Aix*Marseille université
Socialement engagée

CONSEIL D'ADMINISTRATION D'AIX-MARSEILLE UNIVERSITE

DELIBERATION n°2023/09/19-03-CA

Le **Conseil d'administration**, en sa séance du 19 septembre 2023, sous la présidence d'Éric BERTON, Président,

Vu le Code de l'éducation,
Vu les Statuts d'Aix-Marseille Université modifiés,
Vu la délibération n°2022/06/22-26-CA du Conseil d'administration approuvant le plan d'action égalité femmes-hommes,

DECIDE :

OBJET : Rapport d'exécution du Plan égalité femmes-hommes

Le Conseil d'administration approuve le rapport d'exécution du Plan égalité femmes-hommes tel qu'annexé à la présente délibération.

Cette délibération est adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés.

Membres en exercice : 35
Quorum : 18 membres présents et représentés
Membres présents : 20
Membres représentés : 11

Fait à Marseille le 19 septembre 2023,

Université d'Aix Marseille · AMU ·

Eric BERTON,
Président d'Aix-Marseille Université

Aix*Marseille université
Socialement engagée

Etat d'avancement Plan d'Action Egalité femmes - hommes 2021 – 2023

Conseil d'administration - 19 septembre 2023

PARTIE I

Contexte - Présentation générale des 5 axes et modalités de mise en œuvre

PARTIE II

Bilan Plan d'Action Egalité femmes hommes 21/23 (avril 2021 – août 2023)

Etat d'avancement Global des actions et sous actions : schéma

Actions réalisées et résultats obtenus par AXE

I- Le contexte

Cadre réglementaire en constante évolution et volonté forte de la gouvernance

Accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019

Le **décret 2020-528 du 4 mai 2020** définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique

Egalité femmes-hommes et la lutte contre les discriminations

2012
mission dédiée

2016
Vice présidence déléguée

2020
Vice présidence fonctionnelle

Le plan égalité H/F s'insère dans le cadre du plan d'action gouvernance visant à améliorer la Qualité de Vie au Travail

2021 : GT

Plan Action Egalité 21/23
Egalité, Inclusion, Diversité

adopté en CA le 22 juin 2021

5 axes

- RENFORCER LA GOUVERNANCE DES POLITIQUES D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
- EVALUATION, PREVENTION ET TRAITEMENT DES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
- GARANTIE DE L'EGAL ACCES 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

Le Plan d'Action Égalité (PAE) professionnelle : Présentation générale

1 RENFORCER LA GOUVERNANCE DES POLITIQUES D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

5 objectifs

- Elaborer un PAE 21/23 en concertation avec les partenaires sociaux et accompagner sa mise en œuvre
- Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes, évaluation et suivi des actions conduites en matière d'égalité professionnelle
- Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social
- Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle
- Coordonner l'ensemble des actions avec nos partenaires

17 actions et 29 sous actions

2 EVALUATION, PREVENTION ET TRAITEMENT DES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

2 objectifs

- Analyser annuellement et diagnostiquer les éventuels écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes
- Diagnostiquer et limiter les effets de la maternité sur la rémunération des titulaires

9 actions et 12 sous actions

3 GARANTIE DE L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS

2 objectifs

- Diagnostiquer et développer la mixité des métiers
- Accompagner les parcours et l'égal accès aux responsabilités professionnelles

5 actions et 17 sous actions

4 ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE

2 objectifs

- Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail
- Soutien à la parentalité

13 actions et 29 sous actions

5 LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, LES HARCÈLEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS

2 objectifs

- Élargir le dispositif actuel d'AMU de « lutte contre le harcèlement, les violences sexuelles, sexistes, et homophobes » à la lutte contre le harcèlement moral, ainsi que le racisme et l'antisémitisme, et améliorer le fonctionnement du dispositif
- Former les publics prioritaires à la prévention et à la lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes

7 actions et 22 sous actions

5 AXES

51 actions
concrètes et opérationnelles, accompagnées d'**indicateurs** de suivi et d'évaluation.
Un soutien institutionnel fort.
Des actions qui s'appuient sur les **résultats de la recherche scientifique** sur les stéréotypes de genre et la discrimination.

Modalités de mise en œuvre

Le déploiement du PAE et son suivi sont le fruit d'une collaboration étroite entre la DRH et la Vice-Présidence Egalité Femmes Hommes et Lutte contre les Discriminations

JANVIER / MARS 2021

Groupe de travail paritaire réunit pour l'élaboration du Plan et son adoption

Concertation : de janvier à mars 2021

Rédaction et communication du plan en avril 2021

AVRIL 2021

Début PAE 21/23

REFERENTS AXES ET ACTIONS

Des référents clairement identifiés

Répartition entre la VP, différents services et interlocuteurs : DRH, DIRCOM, SPRE, SCASC

Mise en cohérence et transversalité des actions

DRH structure pilote du projet (2021 ancienne Directrice du pôle pilotage)

Ecarts de rémunération

Outil DGAFP : L'outil de calcul des écarts de rémunération a été utilisé par le bureau masse salariale et emplois de la DRH et enrichi par des analyses complémentaires permettant ainsi une analyse plus fine sur la totalité des corps de fonctionnaires et des contractuels

Nomination d'un pilote DRH avril 2023

Suivi du Plan et collecte des données pour l'élaboration du bilan et du rapport d'exécution

Entretiens réalisés **avec les référents** (état des lieux)

Outil de suivi (tableau de bord et rétroplanning) des actions prévues et réalisées

Questionnaire et collecte des données qualitatives et quantitatives

SEPTEMBRE 2023

Présentation du bilan au CSA du 7 septembre 2023

Reprise du GT le 11 septembre 23

AVRIL 2024

Fin du PAE 21/23

Transmission du rapport d'exécution rédigé par la DRH et la VP EFHLD à : DGESIP – HCERES

MARS 2025

Transmission

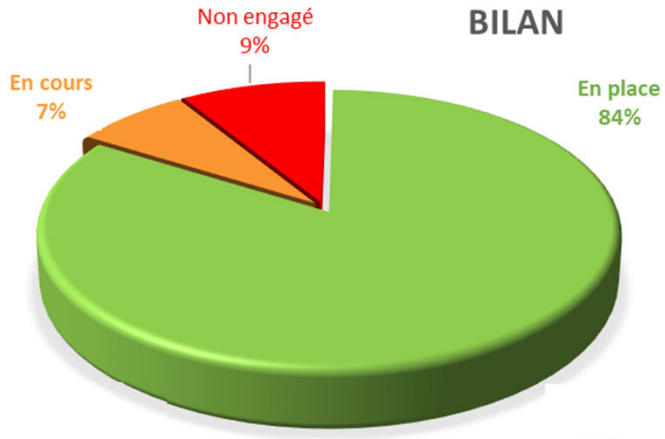
Nouveau PAE

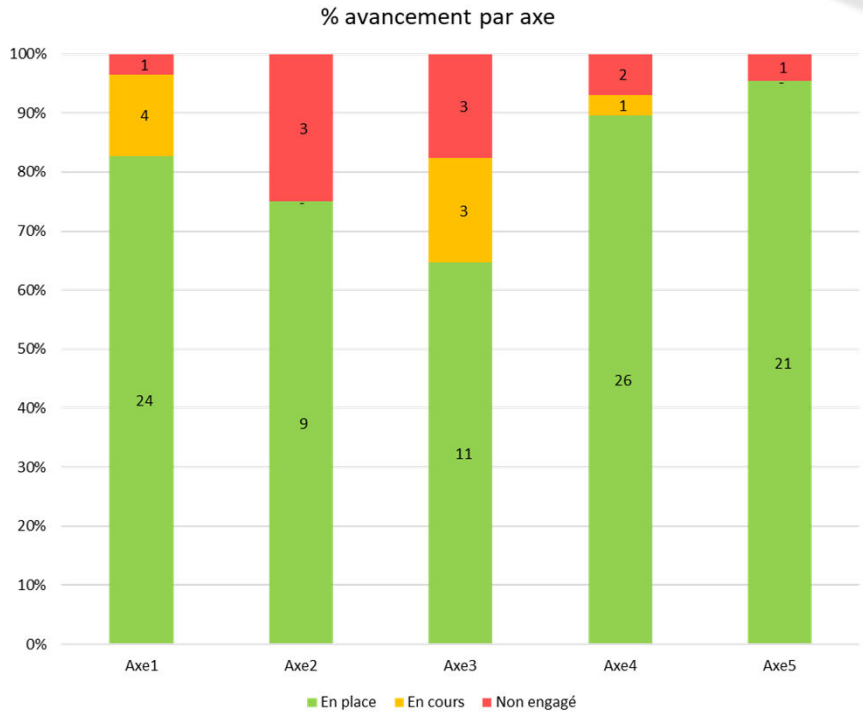
à DGESIP

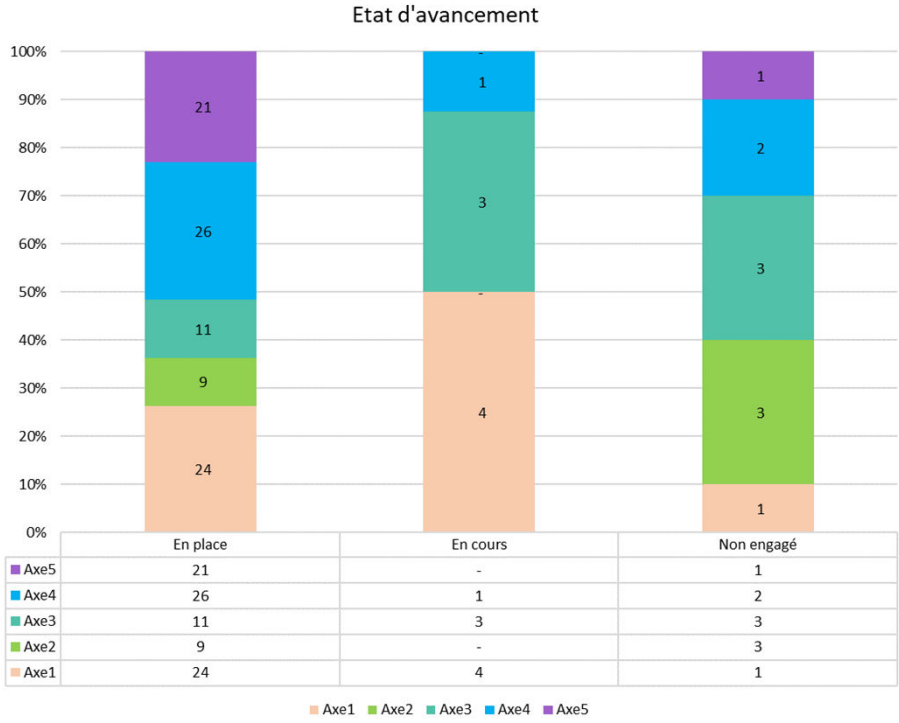
PROCHAIN PAE

NB : absence de transmission = pénalité de 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble du personnel

II – Bilan PAE : Etat d'avancement des actions et sous actions : avril 21 à aout 23







	En place	En cours	Non engagé
Axe5	21	-	1
Axe4	26	1	2
Axe3	11	3	3
Axe2	9	-	3
Axe1	24	4	1

AXE 1 - RENFORCER LA GOUVERNANCE DES POLITIQUES D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

5 objectifs

17 actions visant à définir les priorités d'action, à assurer l'opérationnalité du plan, à l'améliorer et le faire vivre concrètement

Elaborer un PAE 21/23 en concertation avec les partenaires sociaux et accompagner sa mise en œuvre

Etablir un PAE 21/23 en concertation avec les partenaires sociaux : GT dédié	En place	En cours : Comité de suivi
Mise en place du PAE adossé aux résultats de la recherche : Prise en compte des résultats de la recherche afin de connaître les conditions d'efficacité des actions sur le terrain	En place	
Renforcement de la vice-présidence Egalité Femmes-Hommes et lutte contre les discriminations : VP fonctionnelle et cellule de pilotage (6 Chargées de mission) et valoriser leur travail	En place	En cours : Nomination de référents et référentes pour chaque composante BIATSS et E/C Non engagé : Créer un plan de communication visant à identifier les référents et référentes structure et valoriser leur travail
Animation du groupe de référentes et référents, et coordonner l'ensemble des actions mises en place : comité de suivi	En cours	
Création d'un Comité de pilotage : COPIL AGENDA SOCIAL (2 à 3 réunions/an)	En place	
Communication interne et externe au sujet du Plan d'Egalité : intranet, newsletters, réseaux sociaux, communiqués de presse, plan de formation, journée d'intégration, et campagne régulière du SPRE.	En place	
Intégration d'une partie du PAE dans l'HRS4R et mise en avant de 3 actions pour favoriser l'égalité HF : améliorer la collecte interne des données sur les mesures antidiscriminatoires, intégrer la formation aux biais de genre dans les comités de sélection des E/C et faciliter la réinsertion professionnelle après un congé parental	En place	En cours : E/C :Favoriser l'accès au CRCT ou CPP après un congé parental

AXE 1 - RENFORCER LA GOUVERNANCE DES POLITIQUES D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes, évaluation et suivi des actions conduites en matière d'égalité professionnelle

En place

Enrichissement du RSU par des statistiques sexuées
Accompagnement et coordination des différents services producteurs de données dans la réalisation du RSU
Communication des résultats et analyse du RSU et des rapports complémentaires
Information sur les résultats sexués des concours et recrutements BIATSS et E/C et recrutements contractuels

Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social

En place

Veille de l'application de la règlementation relative à la mixité femmes-hommes des listes de candidats lors des élections professionnelles (parité des listes et parité des GT)

Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle

En place

Proposition systématique de formation à tous les encadrants et encadrantes (y compris l'encadrement doctoral) aux effets des biais de genre, à leurs responsabilités en la matière et aux moyens d'actions : plan de formation

En place

Encourager/veiller à la parité dans les différentes instances et comités de l'université

Coordonner l'ensemble des actions avec nos partenaires

En place

Organisation d'échanges avec nos partenaires : homogénéisation et mutualisation des actions Egalité femmes-hommes et formalisation dans le contrat de site

En place

Partage des outils, actions et protocoles conçus avec nos partenaires, retour d'expérience et échanges de bonnes pratiques

AXE 1 : quelques exemples de réalisation

RENFORCER LA CONNAISSANCE STATISTIQUE DE LA SITUATION COMPAREE : fruit d'une collaboration DRH – VP EFHLD

La DRH procède à des analyses femmes-hommes à un **niveau macro et micro** complétées par des rapports annexes sur le site de la vice-présidence EFHLD

Les **RSU enrichis** par les nouveaux calculs d'écarts de rémunération entre femmes et hommes permettant, par exemple, de mettre en exergue, une évolution de l'écart entre les femmes et les hommes. Un accès facilité avec l' intégration d'un Excel interactif - 2023

Un **nouvel indice de parité** (adverse impact) permettant de comparer les effectifs au niveau du vivier et des promotions/recrutements afin d'identifier les mécanismes d'auto-censure et/ou de discrimination.

Une **formation** réalisée le 7 mars 2022 auprès des producteurs de données pour les amener à mieux comprendre l'intérêt des analyses sexuées des données et le maniement du nouvel indice de parité

Prise en compte des **4 types d'effet**

- **EFFET SEGREGATION DE CORPS**
- **EFFET DEMOGRAPHIQUE** au sein des corps
- **EFFET TEMPS PARTIEL**
- **EFFET PRIMES** à corps-grade-échelon identique

WE4LEAD
partenaires internationaux

9 universités

France *: AMU (coordinateur)*
Italie *: La Sapienza de Rome*
Espagne *: Université Autonoma de Madrid*
Algérie *: Université de Constantine 3 et Université de Mostaganem*
Liban *: Université Libanaise et Université d'Antonine*
Tunisie *: Université Tunis-el-Manar et l'Université de Sousse.*

Partenaire associé *: Réseau francophone des Femmes responsables dans l'Enseignement supérieur et la recherche (RESUFF)*

AXE 2 - EVALUATION, PREVENTION ET TRAITEMENT DES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

2 objectifs

9 actions destinées à améliorer l'étude et le diagnostic des éléments de rémunération constitutifs des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes

Analyser annuellement et diagnostiquer les éventuels écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes

Communiquer les analyses de rémunération des titulaires produites par outil DGAFP (analyse des traitements et des primes)	En place
Mesurer l'impact du sexe sur la dynamique de carrière (rémunération moyenne par âge et sexe)	En place
Renforcer les principes d'égalité entre les femmes et les hommes dans la prochaine version des lignes directrices de gestion (LDG) de l'établissement afin de les garantir dans les procédures d'avancement (indice de parité promouvables/promus)	En place
Compléter les statistiques de l'outil DGAFP par des analyses sexuées par type de prime (enseignants et BIATSS)	En place
Suivi des écarts de rémunération des contractuels, et notamment les éventuels écarts de agents de catégorie A (par corps et par sexe)	En place
Diagnostiquer la part de femmes titulaire des HDR (habilitation à diriger des recherches)	Non engagé
Diagnostiquer et analyser les écarts de rémunérations des CEV et ATV - (par corps et par sexe)	En place

Diagnostiquer et limiter les effets de la maternité sur la rémunération des titulaires

Identifier les éventuels impacts de vie familiale sur la rémunération des femmes et des hommes (rémunération moyenne par sexe selon nombre d'enfant) – Titulaires et contractuels	Non engagé
Limiter les effets des congés parentaux par la promotion du temps partiel annualisé pour les BIATSS (nombre de congé parentaux et temps partiel annualisé genré)	En place

Outil DGAFP

analyse des écarts de rémunérations entre femmes et hommes sur l'année 2019

Outil complexe
Retraitement manuel obligatoire

Analyses complémentaires ont permis d'étoffer Puis de réviser l'outil DGAFP

Etude reconduite sur 2021 et 2022 avec les mêmes analyses en interne

Evolution et Décomposition des facteurs expliquant les écarts de rémunération entre femmes et hommes

Analyse de la population contractuelle

Enrichissement du Rapport Social Unique

2022

AXE 2 : quelques chiffres issus des diagnostics écarts de rémunération

Prise en compte des 4 types d'effet : effet ségrégation des corps , effet démographique au sein des corps, effet temps partiel et effet primes à corps-grade-échelon identique

POPULATION GLOBALE (2022)	• Titulaires : 4 856 agents - 33 corps = 50,7 % Fe • Contractuels : 2 976 agents - 24 corps - 56,3 % Fe
ANALYSE ÉCART DE RÉMUNÉRATION (2022)	• Titulaires : Les femmes ont une rémunération brute moyenne inférieure de 884 € par mois - A contrario, elles sont surreprésentées en catégories B et C, catégories les moins rémunérées • Contractuels : uniquement BIATSS Les femmes ont une rémunération brute moyenne inférieure de 101 € par mois (- 4 % par rapport à la rémunération brute moyenne mensuelle des hommes)
EFFET SEGREGATION DE CORPS	• Titulaires : L'écart de rémunération brute s'explique pour 82 % (- 723 €) par un effet de ségrégation des corps (Les femmes sont proportionnellement bien moins nombreuses que les hommes parmi les corps les mieux rémunérés : PR, IR et MCF) - A contrario, elles sont surreprésentées en catégories B et C, catégories les moins rémunérées • Contractuels : BIATSS L' écart s'explique pour 89% par l'effet ségrégation des corps ((Les femmes sont proportionnellement bien moins nombreuses que les hommes parmi les corps les mieux rémunérés)
EFFET DEMOGRAPHIQUE	• Titulaires : L'effet démographique au sein des corps explique pour 11 % l'écart de rémunération entre les sexes. Entre 2021 et 2022, sur la population des enseignants-chercheurs, nous observons une amélioration de ces écarts de rémunération dû à l'effet démographique
EFFET PRIMES	• Titulaires : Effet prime à corps-grade-échelon identique : Au niveau établissement, l'effet primes joue en faveur des femmes de façon mineure • Contractuels : BIATSS : La mise en place du dispositif de PIA en 2022 a permis de réduire considérablement les écarts sur les primes entre les femmes et les hommes par rapport aux années précédentes
EFFET TEMPS PARTIEL	• Titulaires : Les femmes sont en moyenne davantage à temps partiel que les hommes - Le temps partiel joue de façon minoritaire sur l'écart de rémunération entre femmes et hommes • Contractuels : ratio équivalent car recours moins important au temps partiel
CONCOURS	• 69 % de femmes sont lauréates de concours BIATSS et 50 % sur liste d'aptitude BIATSS, tandis que la part globale de femmes au sein de la population BIATSS est de 60,8 %

Données complètes dans le rapport d'exécution du PAE et le RSU à venir

AXE 3 : GARANTIE DE L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS

2 objectifs

5 actions destinées à promouvoir l'égalité, l'inclusion et la diversité au sein de notre université, à garantir l'égalité des chances entre femmes et hommes dans l'accès à l'emploi en développant une communication non genrée et en sensibilisant l'ensemble des acteurs aux effets des biais de genre

Diagnostiquer et développer la mixité des métiers

- Établir un diagnostic, à l'échelle de l'établissement, de la mixité des métiers : enrichissement du RSU et rapports complémentaires (ratio, indice de parité, etc.) — En place
- Communiquer sur les métiers sans stéréotypes de genre : renforcement des actions internes et externes, poursuivre les actions de sensibilisation (conférences, tables rondes, etc.), renforcer les formations initiale et continue, intégrer une communication/conseil à l'orientation lycéens, poursuivre les partenariats (rectorat…) — En place
  - Guide pour une communication équitable en genre (2024) – GT dédié en cours
- Former pour lutter contre les effets des stéréotypes de genre (agents et encadrants) et utiliser les résultats de la recherche sur les biais de genre pour définir le contenu et le format de la formation — En place
  - En cours : Former d'autres intervenants (en réflexion)

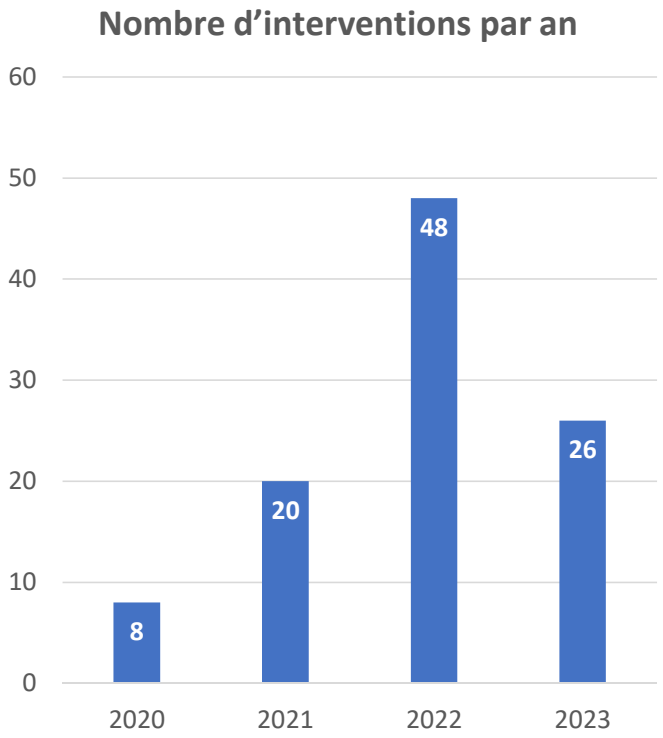
Accompagner les parcours et l'égal accès aux responsabilités professionnelles

- Assurer l'égalité de traitement et lutter contre les biais de genre dans les procédures de recrutement : Former les membres des comités de sélection aux effets de biais de genre (en place depuis 2020), informer les jurys de recrutement de l'état des lieux sexué du vivier (BIATSS) et partager les outils et protocole de formation avec d'autres universités — En place
  - En cours : Généraliser les formations au jury ad hoc en charge des avancements, primes et concours BIATSS
  - Non engagé : Assurer l'alternance F/H des présidences de Jury et Sensibiliser à la visioconférence (auditions femmes enceintes.)
- Assurer l'égalité d'accès aux promotions, avancements au choix, et primes : veille assurée : Encourager les candidatures des femmes ou des hommes aux avancements, HDR, PEDR — En place
  - En cours : Développer des programmes de mentorat pour les étudiantes de master, les doctorantes et doctorants, et les post-docs
  - Non engagé : Sensibiliser les membres du CAC aux biais de genre

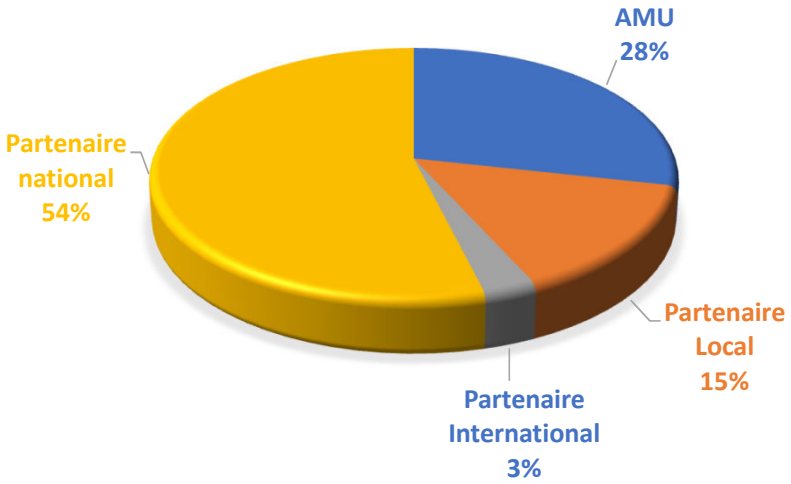
AXE 3 : Promouvoir l'égalité

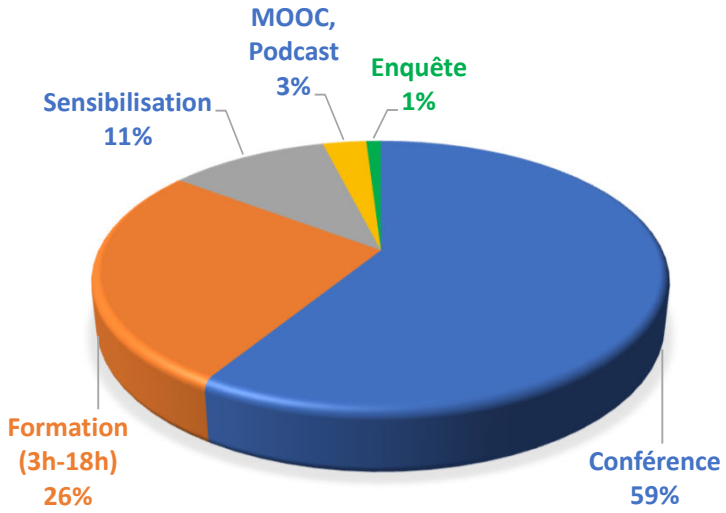
en quelques Chiffres

bilan au 25/08/2023



Total:
102 interventions réalisées
13 programmées pour automne 2023





Total:
245h
+ de 5000 personnes

AMU:

- 10 laboratoires
- 2 instituts
- Jurys AMIDEX Chaire d'excellence
- 174 doctorant.e.s
- + de 1800 membres des CDS
- + de 80 personnels de la DRH

Partenaires:

- **IRD, CNRS, INSERM**
- **13 universités**: Bretagne Atlantique, Catholique de Louvain, Côte d'Azur, Haute Alsace, Lille, Lyon 2, Nancy, Poitiers, Rennes, Saclay, Sorbonne, Strasbourg, Toulouse
- **4 académies**: Aix-Marseille, Nice, Lille, Montpellier
- **3 ministères**: MESR, Education nationale, Justice
- **Autres**: Métropole, Région Sud, Etablissements du secondaire, Associations, Centres sociaux, Entreprises, etc.

AXE 4 : ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE

2 objectifs

13 actions d'amélioration de la qualité de vie au travail ciblant les outils permettant à chacun de concilier au mieux sa vie professionnelle et sa vie personnelle, notamment en soutenant la parentalité.

Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail

Mise à jour des dispositions ayant un impact sur l'égalité femmes-hommes en lien avec les GT : Chartes des temps de vie, droit à la déconnexion, télétravail et management responsable	Non engagé
Communication sur les chartes Déploiement des formations de sensibilisation des agents et encadrants	En place
Cadrage des horaires de réunions pour les rendre compatibles avec la vie personnelle	En place
Déploiement du télétravail au sein d'Aix-Marseille Université	En place
Prise en compte des situations individuelles (monoparentalité, familles nombreuses, enfants en bas âge, enfants en situation de handicap…) dans l'organisation de la prise des congés annuels et l'aménagement des horaires	En place
Développement des actions de communication relatives au temps partiel annualisé	En place

AXE 4 : ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE

Soutien à la parentalité

Développer les actions de communication (notamment sur le site de la DRH) autour de la coparentalité afin d'en faciliter l'accès	En place
Faciliter le retour à l'emploi après un congé familial : entretien d'accompagnement DRH campus, favoriser le recours CET, CRCT ou CPP	En place
Faciliter le remplacement de l'absence d'un agent liée à la parentalité en cas de dysfonctionnement important du service : anticiper et mutualiser les fonctions transverses, brigades de remplacement, CDD de remplacement	En place
Limiter les impacts en paie des congés maternité pour les agents contractuels	En place
Mettre en place des espaces dédiés à l'allaitement maternel dans les locaux des différents campus	En cours
Favoriser l'aide à la garde des enfants : - Maintien du nombre de crèches, - Développement de la communication autour des « stages et séjours enfance » et des prestations en lien avec la parentalité - Informations sur les aides interministérielles (garde d'enfant) et accompagnement à leur mise en œuvre (aide financière (chèque CESU), berceaux SRIAS)	En place
Sécuriser la situation des femmes en état de grossesse : garantir un suivi de la médecine du travail et communiquer sur la dérogation (avis médecin du travail) du nombre de jour de télétravail	En place

→ 2024 : mise en place d'une newsletter mensuelle du SCASC

AXE 4 : articulation vie pro/ vie perso : quelques exemples

Equilibre Vie pro/perso

- Charte du temps de vie, déconnexion, télétravail et management responsable, Charte d'engagement LGBTI
- Création du dispositif autorisant l'utilisation d'un prénom et une civilité d'usage (agents et étudiants) – interne à AMU
- Intégration dans le Plan de Formation : Egalité, VSS, harcèlement, discrimination, biais de genre (GEFORP)
- Veille active sur les principes de non discrimination : recrutement, promotion, avancement, aménagement des horaires, etc.
- Subrogation qui permet notamment de limiter les impacts en paie pour les congés maternité des contractuels
- Favoriser le recours au CET (Gestion numérique)

Soutien à la parentalité

- Création du Guide de la Parentalité
- Intégration des congés familiaux dans la Vignette congés
- Création de la Vignette Dons de jours de repos
- Aide au retour à l'emploi après un congé familial long : Accompagnement DRH campus
- Création des brigades de remplacement qui facilite le remplacement des congés parentaux
- Droit à l'allaitement : accompagnement des DRH campus et réflexion en cours sur la création de salles d'allaitement

AXE 5 : LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, LES HARCÈLEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS

2 objectifs

7 actions visant à assurer un cadre de travail serein tant aux agents qu'aux étudiants en organisant le dispositif de lutte contre les violences, recouvrant autant le volet d'alerte et de traitement que le volet prévention.

Élargir le dispositif actuel de « lutte contre le harcèlement, les violences sexuelles, sexistes, et homophobes » à la lutte contre le harcèlement moral, le racisme et l'antisémitisme**, et améliorer le fonctionnement du dispositif**

Constituer un GT avec les différents services impliqués et les organisations syndicales pour réviser et élargir le dispositif actuel — En place

Élargir le dispositif actuel à la lutte contre le harcèlement moral, le racisme et l'antisémitisme et nomination des référentes et référents — En place

Améliorer le fonctionnement interne du dispositif : — En place
- « Bureau d'intervention » autonome et indépendant afin de garantir la neutralité, confidentialité et confiance pour le personnel AMU et les étudiants
- Accompagner les victimes + personnes objet d'un signalement ou plainte
- Assurer le signalement, le traitement et le suivi des actes
- Equipe pluridisciplinaire
- Doter d'un comité opérationnel et d'un groupe de pilotage

Coordonner l'action du dispositif avec les différentes structures internes (DRH, DAJI, SCASC, médecine préventive, service Sécurité DSSD) et externes — En place

Améliorer la communication sur le dispositif : nombreuses sessions de sensibilisation réalisées auprès des agents et étudiants, création du bonus engagement, clarification des procédures , campagne de communication;
Informer sur le suivi du dispositif (saisines, accompagnement) — En place

Création d'un guichet unique :
Le **Service Pour le Respect et l'Egalité** *créé en mai 2022* intervient sur tous types de discrimination (dont VSS) et tous types de harcèlement moral dont le cyber harcèlement

3 thématiques d'interventions
Juridique
Social
Psychologique

AXE 5 : LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, LES HARCÈLEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS

Former les publics prioritaires à la prévention et à la lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes

Professionnaliser les membres à temps plein du dispositif, ainsi que les référentes et référents experts qui y contribuent :
- Formations
- Temps de veille et d'échanges
- Mutualisation des bonnes pratiques

En place

Former systématiquement les personnels :
- Personnels encadrants
- Responsables et Directeurs administratifs
- Responsable de diplômes
- Référents Egalité et lutte contre les discriminations
- Personnels RH
- Doctorant.e.s
- Représentants du personnels

Non engagé

En place

SPRE

GEFORP

Entre 2021 et 23 : 14 sessions de formations Egalité, VSS et harcèlement soit :
129 agents formés (108F et 21H) dont
11 responsables adm (10F et 1H)
et 12 agents DRH (12F)

LES ACTIONS DU SPRE en 2023 en quelques chiffres

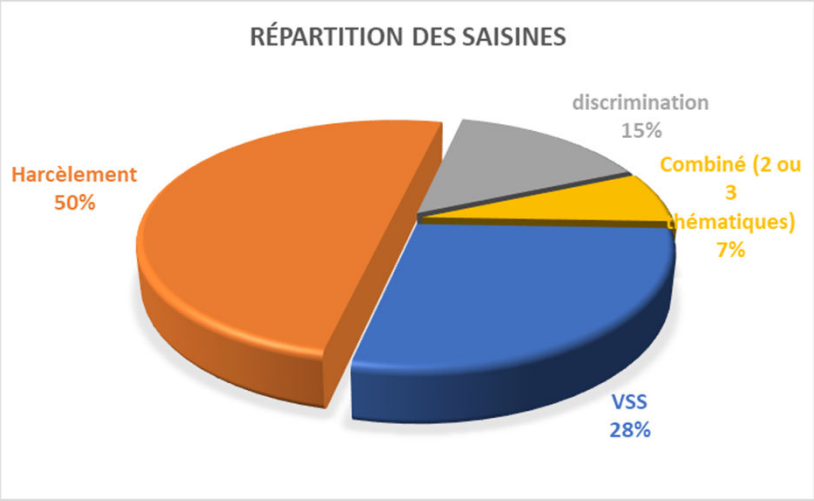
3 thématiques d'intervention
juridique
Social
psychologique

3 agents à temps plein + 1 agent gestionnaire administratif

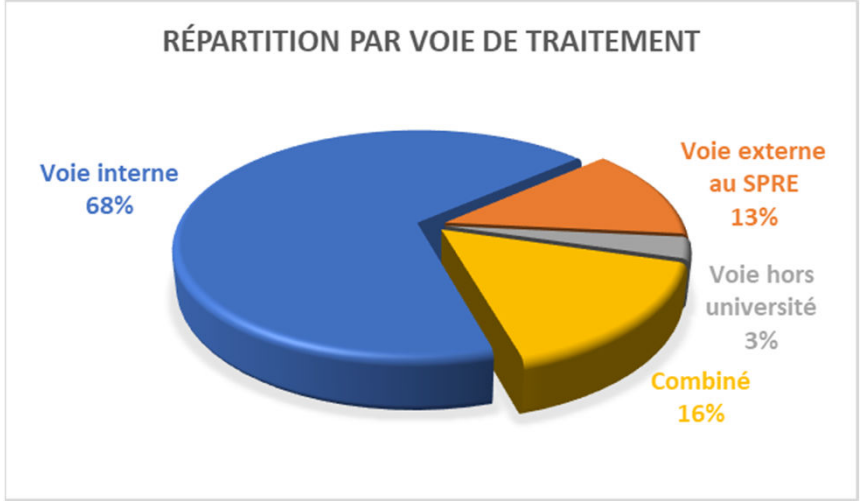
Plus de 80 actions de prévention interne et externe

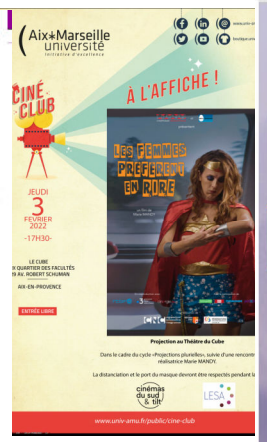
Nombreuses sessions de sensibilisation auprès des étudiants et doctorants

35 sessions d'informations auprès des Services et responsables Master



Entre 2016 et 2021 :
118 situations signalées
Depuis la création du SPRE :
220 saisines (mai 22 à aujourd'hui)





Rencontres de l'égalité professionnelle