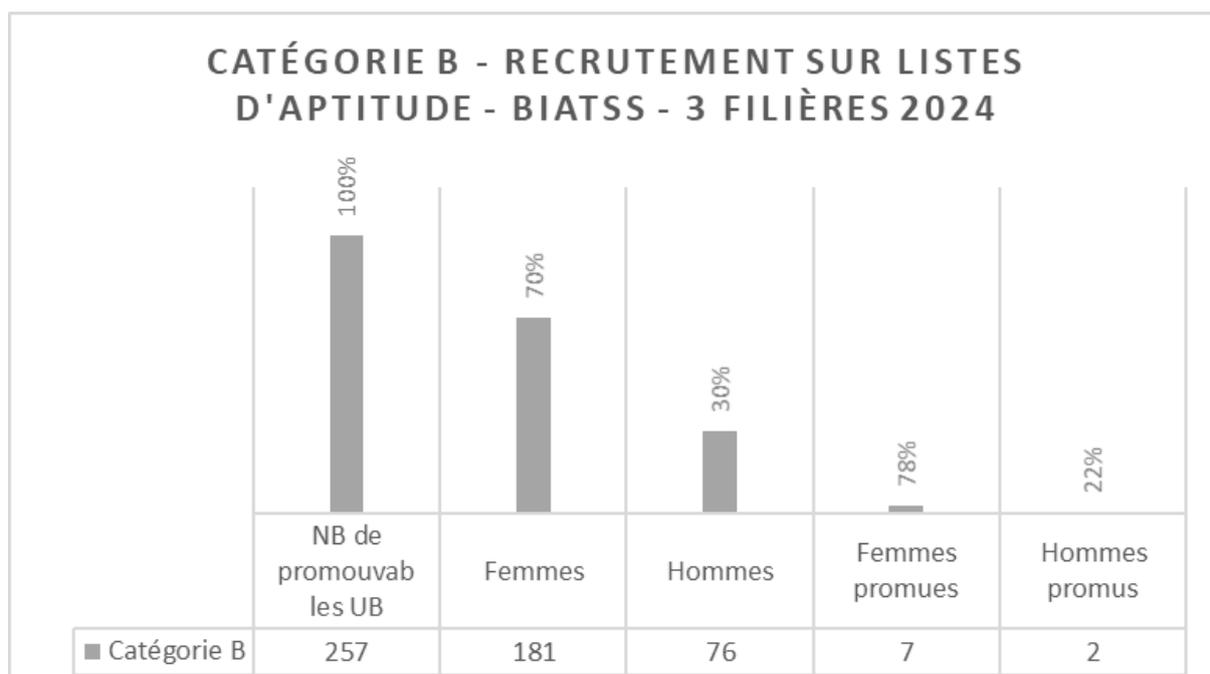
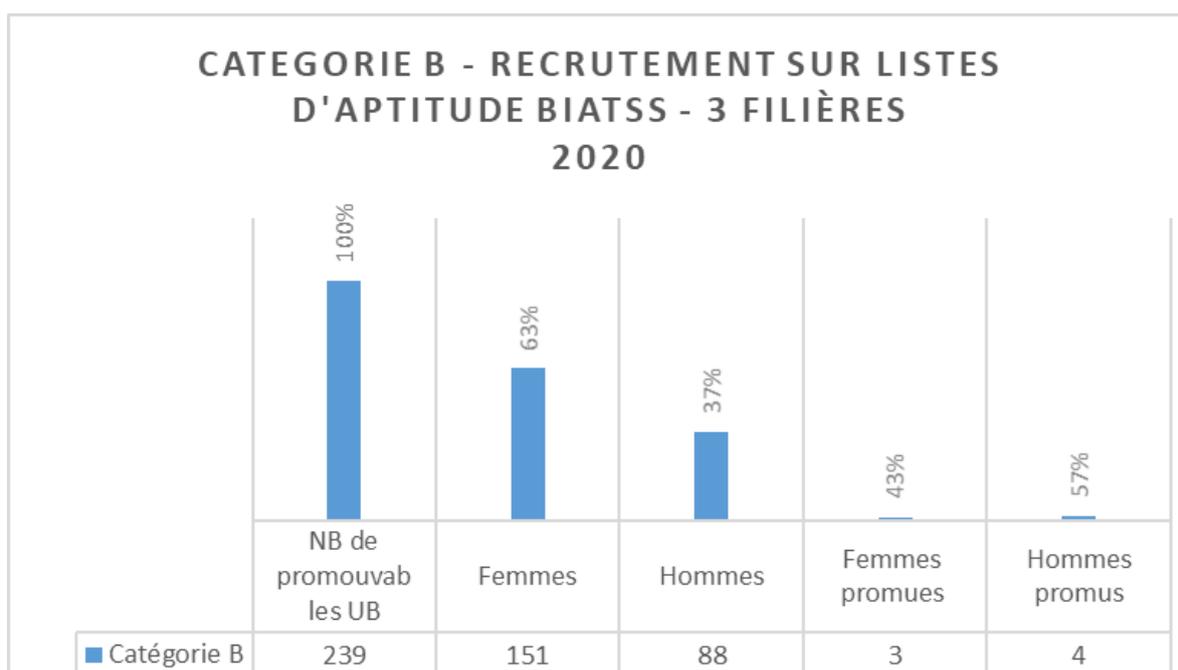


Figure 6a 2024 : Personnels BIATSS, Catégorie B, recrutement sur liste d'aptitude

Nous observons sur cet indicateur une amélioration comparativement à la situation de 2020. Les femmes ont ainsi pu bénéficier d'une évolution de leur salaire et conditions d'emploi.

En effet, la Figure 6b fait apparaître qu'en 2020 le nombre de Femmes recrutées catégorie B sur liste d'aptitude, était seulement de 43% alors qu'elles constituaient 63% de l'effectif des promouvables.



A noter : Il n'y a pas de recrutement par liste d'aptitude pour les catégories C.

Personnels BIATSS, répartition Femmes-Hommes l'avancement de carrière

Les Figures 7a,b,c présentent le nombre de Femmes qui ont bénéficié d'un avancement, comparativement aux hommes, pour les catégories A, B, C.

Pour la catégorie A, la Figure 7a fait apparaître que le nombre de Femmes qui ont bénéficié d'un avancement est de 67% (elles étaient 49% à être promouvables). **Les femmes ont ainsi pu bénéficier d'une évolution de leur salaire et conditions d'emploi.**

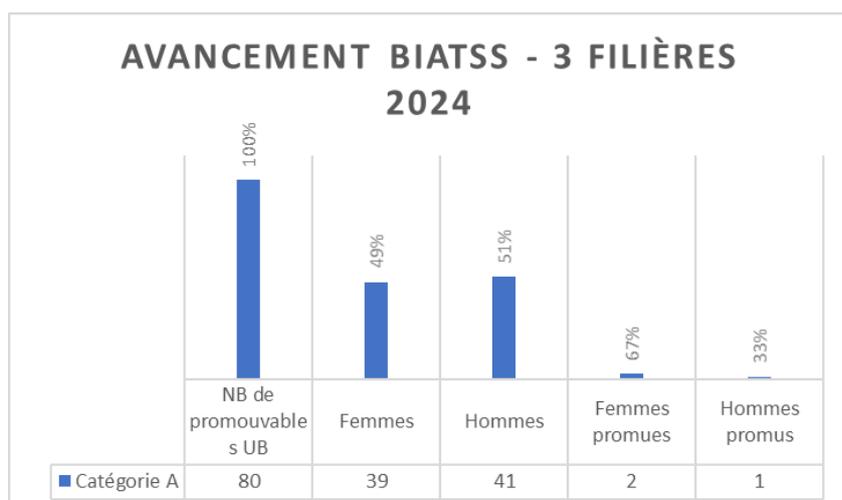


Figure 7a : Personnels BIATSS, Catégorie A, Répartition Femmes-Hommes dans l'avancement de carrière

Pour la catégorie B, la *Figure 7b* fait apparaître que le nombre de Femmes qui ont bénéficié d'un avancement est de 92% (elles étaient 72% à être promouvables). **Les femmes ont ainsi pu bénéficier d'une évolution de leur salaire et conditions d'emploi.**

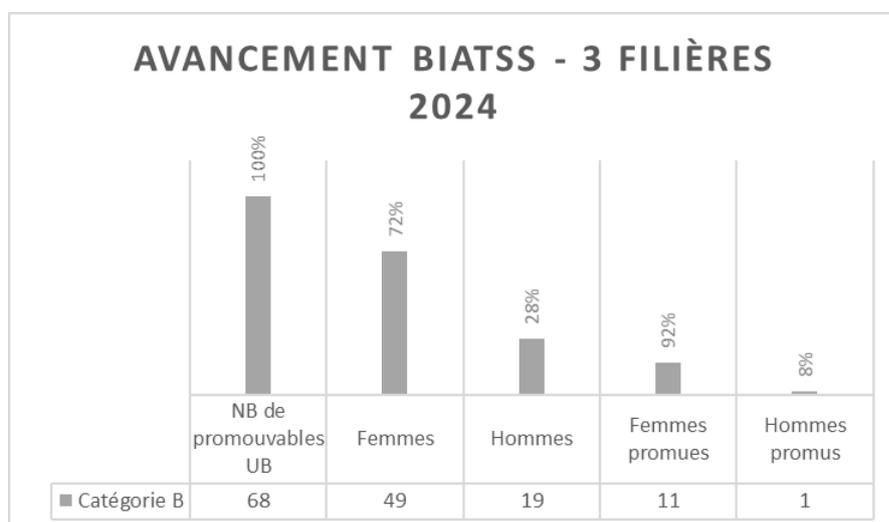


Figure 7b : Personnels BIATSS, Catégorie B, Répartition Femmes-Hommes dans l'avancement de carrière

Pour la catégorie C, la *Figure 7c* fait apparaître que le nombre de Femmes qui ont bénéficié d'un avancement est de 67% (elles étaient 65% à être promouvables).

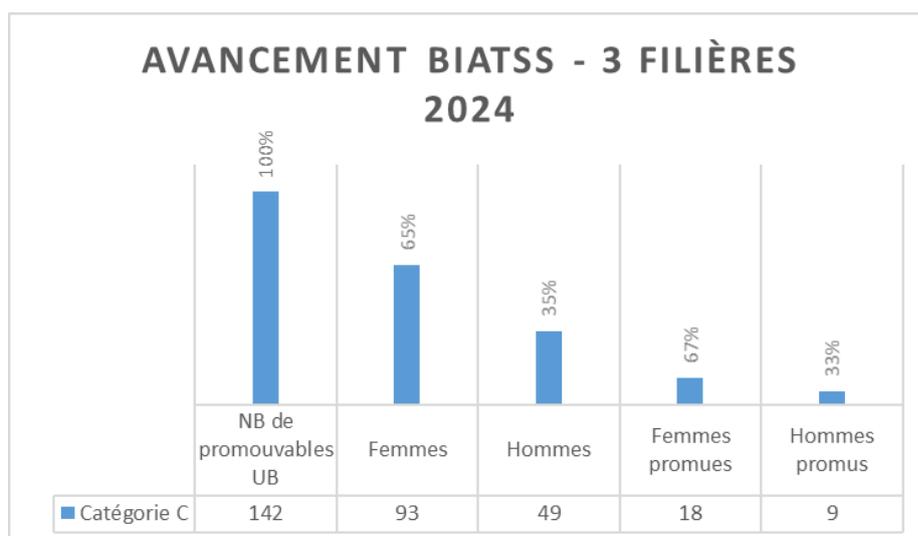


Figure 7c : Personnels BIATSS, Catégorie C, Répartition Femmes-Hommes dans l'avancement de carrière

Comparativement à la situation de 2020 (Figures 8a,b,c) en 2024, on observe une nette amélioration de la situation pour la catégorie A, et une légère amélioration pour la catégorie B. Sur ces catégories d'emploi, **les femmes ont ainsi pu bénéficier d'une évolution de leur salaire et conditions d'emploi.**

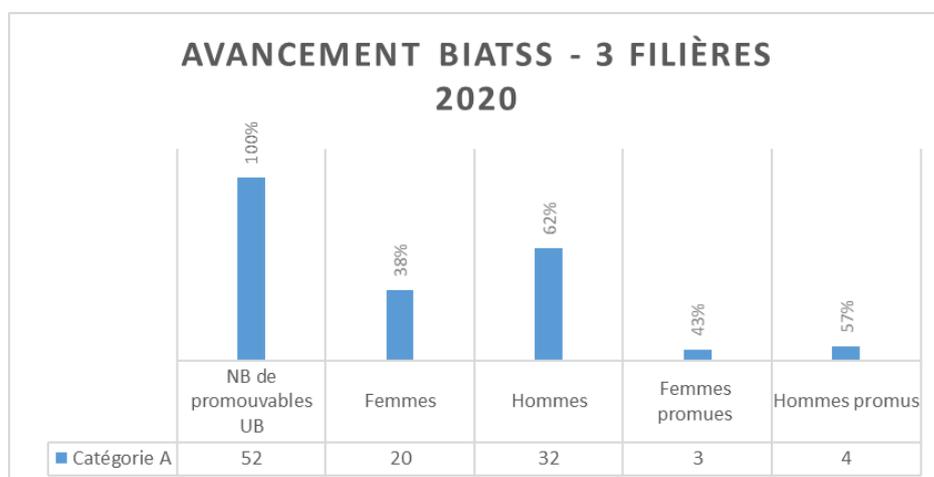


Figure 8a : Personnels BIATSS, Catégorie A, Répartition Femmes-Hommes dans l'avancement de carrière

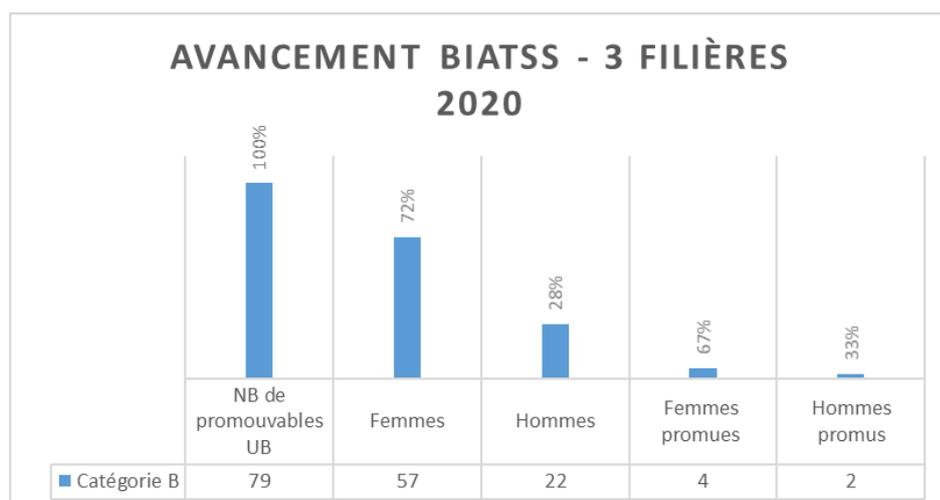


Figure 8b : Personnels BIATSS, Catégorie B, Répartition Femmes-Hommes dans l'avancement de carrière

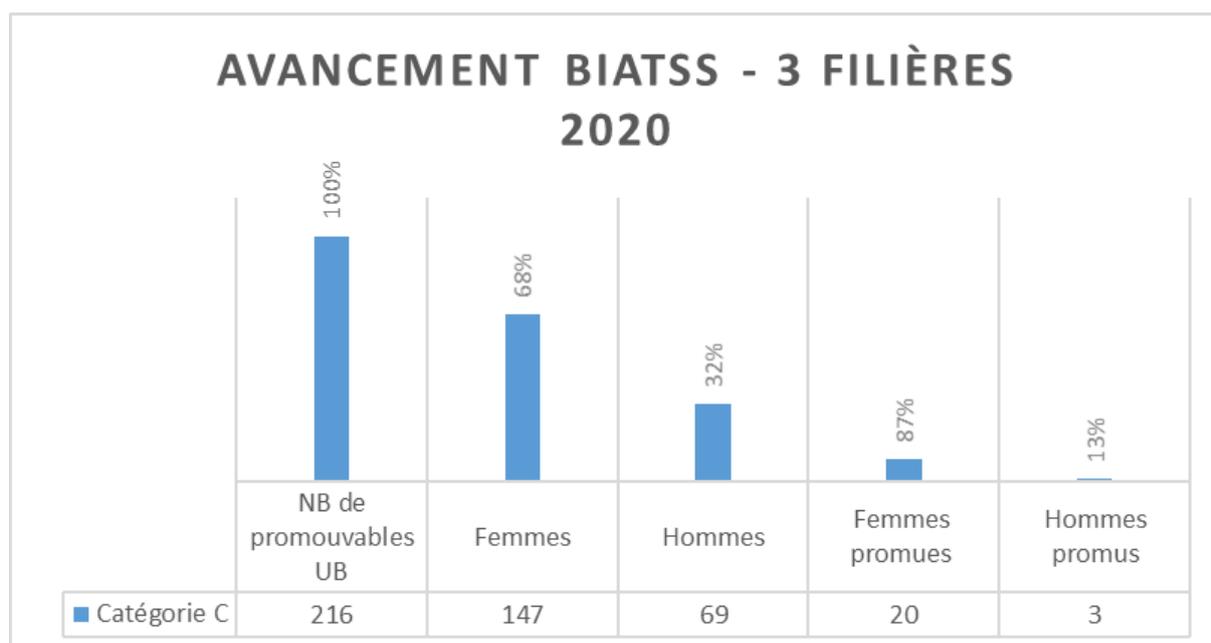


Figure 8c : Personnels BIATSS, Catégorie C, Répartition Femmes-Hommes dans l'avancement de carrière

Personnels BIATSS, répartition Femmes-Hommes accès à la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)

Bien que la NBI soit attachée au poste et plus particulièrement aux fonctions exercées, et non à la personne, *La Figure 9* montre la répartition Femmes-Hommes dans l'accès à ce complément de rémunération pour les personnels BIATSS.

Bien que les Femmes et les Hommes soient équirépartis dans la filière ITRF (52% de femmes et 48% d'hommes, cf. *figure 2a1*), la figure 9a montre que les Hommes sont 59% à bénéficier de la NBI. La filière AENES est composée à 86% de Femmes et elles sont 76% à obtenir la NBI. **La situation s'est toutefois améliorée depuis 2020 (cf. figure 9b). En effet, alors que les femmes composaient aussi la moitié de la catégorie ITRF elles étaient 2 fois moins nombreuses à obtenir la NBI.**

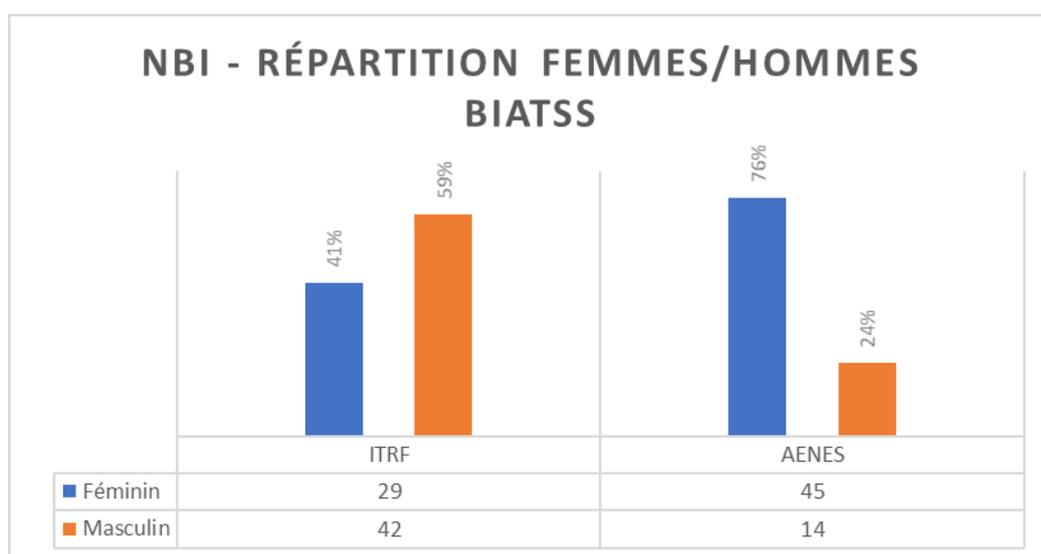


Figure 9a : NBI 2024, répartition F/H

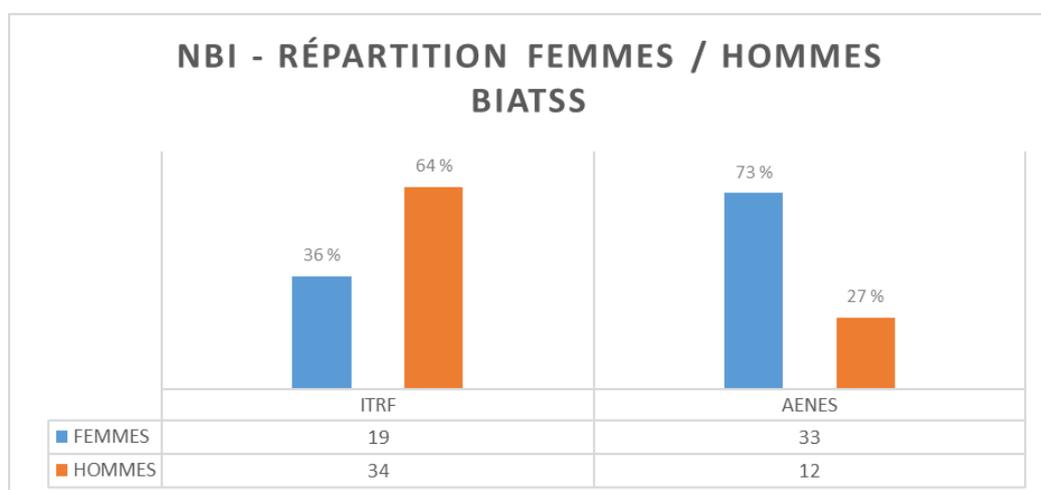


Figure 9a : NBI 2020, répartition F/H

Ces éléments de diagnostic concernant les personnels BIATSS font apparaître que les Femmes sont les plus représentées sur les catégories d'emploi les moins bien rémunérées et qu'elles sont, pour certaines filières, moins nombreuses à bénéficier de primes (NBI) que les Hommes. Même si les données présentées montrent que le recrutement et les promotions tendent à réduire les écarts, des progrès restent encore à faire.

Un important travail a déjà été réalisé, il a porté ses fruits, on constate une diminution sensible des écarts de salaires et de condition d'emploi. Nous avons pour objectif, dans notre plan d'action N°2 de poursuivre et renforcer les actions de sensibilisation des jurys de sélection, mais également en direction de toute la communauté universitaire (ACTION 1, sensibilisation information écarts de rémunération). De même nous visons à mettre l'accent sur l'accompagnement des personnels pour des projets d'évolution de carrière (cf. ACTION 5, nous le ferons grâce à la poursuite des actions de parrainage ou mentorat mais également la mise en place d'une action sur les rôles modèles). Enfin, nous poursuivrons les actions de communication en direction des personnels afin de changer les regards (cf. ACTION 6).

4.1.2 Bilan pour les Femmes et Hommes Enseignants chercheurs

A noter : Nous n'avons pas comptabilisé ici les enseignants du second degré qui interviennent au sein de l'université. En effet, leur évolution de carrière ne dépend pas uniquement de notre établissement mais également de la gestion académique et nationale

Personnels enseignants-chercheurs : répartition Femmes et Hommes selon le corps

La répartition Femmes-Hommes pour les enseignants-chercheurs, à l'Université Bourgogne Europe, est déséquilibrée (39%-61%). La Figure 10 montre que si la répartition est relativement équilibrée entre les Femmes (46%) et les Hommes (54%) dans le corps des Maîtres de Conférences, cet écart se creuse significativement dans le corps des professeurs des universités (26%-74%)

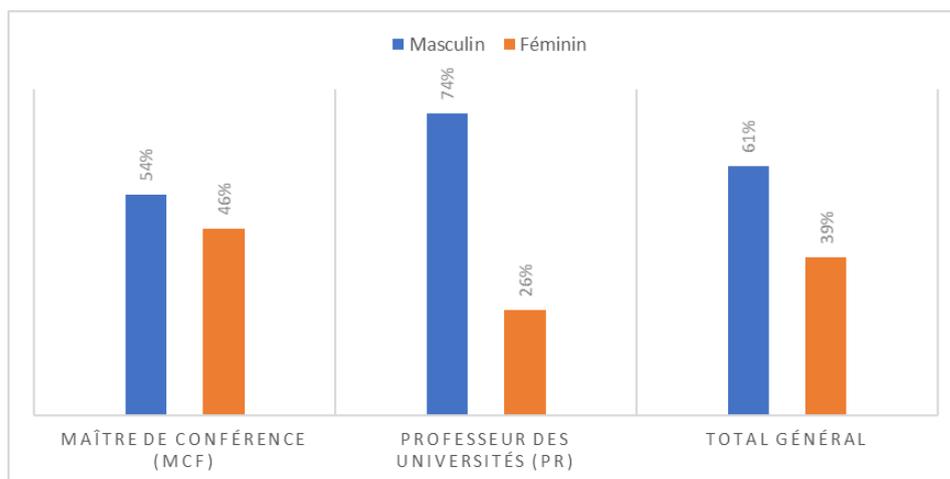


Figure 10a : 2024 Enseignant.e.s-Chercheur.e.s, Répartition Femmes-Hommes selon le corps

La figure 10b, qui décrit la situation en 2020 montre **qu'il y a sur cet indicateur une sensible amélioration. En effet, l'écart Femmes-Hommes en particulier dans la catégorie des professeurs des universités, était plus élevé en 2020 comparativement à 2024. La politique mise en place à l'université Bourgogne Europe de retenir, à dossier égal, une candidate plutôt qu'un candidat a porté ses fruits.**

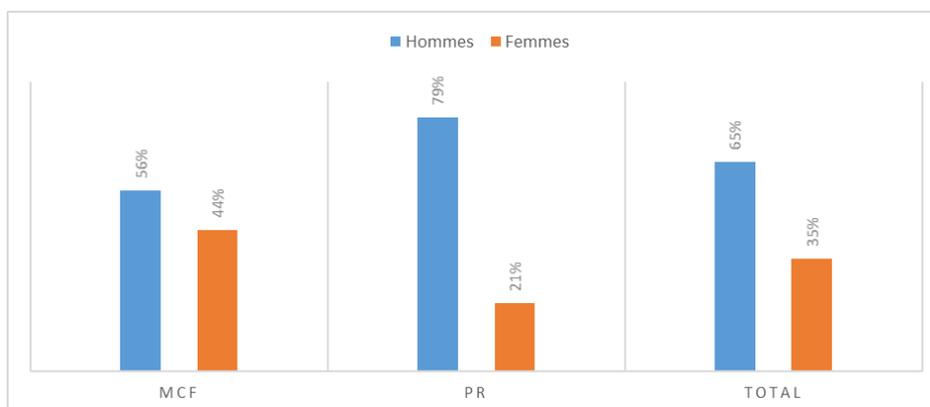


Figure 10b : 2020 Personnels enseignants-chercheurs, Répartition Femmes-Hommes selon le corps

Personnels enseignants-chercheurs : répartition Femmes et Hommes dans le recrutement

On constate à la lecture de la *Figure 11a*, que les Femmes sont moins nombreuses que les Hommes à se porter candidates lors de recrutement d'enseignants-chercheurs. Le nombre de candidatures examinées par les comités de sélection est appelé « candidatures recevables » au sein de cette figure.

Cette différence dans le nombre de candidatures finalement examinées par les comités de sélection est particulièrement manifeste pour le corps des professeur.e.s d'université (75,3% pour les Hommes, contre 24% pour les Femmes). Cet écart se retrouve en conséquence lors de la phase de recrutement : au moment du classement puis de la nomination.

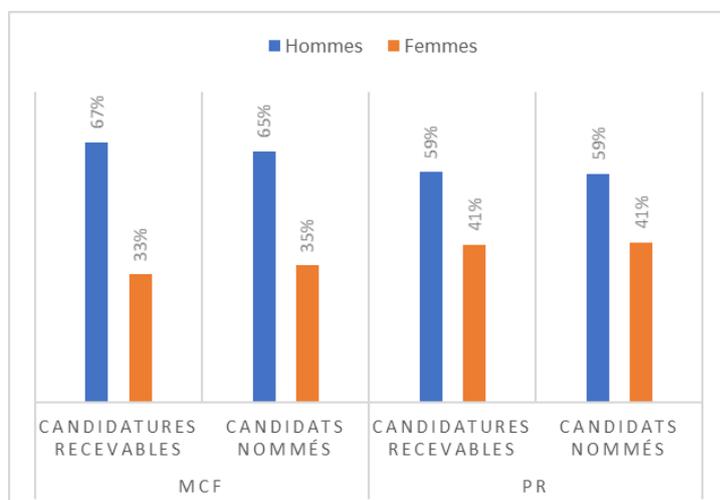


Figure 11a enseignants-chercheurs, répartition Femmes-Hommes dans le Recrutement sur les emplois de MCF et PR (2024)

Cette différence dans le nombre de candidatures finalement examinées par les comités de sélection était particulièrement manifeste en 2020 pour le corps des professeurs des universités (75,3% pour les Hommes, contre 24% pour les Femmes).

Des progrès ont donc été réalisés sur cet indicateur, il faudra donc poursuivre l'action de sensibilisation des jurys de recrutement (Comités de Sélection).

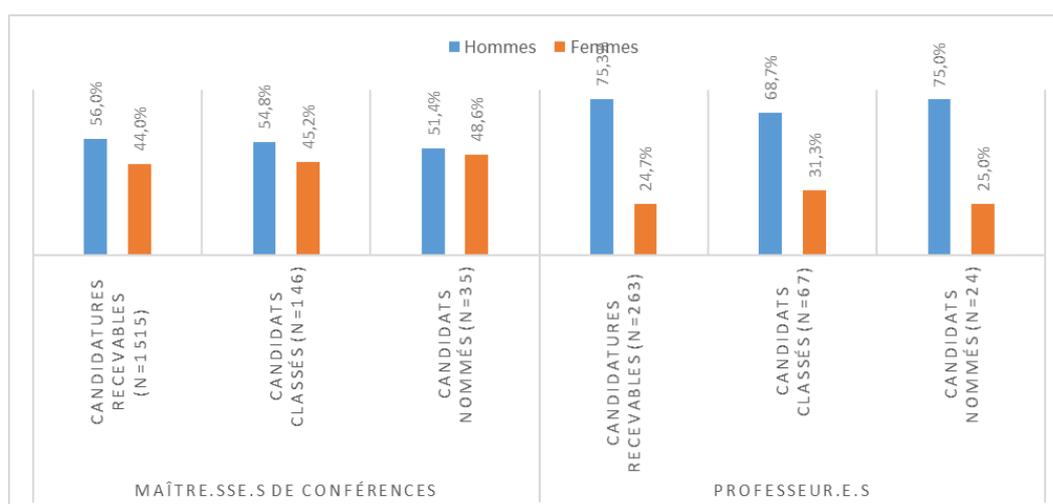


Figure 11b : Personnels Enseignants-chercheurs répartition Femmes-Hommes dans le Recrutement sur les emplois de MCF et PR (2020)

Nous avons pour objectif d'affiner ces statistiques car elles ne permettent pas de distinguer le classement moyen des femmes par les comités de sélection. En effet, un classement en 1^{ère} ou 2^{ème} position, n'a pas la même valeur qu'un classement en 3^{ème} ou 4^{ème} position.

Au-delà de cet aspect, les statistiques présentées font clairement apparaître des différences Femmes-Hommes dans le nombre de dossiers déposés pour candidater aux fonctions de MCF, et plus tard, dans l'accès aux postes de PR. Voici pourquoi, nous avons pour objectif, dans notre plan d'action de renforcer la sensibilisation des comités de sélection, mais également en direction de toute la communauté universitaire (cf. ACTION 1 Sensibilisation Information écarts de rémunération).

Pour compléter cette action, nous souhaitons mettre en place un questionnaire qui visera à affiner les critères pris en compte par le comité de sélection dans le classement des candidatures. En effet, actuellement la réponse est laissée libre. Adjoindre une question à choix multiples en plus de la réponse libre, permettra de quantifier le nombre et le type de critère pris en compte (dossier de publication, expérience d'enseignement, responsabilités collectives). Nous avons également pour objectif de mettre en place des simulations de comités de sélection afin de familiariser les collègues MCF à la présentation écrite et orale de leur dossier de candidature. (cf. ACTION 5, parrainage et mentorat; simulations de comités de sélection).

Personnels enseignants-chercheurs : répartition Femmes et Hommes répartition dans l'avancement de carrière

Au niveau de la typologie des promouvables à un avancement de grade (*Figure 12a*), on constate une reproduction des inégalités que nous avons observées dans les recrutements. On note que les MCF Hommes candidatent plus que les Femmes et sont plus fréquemment promus qu'elles. Le CNU compense cependant cette inégalité de départ. L'avancement par la voie interne respecte la répartition des promouvables.

On constate d'ailleurs que le taux de réussite des femmes par la voie interne baisse comparativement à 2020. **Il faudra renforcer les actions de sensibilisation auprès de la commission d'avancement interne.** Pour les PR nous observons le même profil. Ainsi, en ce qui concerne le taux global de réussite, les Femmes s'en sortent mieux que les Hommes au niveau du CNU. Le constat est le même pour la commission d'avancement interne.

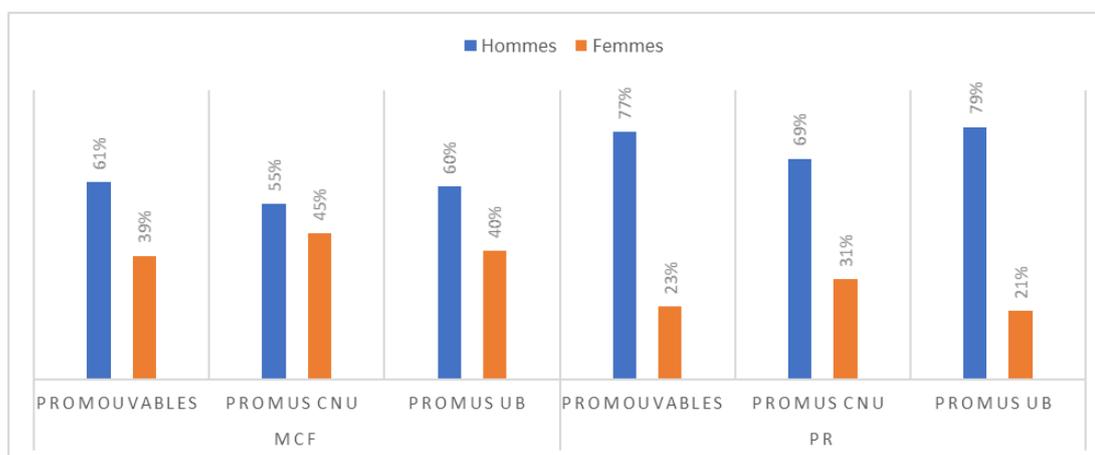


Figure 12a : Personnels enseignants-chercheurs répartition Femmes-Hommes dans l'avancement de carrière sur les emplois de MCF et PR (2024)

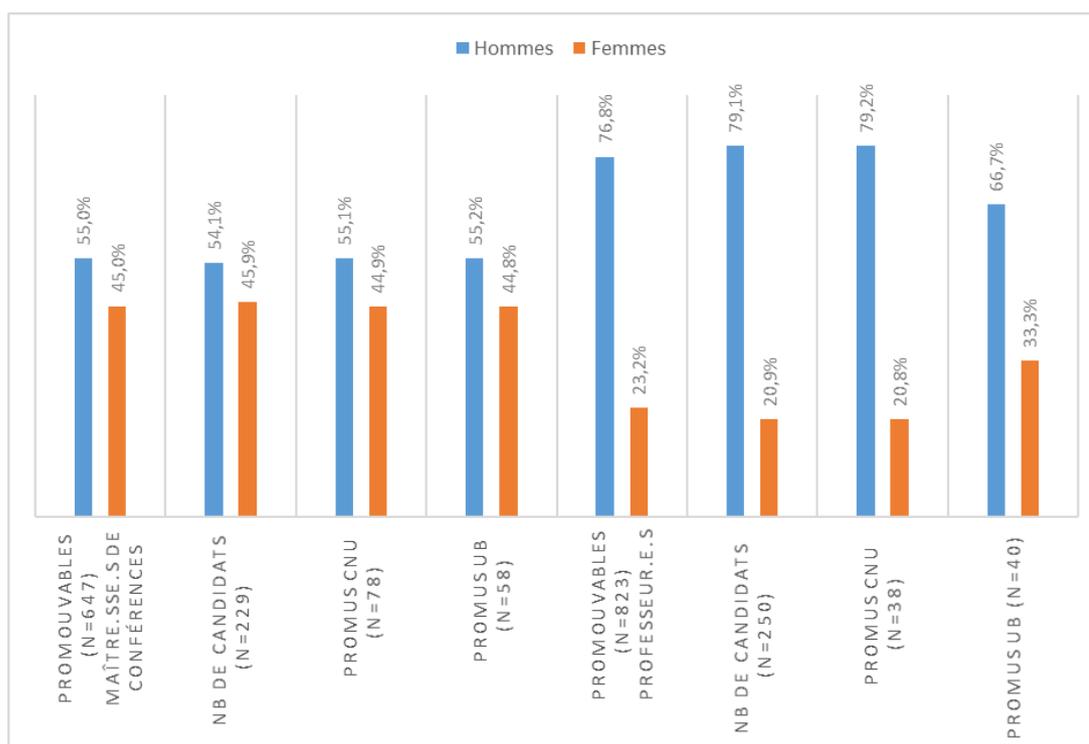


Figure 12b : Personnels enseignants-chercheurs répartition Femmes-Hommes dans l'avancement de carrière sur les emplois de MCF et PR (2020)

Nous avons pour objectif, dans le plan d'action 2025-2028 de renforcer les actions visant à réduire les inégalités en particulier en direction des MCF Femmes (cf. ACTION 1, sensibilisation et formation ; ACTION 5, parrainage et mentorat ; ACTION 6, communication ; ACTION 7, outils de diagnostic).

Personnels enseignants-chercheurs : répartition Femmes et Hommes répartition pour la C3 anciennement PEDR

On note sur la Figure 13a, que la proportion de Femmes présentant un dossier de C3 reste un peu plus faible que celle des Hommes, même si elle semble augmenter par rapport à 2020 (Figure 13b1). La Figure 13a, montre que si le nombre de Femmes présentant un dossier de C3 reste moindre (42%), leur taux de réussite est meilleur (46%).

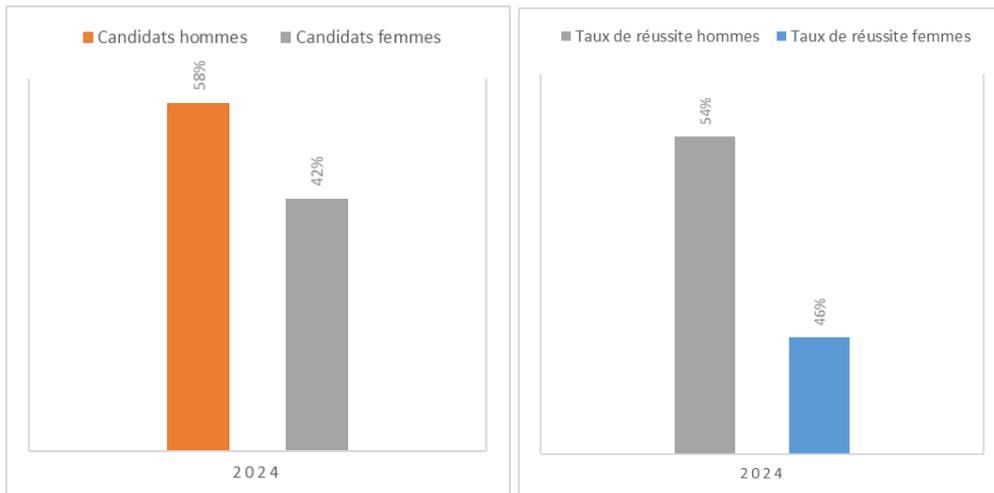


Figure 13a : Nombre de candidats Femmes-Hommes à la C3, et taux de réussite (2024)

Comparativement à 2020, en 2024 les femmes sont plus nombreuses à candidater. Le taux de réussite tend cependant à diminuer.

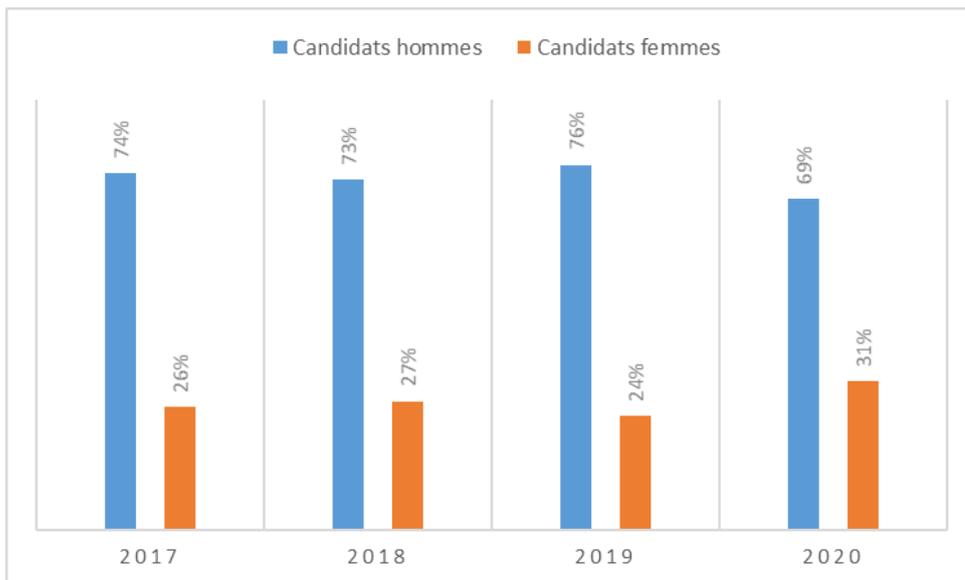


Figure 13b-1 Nombre de candidats Femmes-Hommes à la PEDR (2017-2020)

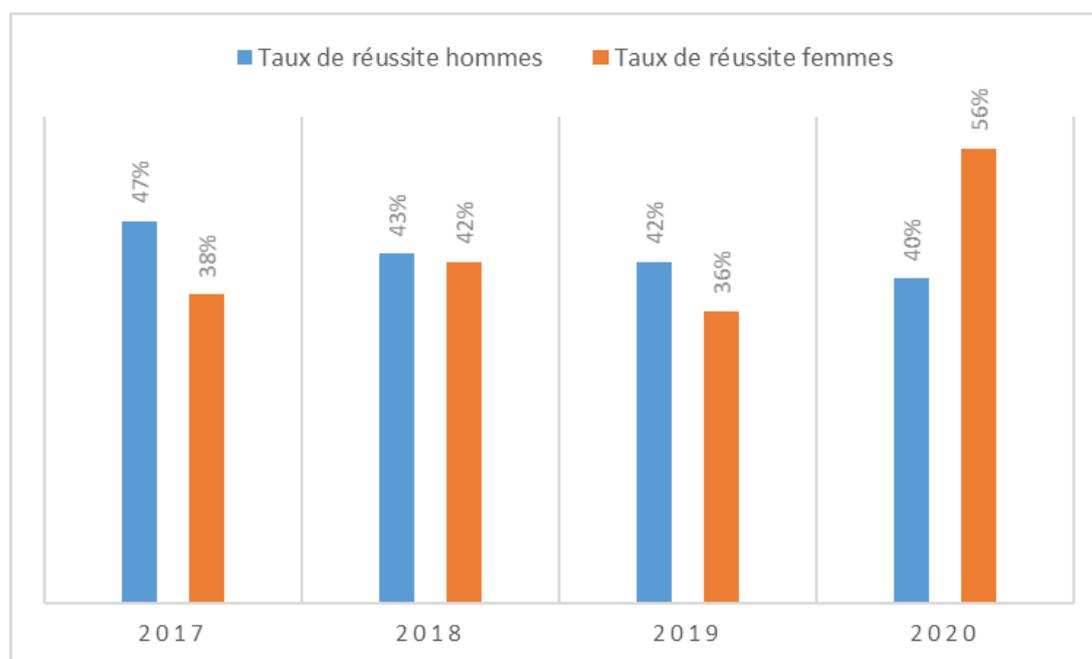


Figure 13b-2 Taux de réussite candidats Femmes-Hommes à la PEDR (2017-2020)

Sachant que lorsqu'elles candidatent les EC Femmes réussissent aussi bien voire mieux que les Hommes, nous avons pour objectif, de renforcer notre outil de diagnostic afin de déterminer les raisons pour lesquelles les Femmes sont moins nombreuses que les Hommes à candidater (cf. ACTION 7, outils de diagnostic). Nous avons en 2024 introduit une mesure sur le syndrome de l'imposteur mais cette mesure doit être affinée.

Femmes Enseignant-chercheur CRCT après un congé de maternité

Il est prévu la possibilité de demander un CRCT de 6 mois, à la suite d'un congé maternité. On peut noter que le vivier tant à diminuer. De plus, ce dispositif est très peu utilisé. L'établissement a opté pour accorder le CRCT dès lors qu'il y avait une candidature même si le CNU ne l'avait pas retenue. Bien que toutes les demandes aient été satisfaites, soit par la voie du CNU soit par la voie de l'établissement, cette situation reste insatisfaisante.

Tableau 1 : Femmes enseignant-chercheur, demandes CRCT après un congé maternité (statistiques 2025)

	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2023-24	2024-25
<i>Vivier</i>	15	12	10	8	6	8
<i>Nb candidates</i>	0	1	1	0	2	0
<i>CRCT accordé par le CNU</i>	0	0	1	0	0	0
<i>CRCT accordé par l'établissement</i>	0	1	0	0	2	0

Nous intégrerons dans l'outil de diagnostic une analyse pour déterminer les raisons pour lesquelles les enseignantes sont si peu nombreuses à utiliser ce dispositif (cf. ACTION 7, outils de diagnostic). Nous mettrons en place une action afin de relayer de la manière la plus large possible l'information concernant l'existence de ce dispositif (cf. ACTION 2, information sensibilisation).

4.1.3 Mesures prises à l'UBE pour le traitement des écarts de rémunération, l'accompagnement des parcours et un accès égal aux responsabilités professionnelles : période 2021-2025 et programmation 2025-2028

Actions d'information et de sensibilisation relatives au recrutement, à la promotion et à l'attribution de primes des femmes enseignants-chercheurs

Le Pôle RH, réalise chaque année une réunion d'information sur le fonctionnement des comités de sélection dans le cadre du recrutement des Enseignant.e.s- Chercheur.e.s. Durant cette réunion, au-delà du cadre réglementaire concernant la procédure de recrutement, les comités ont été sensibilisés à la question des inégalités Femmes-Hommes.

Aussi, une information sur cette question a également été délivrée aux membres de la commission locale d'avancement des personnels enseignants-chercheurs, cette information sera maintenue dans le prochain plan d'action.

De la même manière pour la PEDR, un mail de rappel du calendrier et de la procédure a été envoyé aux responsables de composantes afin qu'ils prennent contact avec les candidates potentielles, pour les inciter à déposer un dossier. Cette action sera maintenue dans le prochain plan d'action.

Accompagnement des parcours des personnels, évolution de carrière, mobilité et avancement au choix des personnels BIATSS et enseignants-chercheurs

Pour accompagner les agents BIATSS de l'Université Bourgogne Europe dans leur parcours professionnel, en particulier dans les projets d'avancement au choix, le *Service de Développement des Ressources Humaines* a proposé un programme d'accompagnement dans la *préparation aux concours* AENES et ITRF qui commence par une réunion d'information sur les carrières dans l'enseignement supérieur et les concours qui y conduisent. Pour favoriser la réussite, un effort particulier est fait pour former les agents aux épreuves orales, qui peuvent pénaliser les agents les moins sûrs d'eux-mêmes : construire sa présentation orale, galop d'essais filmés, jury blancs, etc.

Aussi, les personnels BIATSS et enseignants-chercheurs ont la possibilité d'obtenir, à tout moment, un entretien individuel pour construire un *projet d'évolution professionnelle*. Cet entretien est conduit par le service de développement des ressources humaines. Il permet de fixer avec les agents leur projet d'évolution professionnelle, ou de formation. Si nécessaire, elles/ils sont orienté.e.s vers un *Bilan d'Etape Professionnel* (BEP), conduit par des étudiants, psychologues stagiaires, dans le cadre de leur Master en psychologie de travail, selon les méthodes du bilan de compétences. A l'issue, ils peuvent être orientés vers un bilan de compétence réalisé par un organisme agréé.

Actions de formation et de sensibilisation sur l'égalité professionnelle et la lutte contre les stéréotypes de genre

Des formations ont également été réalisées en direction des personnels universitaires, afin de rendre compte des problématiques en lien avec l'égalité professionnelle et en particulier la question du creusement des inégalités tout au long de la carrière.

Mise en place de Journées de sensibilisation en direction de tous les personnels

Chaque année depuis septembre 2021, l'Université organise 3 manifestations, le 8 mars "Journée internationale des droits des femmes"; 11 février "Journée internationale des femmes et filles de science" et 25 Novembre, "Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes". Il est à noter que ces journées sont ouvertes aux personnels de l'Université ainsi qu'à l'ensemble des étudiants.

Concernant l'égalité professionnelle des journées de sensibilisation sont organisées de manière régulière. Un exemple récent, le 10 février 2025 un focus a été fait sur la mixité des métiers et plus particulièrement sur l'inclusion des femmes dans des domaines d'activité ou de recherche en informatique (Cf. Annexe). Ces actions font suite à la signature par l'Université, en septembre 2020, du « Manifeste pour la reconversion des Femmes dans les métiers du numérique »². Grâce à ces actions l'Université vise à faire connaître à toute la communauté universitaire son engagement en ce qui concerne les inégalités Femmes-Hommes dans l'accès à certains métiers réputés plus masculins.

Le 8 mars 2023 (Cf. Annexe) une journée a été consacrée aux stéréotypes de genre. Autre exemple, le 25 novembre 2022 une journée de sensibilisation a été animée par l'association FETE-Egalité (<https://www.fete-egalite.org/>). Cette journée avait pour objectif de faire prendre conscience des mécanismes qui conduisent, par le jeu des promotions, des primes, de la mobilité, et plus globalement des freins psychologiques et sociaux, qui conduisent à l'accroissement des inégalités entre les Femmes et les Hommes, malgré la présence de grilles indiciaires et du cadre réglementaire qui s'applique à tous.

Toujours à propos de l'égalité professionnelle, des formations sont également organisées. Par exemple, depuis le mois de janvier 2021, dans le cadre du service de développement des ressources humaines, une formation est réalisée pour les encadrants. Elle est intitulée « manager la qualité de vie au travail ». Elle est mise en place pour sensibiliser l'encadrement (personnels BIATSS responsables administratifs et enseignants chercheurs directeurs d'unités de recherche) au management et plus particulièrement à l'impact des stéréotypes de genre dans les relations au travail ou dans l'évaluation des agents lors des entretiens annuels, ou encore dans l'accompagnement des mobilités. Cette formation est obligatoire pour les personnes nouvellement recrutées sur des fonctions d'encadrement. Elle est conçue pour apporter des grilles de lecture, des outils, et pour favoriser les retours d'expérience. Elle vise à favoriser le développement d'une culture organisationnelle centrée notamment sur l'égalité professionnelle. Cette formation se fait sous deux formats : le format court, sur une journée et le format long sur 24h. Elle réunit chaque année une promotion de 8 à 15 managers,

²<https://www.u-bourgogne.fr/actualites/IUBE-sengage-et-signe-le-manifeste-pour-la-reconversion-professionnelle-des-Femmes-vers-les-metiers-du-numerique.html>

elle est hybridée pour les personnels qui sont rattachés aux sites territoriaux. Le taux d'assiduité est en moyenne de 84%.

Ces actions seront poursuivies et renforcées dans le cadre du plan d'action égalité Femmes-Hommes, 2025-2028.

Conclusion intermédiaire :

Les inégalités Femmes-Hommes sont importantes, au sein de la fonction publique nationale mais également au sein des universités. Les femmes sont proportionnellement sous-représentées dans les emplois les mieux rémunérés et accèdent proportionnellement moins que les hommes à l'avancement de carrière.

L'Université Bourgogne Europe a mis en œuvre un certain nombre d'actions de sensibilisation et de formation en direction des instances qui sont chargées du recrutement ou de l'avancement de carrière, mais également en direction des personnels de l'université afin d'accompagner les Femmes et les inciter à déposer des dossiers de candidature. Ces actions portent leurs fruits, elles seront poursuivies et renforcées.

Forte de ce travail déjà réalisé, l'université vise à l'horizon 2028

1/ un maintien de la trajectoire de rééquilibrage de la proportion des femmes en particulier dans les catégories A et B des personnels BIATSS.

2/ un rééquilibrage du nombre des femmes dans le corps des professeurs d'université, une augmentation du nombre de Femmes PR et MCF titulaires de la C3 (anciennement PEDR).

3/ un renforcement de la communication concernant le dispositif de CRCT suite à un congé maternité, pour les femmes enseignant-chercheur.

4/ le renforcement des dispositifs d'accompagnement de carrière, de promotion ou d'avancement au choix.

4.2. AXE 3 : ARTICULATION ENTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET FAMILIALE

Renforcement du Télétravail

Soucieuse de favoriser l'articulation entre l'activité professionnelle de ses agents et la vie personnelle et familiale, l'Université Bourgogne Europe s'est investie depuis 2018 dans le développement du télétravail. Les critères qui président au bénéfice du télétravail, dont la durée hebdomadaire peut aller jusqu'à 3 jours, et sous réserve de respect des nécessités de service, ont principalement pour but de permettre une meilleure organisation entre vie professionnelle et vie personnelle ou familiale, dès lors que les missions sont télétravaillables.

Une campagne de sensibilisation sur le télétravail est organisée chaque année au printemps. Une action de formation des encadrants “La QVT au coeur du Management” inclut un item sur le télétravail afin de lever les freins. Aujourd’hui on peut conclure que le télétravail s’est généralisé, il est entré dans le fonctionnement de l’Université.

Adaptation de l’organisation du travail et du temps de travail : mise en place d’une flexibilité et d’une individualisation du temps de travail

Depuis le 1er septembre 2002, l’université dispose d’une réglementation sur le temps de travail qui vise, sous réserve des nécessités de service, à concilier l’amélioration des conditions de travail et de vie des personnels. Son préambule rappelle que « L’ARTT doit constituer une avancée sociale pour l’ensemble des personnels. Elle doit assurer l’intégrité des droits sociaux et syndicaux en vigueur. Sa mise en œuvre doit être source de progrès en matière de conditions de travail, de santé, d’hygiène et de sécurité dans le travail. Elle doit veiller à garantir l’égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes ». Les enquêtes nationales montrent que le temps partiel ou incomplet n’est pas forcément choisi par les Femmes.

Nous avons pour objectif, dans le prochain plan d’action, de mettre en place une analyse pour déterminer les raisons pour lesquelles les Femmes sont particulièrement sur-représentées sur les emplois à temps partiel (cf. Projet)

Un soutien à la parentalité et à la famille

Mode de garde organisé au sein des locaux de l’université

L’Université Bourgogne Europe dispose sur son campus d’une association dénommée « La p’tite fac » qui propose aux étudiants et aux personnels de l’université des places en crèche agréée par les services départementaux de la protection maternelle et infantile. Sur les 55 berceaux que compte la structure, 44 sont dédiés à l’accueil des enfants des personnels et étudiants. L’université finance l’association en mettant à disposition des locaux ou en en prenant en charge les fluides.

Soutien financier

Les secours et les prêts

L’université prend en charge les situations financières les plus difficiles de ses personnels au travers d’une commission de secours. Nos précédentes analyses montrent que 83,3% des dossiers étaient déposés par des Femmes. Le profil type de l’agent secouru est une femme BIATSS titulaire qui sollicite une aide sur des questions liées à la santé ou au logement. Nous avons pour objectif dans le prochain plan d’action 2025-2028 de maintenir ce dispositif.

Conclusion intermédiaire :

Forte de ce travail déjà réalisé, l’université vise à l’horizon 2028

1/ un maintien du télétravail avec un équilibre entre les télétravailleurs correspondant à la part des femmes et des hommes dans l’établissement

2/ un renforcement de l'utilisation des outils de la GPEC pour faciliter l'évolution dans l'emploi et l'évolution de carrière, en particulier des Femmes ;

3/ l'accompagnement des personnels, en particulier des Femmes, sous la forme de simulations d'entretiens de recrutement, de mentorat et de modèles de rôle, afin de les accompagner dans la constitution de leur dossier et de leur portefeuille de compétence et favoriser l'atteinte des objectifs professionnels ;

4.3. AXE 4 : PRÉVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES

Mise en place du Dispositif de signalement d'actes de discrimination actes de violences, de harcèlement moral ou sexuels et agissements sexistes et dispositif de veille et d'accompagnement

L'Université Bourgogne Europe a mis en place à l'interne un dispositif de signalement des actes de violences sexuelles, de harcèlement sexuel ou moral, des agissements sexistes ou de discrimination faites aux agents en particulier aux Femmes. Ce dispositif s'inscrit dans le cadre du Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif aux dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes : et de la Circulaire du Ministère de l'intérieur : REF MEFI-D20-09086 relative aux menaces faites aux agents publics.

Le dispositif global est soutenu par la mise en place de quatre instances, (1) *un COPIL égalité Femmes-Hommes* ; (2) *un dispositif de signalement*³; (3) *une cellule de veille et d'écoute* et (4) *une commission VSS*.

Le COPIL est animé par la Vice-Présidente déléguée à la QVT et à l'égalité professionnelle Femmes-Hommes. Il comprend 23 membres : le Vice-Président Délégué aux ressources humaines et à l'action sociale, la Vice-Présidente du Conseil d'Administration de l'Université Bourgogne Europe et Vice-Présidente déléguée à la coordination de la recherche et de la formation ; le DRH, la psychologue du travail, le chargé de mission diversité égalité au travail, les chargés de mission Campus solidaire : inclusif, handicap, action sociale ; des représentants des différents services (service du personnel, service du développement des Ressources Humaines), des membres du CHSCT, des personnels de l'université. En instance plénière, il est chargé de l'orientation du plan d'action égalité Femmes-Hommes. Sous la forme de Groupes de Travail, il est chargé de la mise en place d'actions de formation et de sensibilisation des personnels. Par exemple, l'animation et la mise en place des journées de sensibilisation du 11 février (journée internationale des femmes et filles de science) du 8 mars

³ Ce dispositif s'inscrit dans une démarche plus large de lutte contre les discriminations. Il a été présenté lors de la conférence ONDES (Observatoire National des Discriminations et de l'Égalité dans le Supérieur) le 9 juin 2023.

https://ondes.univ-gustave-eiffel.fr/fileadmin/contributeurs/ONDES/GT_Discriminations/Edith_Sales-Wuillemin_VP_Qualite_de_Vie_au_Travail_Universite_de_Bourgogne.pdf

(journée internationale du droit des femmes) et du 25 novembre (journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes).

Le dispositif de signalement est composé de la psychologue du travail et de la VP QVT et égalité professionnelle Femmes-Hommes. Il est chargé du recueil des signalements des victimes ou des témoins d'actes de discriminations, violences et menaces. Le signalement se fait grâce à un guichet unique : par mail ou par téléphone. Suite au signalement un rendez-vous est proposé dans les 3 jours. Le dispositif apporte des garanties de confidentialité, neutralité, indépendance et impartialité, une rapidité du traitement de la demande, et d'expertise (juridique, administrative, ainsi qu'un soutien psychologique et médical). Une communication par voie d'affichage a été réalisée au sein de toutes les composantes de l'Université pour préciser le cadre et les modalités d'organisation de ce dispositif. Un livret a également été conçu et rendu disponible sur l'intranet pour qu'il soit ouvert à toute la communauté. Il est également présenté lors de la journée d'accueil des nouveaux arrivants et délivré de manière systématique dans les sacs qui leur sont distribués. Le livret informe sur les actes de discrimination, actes de violences, de harcèlement moral ou sexuels et agissements sexistes, il précise la nature du dispositif, le mode d'action et les garanties de confidentialité.

La cellule de veille et d'écoute permet d'entendre les victimes, lorsqu'elles le souhaitent. La psychologue du travail de l'établissement réalise cette première écoute et un suivi psychologique éventuel en lien avec le signalement. Au-delà des victimes, la psychologue du travail entend également les personnes mises en cause, mais également les collègues.

La commission VSS et discriminations est chargée des enquêtes internes en lien avec les actes de discrimination, de menaces, de violences sexistes et sexuelles. Elle instruit le dossier et rédige un compte-rendu destiné au Président de l'Université qui peut décider de faire un signalement au Procureur de la République (Art. 40 du code de procédure pénale) et/ou saisir la commission disciplinaire.

Action de Formation en direction de tous les personnels et en particulier en direction des encadrants

L'Université Bourgogne Europe a recruté en 2015 une psychologue du travail. Également une chargée de développement de la QVT et une chargée de prévention des discriminations à l'égard des femmes ont été recrutées en 2021 et 2023, au sein du service Prévention sécurité et Qualité de vie au Travail (PS-QVT). Plusieurs formations ont été délivrées depuis : comme « Gérer les conflits au travail (ateliers) » ; « Analyser sa pratique managériale » « Les matinales de l'encadrement » ; « Savoir détecter et écouter le personnel en situation de mal-être au travail ». Ces formations figurent dans le plan de formation, et varient en fonction des taux de fréquentation.

Des journées de sensibilisation ont été organisées autour de thématiques centrales. Par exemple le 25 novembre 2021 : « Savoir réagir dans des situations de harcèlement et de violences sexistes et sexuelles dans le milieu universitaire », « Informations harcèlement doctorant·es ». Un Ciné-débat a été réalisé autour de la thématique « Sexe sans consentement ». Enfin, une exposition « VSSSTOP! » a été mise en place. Plus récemment, le 10 mars 2025 un focus a été fait sur différentes formes de violences sexistes et sexuelles faites aux femmes (Cf. Annexe).

Le service de Prévention Sécurité et Qualité de Vie au Travail, a également accompagné la politique de lutte contre les inégalités en proposant différentes actions de sensibilisation à l'ensemble de la communauté universitaire. Dans le cadre du plan de formation ouvert à l'ensemble des personnels, ce service anime plusieurs formations. En 2024, 6 personnes (quatre femmes et deux hommes) ont été sensibilisées sur les VDHAS (violence, discriminations, harcèlement et agissements sexistes). Cette formation aborde notamment les processus et mécanisme de discrimination, le harcèlement moral, le cyber harcèlement, le bizutage, la notion de consentement, l'objectification, les différents types de sexisme (sexisme hostile, sexisme masqué, sexisme bienveillant), le harcèlement sexuel (avec la notion de pression grave), les agressions sexuelles, le viol, l'inceste, le revenge porn. Un point d'attention a également été fait sur les différentes réactions possibles lorsque les personnes sont victimes ou témoins d'une situation concernant cette thématique. Les personnes sont également informées des dispositifs de signalements et des différentes ressources existant au sein de l'Université Bourgogne Europe. Cette action de formation doit être continuée afin d'informer le plus grand nombre de personnes possibles.

D'autres actions ont été envisagées et seront renforcées, elles visent à améliorer la prise en charge des situations de violences. Dans ce cadre le service Prévention Sécurité et Qualité de Vie au Travail a mis en place un réseau de référents QVT et VSS au sein des différents UFR et bâtiments constituant l'Université de Bourgogne Europe. Dans ce cadre, un appel à candidature a été envoyé et 25 personnes (dont 21 femmes et 4 hommes) ont été identifiées et formées aux VSS, à la QVT. Ces référents ont pour missions de recueillir le témoignage sans jugement des personnes venant les voir, de les orienter et les accompagner vers les dispositifs existants et les personnes ressources. Le déploiement de ce réseau doit être continué. Les référents permettant un relais des informations au plus proches des personnels de l'Université Bourgogne Europe.

Aussi, à l'occasion des journées internationales comme celle du 11 Février concernant la journée internationale des femmes et des filles de science, du 8 mars à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes et celle du 25 novembre, journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, dans le cadre de sa délégation, la VP QVT et égalité professionnelle femmes-hommes, le service Prévention Sécurité et Qualité de Vie au Travail accompagné du Comité de Pilotage Égalité mettent en place des journées de sensibilisation. Ces journées sont l'occasion de faire intervenir, lorsque c'est possible, des associations locales pour informer le personnel sur les relais locaux sur le cadre juridique par exemple. Ces journées sont aussi l'occasion de changer les formats habituels, en proposant par exemple des petites pièces de théâtre afin de pouvoir créer les échanges autour des thématiques de VSS, de participer à un quiz sur les femmes sciences. Pour mener à bien cette mission la VP déléguée à la QVT et à l'égalité Professionnelle appuyée par le service PS-QVT a déposé un dossier de demande de financement au FEP (Fond pour l'Égalité Professionnelle). Le projet VIVACE a été retenu et fait l'objet d'un financement à hauteur de 9 000 euros. Ce fond permettra de donner plus d'ampleur à cette action en créant des vidéos de petites scénettes qui ont pour objectif de souligner des comportements inappropriés et de susciter des débats autour des stéréotypes de genre.

Conclusion intermédiaire :

Forte de ce travail déjà réalisé, l'UBE vise à l'horizon 2028

1/ un renforcement de l'accompagnement des personnels en particulier en ce qui concerne les violences sexuelles et sexistes ;

2/ un renforcement de la sensibilisation des personnels et des encadrants en ce qui concerne les rapports sociaux et les relations sociales au travail.

3/ un renforcement des journées de sensibilisation notamment par la création de petites vidéos dénonçant les stéréotypes liés au genre.

5-PLAN D'ACTION ÉGALITÉ FEMMES HOMMES DE L'UNIVERSITÉ DE BOURGOGNE EUROPE 2025-2028

L'Université Bourgogne Europe a pour objectif de maintenir les actions mises en œuvre au sein de l'établissement depuis 2021, mais également d'en développer de nouvelles pour la période 2025-2028.

Les actions se déclinent sur les 4 axes.

Axe 1 : Actions visant à évaluer, prévenir, et traiter les écarts de rémunération entre les Femmes et les Hommes

ACTION 1 : Actions de sensibilisation et d'information

Nous maintiendrons l'action de sensibilisation en direction des jurys, comités de recrutement et commission d'avancement. Pour les personnels enseignants-chercheurs, les statistiques élaborées par les services continueront à être communiquées lors de la réunion d'information des Présidents de comités de sélection, qui se tient habituellement avant les opérations de recrutement. La même information sera délivrée lors de la réunion annuelle de la commission d'avancement. Un support a été construit et diffusé afin que les président de jurys ou de comités puissent informer les jurys et les sensibiliser à ces questions.

Nous souhaitons également étendre l'action aux personnels BIATSS, en direction des jurys de recrutement. Les données sexuées chiffrées élaborées par les services, et intégrées dans ce bilan, seront communiquées au jury afin de les sensibiliser à cette question. Le document présentera de manière synthétique les écarts Femmes-Hommes observés, dans le recrutement et dans la rémunération.

De manière générale, et pour toute opération de recrutement ou commission de promotion, un rappel du cadre réglementaire et de la politique engagée par l'université en ce qui concerne la réduction des inégalités Femmes-Hommes sera également réalisé.

ACTION 2 : Action d'information en direction des candidates à la RIPEC et ou à un CRCT

Nous poursuivrons l'action engagée. Pour faciliter l'accès aux informations liées au dépôt des dossiers RIPEC ou de demande de CRCT en particulier de CRCT après un congé maternité, l'université mettra en place un plan de communication en direction des Femmes enseignant-chercheur afin de rappeler le calendrier et les modalités. Cette action de communication permettra de faire en lien avec le dispositif de mentorat et de modèles de rôle qui est déjà engagé. Ce même dispositif pourra être utilisé pour inciter les candidatures dans le cadre de la campagne IUF.

Dans ce cadre, nous mettrons en œuvre dans le plan 2025-2028 une action nouvelle : l'entraînement à la présentation d'une candidature face aux jurys de recrutement ou comités de sélection.

Axe 2 : Actions visant à garantir l'égal accès des Femmes et des Hommes aux corps, cadre d'emploi, grades et emplois de la fonction publique

ACTION 3 : Utilisation des outils de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences pour garantir l'égal accès des Femmes et des Hommes aux corps, cadre d'emploi, grades et emplois de la fonction publique

Cette action n'a pu être entièrement mise en œuvre dans le précédent plan d'action en raison de la charge de travail du service de développement de ressources humaines. Elle sera finalisée dans le plan d'action 2025-2028. Pour aider à l'organisation, nous prévoyons d'intégrer des étudiants en Master (en particulier spécialisés en Psychologie du travail) afin qu'ils réalisent, dans le cadre de leur stage prévu dans leur cursus académique, une saisie des données et une analyse statistiques de ces données afin d'alimenter les outils relevant de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences. L'objectif de ces analyses quantitatives sera d'identifier l'origine de cette ségrégation par corps (vivier, recrutement, ...). Cette action pourra être menée en synergie avec le processus de labellisation HRS4R en particulier les axes 2, 3 et 4.

Aussi, ils pourront être engagés à la réalisation d'entretiens qualitatifs avec des personnels des trois filières ainsi que des personnels enseignant.e.s-chercheur.e.s afin qu'une mise en perspective soit possible, notamment dans la perception individuelle et collective de l'évolution dans l'emploi. A cela, s'ajouteront des entretiens avec les personnels encadrants. L'objectif sera de croiser les regards, et d'étudier la globalité du processus d'avancement de carrière, depuis l'analyse des attentes des personnels, en passant par l'évaluation du N+1.

Cet appui aura un quadruple intérêt : favoriser l'analyse et la prise de décision au sein de l'équipe de gouvernance, participer à la formation des étudiants en Master de l'Université Bourgogne Europe, les sensibiliser aux problématiques liées à la fonction publique, et enfin pour l'établissement, de bénéficier d'un appui à la gestion des ressources humaines qui soulagera la charge de travail du service de développement des ressources humaines et plus globalement du Pôle RH.

ACTION 4 : Mise en place d'outils de diagnostic pour faciliter l'égal accès des Femmes et des Hommes à la PEDR et plus généralement à l'avancement de carrière

Dans le plan 2025-2028, l'Université a pour objectif de déployer une enquête par questionnaire pour déterminer les freins et moteurs en lien avec le dépôt d'un dossier de demande de RIPEC, pour les MCF et les PR. Cette enquête inclura des items visant à mesurer les perceptions ou ressentis des personnels mais également des items visant à mesurer l'organisation de l'activité de travail (en particulier la part accordée aux activités d'enseignement, aux activités liées aux responsabilités pédagogiques et aux activités de recherche et de publication). Une attention particulière sera portée aux réponses des MCF Femmes.

ACTION 5 : Mise en place de parrainage ou mentorat pour faciliter l'égal accès des Femmes et des Hommes aux corps, cadre d'emploi, grades et emplois de la fonction publique

L'université a amorcé une action de mentorat pour encourager/accompagner les candidates dans les corps les moins mixtes. Des agents expérimentés, des enseignants-chercheurs Femmes et Hommes, ont été sollicités pour être référents égalité et partager leur expérience avec des collègues, pour les accompagner dans les démarches et la constitution de leur dossier.

Aussi cette action de mentorat sera déclinée au sein des formations et des laboratoires de recherche, auprès des étudiants de Master et auprès des Doctorants, afin d'encourager les Femmes à prolonger leur formation au-delà du Master et envisager, dans leur projet professionnel, d'intégrer la catégorie des MCF.

Également pour le plan 2025-2028, une action d'entraînement à la présentation écrite d'un dossier de RIPEC et la présentation écrite et orale pour un avancement dans le corps des professeurs sera réalisée.

ACTION 6 : Mise en place d'action de communication pour faciliter l'égal accès des Femmes et des Hommes aux corps, cadre d'emploi, grades et emplois de la fonction publique

Cette action n'a pas pu être mise en œuvre dans le précédent plan d'action. Pour le plan 2024-2028, l'UBE envisage de mettre en place une communication autour des Femmes occupant des fonctions à responsabilité, sous format de mini-reportages vidéo de 30 minutes, afin de fournir des « modèles de rôles » aux candidates potentielles. Ces reportages seront complétés par des informations sur l'intranet et pourront être diffusés dans l'UBE Mag, un média mis en place à l'Université Bourgogne Europe. Ils pourront également être diffusés dans les formations de Master, et au sein des laboratoires de recherche en direction des doctorants.

Axe 3 : Actions menées pour favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

ACTION 7 : Mise en place d'outils de diagnostic QVT, équilibre vie personnelle et familiale, temps partiel

Si l'enquête Qualité de Vie au Travail menée en 2022 au moyen de l'échelle QualTra-Scale conçue et validée au sein de l'UBE⁴ a permis de montrer qu'il n'y a pas de différence entre les scores d'équilibre vie personnelle / vie professionnelles entre les femmes et les hommes. C'est donc un point positif. Cependant, elle montre aussi des taux plus élevés d'anxiété chez les personnels femmes et une QVT dégradée en particulier chez les personnels enseignants-chercheurs.

Pour envisager toutes les pistes d'action, lors de la réédition de cette enquête, un focus sera également ajouté sur le temps partiel qui touche plus particulièrement les Femmes, afin de différencier si ce temps partiel est choisi (pour des raisons personnelles par exemple) ou subi (difficultés pour accéder à des postes à temps plein). Aussi, des questions plus spécifiques seront introduites afin de repérer les freins/leviers psycho-sociologiques en jeu dans l'évolution de carrière. En particulier lorsque à l'évolution de carrière est attachée une obligation de mobilité géographique, ce qui peut être un frein important pour certaines Femmes BIATSS (en particulier pour la filière AENES) ou pour les Femmes Enseignant-chercheurs qui souhaitent accéder à un poste de Professeur des Universités.

Ce diagnostic nous permettra de repérer les différentes situations en particulier des Femmes, et plus particulièrement les leviers et freins à l'évolution de carrière. Nous pourrons ainsi intégrer ces éléments dans les actions d'accompagnement des femmes BIATSS et enseignant-chercheur.

Axe 4 : Actions de formation : Prévention des discriminations et des violences faites aux Femmes

ACTION 8 : Actions de sensibilisation et de formation

Le service de développement des ressources humaines continuera à accompagner la politique de lutte contre les inégalités en apportant son concours et sa participation à des actions de sensibilisation à destination de l'ensemble des membres de la communauté universitaire.

La formation sur la Qualité de Vie au Travail en direction des responsables administratifs et directions d'unités de recherche, sera poursuivie. Cette formation animée par la psychologue du travail et la vice-présidente à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle, inclut des séances réservées à la sensibilisation des encadrants (BIATSS, et enseignants-chercheurs) aux situations de harcèlement, de discriminations, mais également sur le thème des inégalités. Chaque séance se compose d'une présentation théorique, d'une étude de cas et de retours d'expérience. Pour le plan d'action 2025-28 seront programmées des séances comme : « Implication Organisationnelle, motivation au travail et sentiment de Justice Organisationnelle », « Impact des stéréotypes de genre sur la réussite : Estime de Soi, Menace

⁴ Laboratoire Psy-DREPI (UR-7458) Université Bourgogne Europe.

Salès-Wuillemain, E. Minondo-Kaghad, B., Chappé, J., Gélin, M., Dolard, A. (2023). The Quality of Working Life : Gap between perception and idealization, impact of gender and status, *Frontiers in Psychology*, 14:1112737, doi: 10.3389/fpsyg.2023.1112737

Salès-Wuillemain, E. Gabarrot, F., Minondo-Kaghad, B., Chappé, J., Gélin*, M., Dolard*, A. (2024) Validation d'une échelle des déterminants de la Qualité de Vie au Travail écart entre ce qui est attendu et ce qui est vécu : la QUALTRA-Scale, *Pratiques Psychologiques*, 593, Doi : 10.1016/j.prps.2024.04.001

du Stéréotype et Auto-Handicap », mais aussi au « Management Bienveillant et Management à Distance ».

D'autres formations seront poursuivies d'autres seront introduites, elles visent à aborder de manière plus directe les stéréotypes de genre dans les organisations de travail, et leur impact sur les relations au travail (sexisme ambivalent, biais implicites, favoritisme de l'endogroupe, ...).

Aussi, à l'occasion de la semaine de lutte contre les violences, le service de formation participera à l'organisation d'une demi-journée (ou d'une journée) de sensibilisation aux phénomènes d'emprise. Le programme comporte une conférence sur le thème des relations d'emprise au travail : comment les reconnaître, comment s'en sortir, comment les éviter.

Une communication générale sur l'intranet sera réalisée afin de diffuser l'information concernant l'existence de ces journées de sensibilisation. Une communication ciblée, par mail, à l'intention des encadrants, afin de les informer de l'existence de ces formations sera aussi réalisée. Cette information sera également délivrée lors de l'entretien réalisé au moment de la prise de fonctions afin d'informer les encadrants et les sensibiliser à ces questions et les inciter à y participer. Enfin, à l'issue de ces formations, il sera consacré un moment pour une rapide évaluation des effets de la formation, grâce à des mesures directes et indirectes (intentions d'actions, brain storming et focus group par exemple).

Aussi, le réseau des référents VSS sera entretenu et leur formation sera maintenue afin de les former aux questions d'égalité, de discrimination, de harcèlement et de violences. Ces référents sont des interlocuteurs directs, qui viendront s'ajouter à d'autres interlocuteurs comme le CHSCT, la cellule d'écoute, ou le dispositif de signalement.

PLANIFICATION

2ème semestre 2025	Axe 1	ACTION 1	<i>Poursuite des Actions de sensibilisation et d'information pour prévenir les écarts de rémunération (jurys, commissions d'avancement ...)</i>
		ACTION 2	<i>Action d'information en direction des candidates à la RIPEC et ou à un CRCT</i>
	Axe 2	ACTION 6	<i>Démarrage de la mise en place de l'action modèles de rôle</i>
2026	Axe 3	ACTION 7	<i>Poursuite du diagnostic QVT, incluant la dimension équilibre vie personnelle et familiale, introduction d'items en lien avec le temps partiel (choisi/subi)</i>

	<i>Axe 1</i>	<i>ACTION 4</i>	<i>Mise en place d'outils de diagnostic RIPEC et avancement de carrière</i>
	<i>Axe 2</i>	<i>ACTION 5</i>	<i>Poursuite de la mise en place de parrainage ou mentorat</i>
			<i>introduction d'un dispositif d'entraînement à la présentation orale/écrite d'un dossier pour une évolution de carrière</i>
	<i>Axe 4</i>	<i>ACTION 8</i>	<i>Démarrage de l'opération de nommage de bâtiments et lieux emblématiques de l'Université avec Noms de femmes.</i>
2027	<i>Axe 4</i>	<i>ACTION 8</i>	<i>Poursuite des Actions de sensibilisation et de formation aux discriminations violences sexistes et sexuelles</i>
	<i>Axe 2</i>	<i>ACTION 3</i>	<i>Utilisation des outils de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences</i>
2028	<i>Axe 4</i>	<i>ACTION 8</i>	<i>Diffusion de vidéos support sur les Violences sexuelles et sexistes projetées lors des différentes formations et journées de sensibilisation</i>
			<i>Finalisation de l'opération de nommage des bâtiments de l'université</i>

Validation du plan d'action dans les instances

11/06/2025	Présentation au CSA
08/07/2025	Présentation en CA

CONCLUSION

Ce document a pour intérêt de faire un bilan sur le nombre d'actions réalisées ainsi que leur cohérence en regard de notre projet d'établissement. Il montre aussi notre volonté d'inscrire les actions réalisées et à venir dans une programmation qui s'ancre dans un projet plus vaste qui vise à mettre l'humain et l'ambition au cœur de notre projet d'établissement, en favorisant le bien-être, la qualité de vie au travail et la réussite de chacun.

Mais au-delà, nous pouvons aussi noter qu'il a eu pour conséquence de mobiliser de nombreux acteurs-trices au sein de l'université et surtout d'entamer des réflexions et de croiser les regards sur la question de l'égalité Femmes-Hommes et plus particulièrement autour de problématiques que l'on aurait pu penser marginales ou insignifiantes.

ANNEXES

Programme du 8 mars 2023

8 MARS 2023



Journée du 8 mars

Journée internationale des droits de femmes

L'action de l'université de Bourgogne

Au programme :

Matinée : Les enjeux de l'égalité Femmes-Hommes

9h accueil café

(9h45) 1- introduction de la demi-journée : Edith Salès-Wuillemin Vice Présidente déléguée à la Qualité de Vie au Travail "Les enjeux de l'égalité femmes-hommes à l'université de Bourgogne" (15 mns + 10 mns questions)

(10h10) 2- Kildine Bataille-Bennetz Adjointe au Maire de Dijon Conseillère métropolitaine : actions ville de Dijon (30 mns) en visioconférence

(10h40) 3- Clémentine Hugol-Gential Professeure en Sciences de l'Information et de la Communication, Université de Bourgogne- Laboratoire CIMEOS (EA 4177): "Visibilisation des femmes d'hier à aujourd'hui : matrimoine et enjeux de représentation". (30 mns + 10 mns échanges)

(11h20) 4- Fabrice Gabarrot, Maître de Conférences HDR en Psychologie Sociale, Université de Bourgogne, Laboratoire psy-DREPI, Psychologie sociale et genre : entre stéréotypes et identité (30 mns + 10 mns échanges)

Programme du 10 février 2025



Matin : Salle 219 du bâtiment Droit Lettres

Après midi : Salle des Actes de la Maison de l'Université

- **9h** : Accueil café
- **9h30** : Introduction Générale par Edith Salès-Wuillemin, Vice-Présidente déléguée à la Qualité de Vie au Travail
- **10h** : Quiz - Les femmes dans l'informatique, animé par le Pavillon des Sciences

- **13h45 - 14h** : Accueil café
- **14h-15h** : "L'informatique : un bastion à reconquérir par les Femmes" - Conférence de Marinette Savonnet, Maître de conférences à l'UFR Sciences et Techniques, échanges
- **15h - 16h30/17h** : Table ronde « Les femmes dans l'informatique » avec la participation des femmes volontaires de la Direction du Numérique, de Mme Savonnet et d'étudiantes en licence d'informatique

10 MARS 2025 salle des actes (MDU) Journée internationale des Droits des Femmes

- 9h**- Accueil café
- 9h30-10h** Vincent Thomas et Edith Salès-Wuillemin: Introduction générale
- 10h-11h** Conférence : Lola Cunin Lcunin@adefo.asso.fr
Myriam Tetu Mtetu@adefo.asso.fr PAS/ADEFO, structure intervenant sous l'égide du préfet via la déléguée régionale aux droits des femmes. Titre : *la traite des êtres humains. étudiant-es en situation de précarité*
- 11h30-12h30** : Table ronde animée par Jean-Philippe Pierron
Lutter contre le harcèlement moral et sexuel et toutes les formes de violences sexistes et sexuelles (VSS) à l'Université Bourgogne Europe
- Participants à la table ronde :**
 - Vincent THOMAS,
 - Laetitia MARTINEZ - vice-présidente du conseil régional,
 - Nathalie KOENDERS - maire de Dijon,
 - Denis HAMEAU - conseiller enseignement supérieur Dijon Métropole,
 - Emilie CAMELIN, chargée de mission Vie Etudiante et lutte contre les VSS au rectorat de région académique
 - Edith SALES-WUILLEMIN, VP QVT et égalité Professionnelle Femmes-Hommes
 - Carine MICHEL, VP CFVU
 - Robinson DAOUST - VP étudiant du CAC
 - Valentine CLAUDEON chargée de développement du réseau des référents VSS des personnels
 - Maxence ROULLIAT, VP délégué à la vie étudiante



- 1 représentant des référents étudiants
 - 1 représentant des référents des personnels (Laure Perraud)
- Durée** : 55 mn environ

14h- accueil café

- 14h30-15h30** Isabelle Bienmiller Directrice CIDFF21 et Elaura Pezard juriste : CDIFF Centre d'information des droits des femmes : présentation structure, cadre légal.