Plan Égalité

2025-2028

Université de Bretagne Occidentale

SOMMAIRE

Le mot du président **3**

La mission Égalité Femmes-Hommes et Lutte contre les VSS **5**

Présentation par la Vice-Présidente Égalité Femmes-Hommes et Lutte contre les VSS 5

Moyens et Gouvernance **8**

Axe n°1 : Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération **12**

P1. Identification et analyse des écarts de rémunération 12

P2. Mesures de traitement des écarts de rémunération 24

AXE n°2 : Garantie à l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois **25**

P1. Mixité des métiers 25

P2. Accompagnements des parcours et égal accès aux responsabilités professionnelles 33

Axe n°3 : Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle **50**

P1. Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail 50

P2. Soutien à la parentalité 53

P3. Contraintes physiologiques et santé des femmes 57

Axe n°4 : Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations **62**

P1. Modalités de mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des VSS et les harcèlements et les discriminations 62

P2. Communication et formation à la prévention des violences sexuelles et sexistes et les harcèlements 66

P3. Modalités d'accompagnement et de soutien des victimes et amélioration des procédures de traitement 76

P4. Modalités d'évaluation du dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes et les harcèlements et les discriminations 78

ANNEXE 1 - Étendue de la mission des référentes et référents Égalité et VSS **79**

ANNEXE 2 - Charte à l'usage des membres de la cellule VSS **81**

ANNEXE 3 - Plateforme unique d'écoute et de signalement **83**

ANNEXE 4 – Fiche signalétique **85**

ANNEXE 5 – Flyer **87**

ANNEXE 6 – Carte de visite **88**

ANNEXE 7 – Cartographie des référents et référentes Égalité **89**

ANNEXE 8 – Cours en ligne VSS STOP ! **91**

ANNEXE 9 – Actions de sensibilisation **92**

ANNEXE 10 – Planning prévisionnel du Plan d'action Égalité **95**

GLOSSAIRES DES SIGLES **97**

Le mot du président

Si la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 impose à chaque université d'élaborer un plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, j'ai souhaité dès 2012 que l'UBO s'engage sur cette voie avec, notamment, la nomination d'une chargée de mission afin d'étudier la situation au sein de notre établissement. Je souligne que l'UBO fut ainsi l'une des premières universités à adhérer à la Conférence Permanente des chargé.e.s de mission Égalité et Diversité des établissements d'enseignement supérieur et de recherche (CPED).

Indépendamment du cadre légal, et parce qu'il est impératif pour l'UBO, en lien avec l'évolution de la société, d'incarner fortement les valeurs d'égalité entre les femmes et les hommes et de poursuivre sa démarche active de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS), j'ai également nommé après ma réélection en mars 2024 une Vice-présidente dédiée à ces sujets majeurs.

Ainsi, et à côté de la mise en place de plusieurs actions concrètes, Dorothée Guérin, Vice-présidente Égalité entre les femmes et les hommes et Lutte contre les VSS, a initié et piloté sur l'année 2024 un important travail de diagnostic, d'analyses et de propositions, voté en CSA et en CA, qui aboutit aujourd'hui à ce Plan d'Action Égalité (PAE) pour la période 2025-2028.

Le PAE qui s'appliquera à l'UBO comporte, conformément à la loi de 2019, plusieurs leviers visant à :

- Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunérations ;
- Garantir un accès équitable aux différents corps et grades de la fonction publique ;
- Favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- Prévenir et lutter contre les discriminations et les violences, y compris le harcèlement moral et sexuel.

Ce Plan décliné en 82 actions s'adresse à toute notre communauté : étudiantes et étudiants, personnels enseignants-chercheurs et enseignants, personnels administratifs, techniques et des bibliothèques ; il est le fruit d'un important travail mené en concertation avec la Commission Égalité et les organisations représentatives, et s'inscrit dans une préoccupation constante pour l'équipe présidentielle : rendre concrètes les valeurs portées par l'UBO, passer des paroles aux actes.

Je suis particulièrement fier du travail réalisé par Dorothée Guérin et toutes celles et ceux qui y ont participé. Je salue enfin les initiatives déjà entreprises, telles que la refonte du dispositif de lutte contre les VSS, le déploiement des référentes et référents Égalité sur l'ensemble des sites de l'UBO, le cours en ligne obligatoire en L1 « VSS STOP ! » depuis septembre 2024, ainsi que les différents événements et formations dédiés au sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes (« OSER ! au féminin », par exemple), ou encore le travail en cours sur l'écriture égalitaire.

Depuis le 1er mars 2025 l'UBO est devenu un Établissement Public Expérimental (décret du 24 février 2025) : cette expérimentation va également permettre d'élargir encore le champ d'application et les partenariats utiles au Plan d'Action Égalité, tout en renforçant notre place sur ces sujets au niveau local et régional.

L'UBO s'affirme ainsi, à nouveau, comme une université pleinement engagée et exemplaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et de lutte contre les VSS.

La mission Égalité Femmes-Hommes et Lutte contre les VSS

Présentation par la Vice-Présidente Égalité Femmes-Hommes et Lutte contre les VSS

Depuis la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, les universités, au même titre que de nombreux établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche, sont dans l'obligation de mettre en place un dispositif de signalement pour les victimes de violences et de discriminations sexistes et sexuelles et d'élaborer un plan d'action pour l'égalité professionnelle[1].

Dans le cadre du mandat de Vice-Présidente en charge de l'Égalité et de la lutte contre les Violences Sexistes et Sexuelles que m'a confié le Président de l'UBO, l'élaboration du Plan d'action Égalité 2025-2028 constitue une étape structurante et ambitieuse pour l'UBO. Je suis très heureuse d'y avoir contribué et qu'il s'inscrive dans la continuité des actions qui ont été portées par les chargées de mission qui m'ont précédée et dans celle du dernier Plan d'action Égalité de l'UBO datant de 2019. Dans le cadre de ce travail d'élaboration, j'ai consulté et me suis appuyée sur l'expérience particulièrement précieuse de la DRH, des collègues de l'UFR de maïeutique, du service juridique et des précédentes chargées de mission et j'ai été nourrie par le dynamisme et les nombreuses propositions des groupes de travail mis en œuvre.

Ce plan représente le fruit d'un travail collectif et collaboratif réalisé par cinq groupes de réflexion thématiques composés de membres de la Commission Égalité, des membres des cellules d'écoute, du service juridique et des membres élus de la CR, du CA et du CSA. Des appels à candidatures ont été réalisés, les 28 octobre et 7 novembre 2024 par le service juridique. La composition des groupes de travail a été effectuée avec le souci d'une représentation des différents statuts de personnels et des diverses appartenances (UFR, UMR, services) favorisant ainsi les besoins et attentes de l'ensemble de la communauté.

[1] Art. L132-1 à L132-4 du Code général de la fonction publique.

Les groupes ont été pilotés par la Vice-Présidente Vie de Campus et Qualité de Vie et Conditions de Travail pour la thématique de l'articulation vie professionnelle/vie personnelle, par la Directrice des Ressources Humaines pour celle de l'accès au recrutement, par la Vice-Présidente RH pour celle de l'évolution des carrières et par moi-même pour celles de la sensibilisation, communication et santé des femmes ainsi que celle relative à la lutte contre les VSS.

Je tiens à souligner le travail et l'engagement de toutes les personnes qui y ont participé et à les remercier très sincèrement. Chaque groupe de travail s'est réuni entre 2 et 6 fois, d'octobre 2024 à janvier 2025.

Fidèle à son mode d'élaboration collectif, les membres de la Commission Égalité Femmes-Hommes ainsi que l'ensemble des membres composant les groupes de travail ont été réunis en plénière et ont été consultés le 8 janvier 2025. Les actions du plan ont été validées à l'unanimité par les membres de la Commission Égalité le 22 janvier 2025.

S'en est suivie une phase d'organisation par la mise en place d'un calendrier des différentes actions et par l'identification des pilotes et des parties prenantes.

Consulté le 13 mai 2025, le CSA a accueilli très favorablement le plan (1 abstention ; 0 voix contre).

Le plan d'action égalité Femmes-Hommes a été soumis à l'approbation du Conseil d'Administration le 27 mai 2025 : Il a été voté à l'unanimité.

Le rapport social unique (RSU) produit par les services de la DRH compile de nombreuses données quantitatives relatives à l'emploi, aux recrutements, aux parcours professionnels, aux formations et aux rémunérations ainsi qu'à l'organisation du travail et aux conditions de vie au travail. La production des données quantitatives du RSU nous a permis de réaliser un état des lieux des données RH concernant les personnels enseignants-chercheurs, enseignants et BIATSS et d'établir des comparaisons.

Le RSU 2023 a été une ressource précieuse pour identifier les défis qui demeurent nombreux. La sphère universitaire n'est pas épargnée par les inégalités dans l'accès aux postes et dans le déroulement des carrières professionnelles. Les femmes personnels UBO sont toujours majoritaires dans les catégories les plus basses. Au fur et à mesure que l'on monte dans la hiérarchie des emplois, le taux de féminisation diminue. La forte présence des femmes au sein des personnels BIATSS ne doit pas occulter une disparité au sein des corps. Si les femmes BIATSS titulaires représentent 53,6% au sein de la catégorie A, elles demeurent beaucoup plus nombreuses dans les catégories B et C où elles représentent respectivement 63,9% et 75,6% des effectifs en 2023. Le phénomène s'accentue dans toutes les catégories contractuelles et notamment dans la catégorie C où elles représentent 80,3% des effectifs.

Parmi le corps des personnels enseignants-chercheurs et enseignants titulaires, les femmes représentent en 2023, 43,7% des effectifs. Si la part des femmes enseignantes-chercheuses augmente légèrement (39,6% en 2023), la population des enseignants-chercheurs titulaires reste largement masculine avec 404 hommes pour 265 femmes en 2023. Les chiffres s'inversent dans la catégorie des personnels enseignants-chercheurs et enseignants contractuels où elles représentent 56% des effectifs.

Un déséquilibre très important demeure également entre le corps des professeurs et celui des maîtres de conférences : 25% des professeurs et 46% des maîtres de conférences sont des femmes malgré une amélioration par rapport aux années précédentes.

La répartition par genre des personnels BIATSS et des personnels enseignants-chercheurs et enseignants titulaires selon la catégorie entraîne bien évidemment des répercussions sur les écarts de rémunération.

Les 82 actions du plan Égalité de l'UBO ont été conçues sur la base de ces données quantitatives avec pour ambition de faire évoluer de manière concrète les différents processus qui conduisent à la constitution et la pérennisation de ces inégalités et à faire évoluer les mentalités en faveur de l'égalité et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Les actions sont réparties dans les différents axes imposés par le cadre de la loi du 6 août 2019 de la manière suivante : 4 actions dédiées à l'évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération, 35 actions à l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois, 14 actions à l'articulation entre vie personnelle et professionnelle et enfin 29 actions consacrées à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations.

Il se caractérise également par une série d'actions dédiée à la santé des femmes, enjeu majeur de société. Longtemps sous-représentées dans la recherche médicale et insuffisamment prises en compte dans les politiques de santé publique, les spécificités des besoins en santé des femmes sont nombreuses et exigent aujourd'hui une attention particulière. J'ai souhaité que nous puissions nous engager et contribuer à une véritable prise en considération de la santé et notamment des contraintes physiologiques des femmes, qu'elles soient personnels enseignants-chercheurs et enseignants, personnels BIATSS ou étudiantes. En dehors des actions dédiées à la santé des femmes, ce plan se caractérise également par plusieurs actions consacrées à la communauté étudiante dans le cadre de la sensibilisation et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

J'invite dès à présent l'ensemble de la communauté de notre Université à s'en saisir et à le faire vivre.

Moyens et Gouvernance

La mise en œuvre du plan d'action Égalité de l'UBO n'est envisageable que grâce aux moyens que l'UBO a accepté de consacrer à la mission Égalité Femmes-Hommes et à la gouvernance institutionnelle et collective qui sera déployée.

1. La place centrale de la Commission Égalité de l'UBO

La gestion des questions d'Égalité entre les femmes et les hommes ainsi que la lutte contre les violences sexistes et sexuelles s'appuient sur un organe collégial, la commission Égalité Femmes-Hommes créée en 2018. Elle est composée d'étudiantes et d'étudiants et de personnels de l'établissement et réunit depuis juin 2024 les référentes et référents Égalité et VSS au sein des UMR, UFR, IUT, Écoles, Instituts, pôles et services ainsi que des membres invités compte tenu de leur implication, expérience ou recherche sur ces questions.

En raison de leurs missions relatives à l'Égalité et à la lutte contre les VSS (annexe n°1), les référentes et référents bénéficient d'une rémunération selon le nombre d'étudiantes ou d'étudiants, de doctorantes et doctorants ou encore de personnels du site géographique couvert. Leurs décharges d'enseignement pour les personnels EC et enseignants ou primes pour les personnels BIATSS sont intégrées dans le référentiel des tâches de l'UBO.

L'objectif de la Commission Égalité est de proposer des actions et d'aider à leur réalisation mais aussi de diffuser des informations dans les UMR, composantes et services et d'échanger sur les bonnes pratiques. La commission se structure en groupes de travail thématiques (actions du 25 novembre et du 8 mars, la charte de la qualité de vie au travail, l'écriture égalitaire etc.). Elle se réunit *a minima* deux fois par an. Selon l'actualité, elle peut être amenée à se réunir davantage. Sur l'année universitaire 2024-2025, la Commission s'est réunie le 1er octobre 2024, les 14 et 28 janvier et le 1er juillet 2025. Les référentes et référents sont également amenés à se retrouver et à échanger sur leurs pratiques dans le cadre des formations qui leur sont dédiées.

2. Un positionnement au cœur de la gouvernance de l'UBO

Le pilotage des questions liées à l'Égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les VSS est confié depuis mai 2024 à une Vice-Présidente au sein de l'équipe autour du Président. Ce positionnement permet de placer ces questions au cœur de la politique et de les croiser à celles liées à l'enseignement, la recherche, les transitions, les partenariats internationaux ou encore la culture.

Cette place au cœur de la gouvernance de l'UBO valorise et intensifie les actions relatives à l'Égalité et à la lutte contre les VSS qui s'inscrivent en cohérence et renforcement des autres actions menées ou décisions prises par l'équipe. Ce positionnement les rend plus efficaces et plus visibles. La présence d'une Vice-Présidente dans les différentes instances favorise également les échanges sur ces aspects avec l'ensemble des directeurs ou directrices de composantes, de services, d'instituts, élues ou élus du CA ou du CSA. Au-delà de l'efficacité et de la visibilité, ce positionnement au plus haut niveau de la politique de l'établissement contribue à la sensibilisation, à la prise de conscience ainsi qu'à l'acculturation et l'évolution des mentalités aux différents niveaux du microcosme universitaire.

L'égalité femmes-hommes et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles affirmées comme des priorités politiques invitent chacune et chacun à modifier sa perception, à s'approprier ces sujets et les intégrer dans son mode de fonctionnement.

3. Le soutien d'un personnel BIATSS

La Vice-Présidente est accompagnée dans ce travail d'un personnel BIATSS contractuel à 50% chargé de la planification, la coordination, la communication et l'organisation des actions de sensibilisation et de communication mises en œuvre tout au long de l'année auprès de la communauté étudiante et du personnel (évènements autour du 25 novembre et du 8 mars, campagnes d'affichage, expositions, cf annexe n°8). Au-delà de la dimension événementielle, la personne prend également en charge l'organisation et la rédaction des comptes rendus des réunions et rencontres régulières avec la Commission Égalité et les groupes de travail. L'accompagnement s'étend également au soutien de la mise en œuvre pratique des nombreuses actions du Plan Égalité comme la préparation du lancement de la plateforme unique d'écoute et de signalement (formulaire de signalement, gestion des données personnelles, cf annexe n°3). Elle gère également le volet communication de la mission Égalité. Cela comprend la mise à jour régulière du site web dédié, ainsi que la gestion de la communication autour des événements organisés par la mission, en particulier les actions menées au sein des UFR. Dans ce cadre, un partenariat étroit est maintenu avec le service communication de l'UBO, afin de garantir une cohérence et une visibilité optimale des initiatives de la mission égalité, à la fois en interne et à l'extérieur.

4. Le projet d'un poste de chargé de mission à temps plein

Malgré le contexte financier des universités, le sujet exige des moyens durables. Selon le montant dont l'UBO disposera dans le cadre du COMP, l'UBO ambitionne de recruter une personne formée sur ces questions à temps plein. Elle assurerait le suivi de la sensibilisation étudiante dans la mise en œuvre du cours en ligne, de la formation à destination des référents et référentes Égalité et VSS, nouveaux personnels entrants et personnels en responsabilité.

Elle pourrait soutenir et gérer la communication et la valorisation de l'engagement de la communauté étudiante sur les questions d'égalité et de lutte contre les VSS, soutenir la promotion de l'égalité par la mise en œuvre d'actions de sensibilisation et de communication sur l'égalité auprès des différentes unités de formation ou de recherche. Elle accompagnerait l'orientation des étudiantes et étudiants par la gestion des partenariats et des actions avec les lycées. Elle pourrait construire un véritable partenariat avec les structures locales brestoises ou encore instruire les demandes de financement.

5. Le soutien de l'action de la Vice-Présidente Égalité F-H et lutte contre les VSS

Les actions portées par la Vice-Présidence bénéficient du soutien de plusieurs services indispensables à l'accomplissement de ses missions : sur les actions de sensibilisation et de communication, le service de la communication, sur les questions de recrutement, de sélection, de gestion des personnels ou encore sur les formations sur les VSS ou l'Égalité, le service de la DRH, le service juridique pour le traitement des VSS, le service de santé universitaire pour le fonctionnement des cellules et l'accompagnement des victimes et des personnes mises en cause ou encore la direction des études concernant la sensibilisation ou formation de la communauté étudiante. L'UBO adhère à la Conférence Permanente des chargés de mission Égalité/Diversité (CPED) pour permettre à la VP d'assister aux rencontres et travaux prévus afin de se former et d'échanger sur les pratiques et expériences. L'UBO la soutient également dans les partenariats mis en œuvre avec le rectorat, les parquets de Brest et de Quimper avec lesquels l'UBO a signé un protocole de partenariat dans le cadre de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, ses homologues dans les instituts de recherche et les universités du Grand-Ouest et les divers acteurs institutionnels ou socio-professionnels sur la place brestoise. Un budget est prévu pour les éventuels déplacements, les évènements de sensibilisation et la mise en œuvre des différents partenariats.

6. Le gouvernance de la mise en œuvre du plan d'action Égalité

Il est essentiel pour assurer l'effectivité du plan d'action Égalité de l'UBO de prévoir sa mise en œuvre concrète grâce à trois outils de gouvernance : la mise en place d'un calendrier détaillé, l'identification et la mobilisation des personnes qui portent politiquement et fonctionnellement les actions, et enfin, la création d'un comité de pilotage présidé par le Président. Le comité de pilotage est chargé d'assurer l'harmonisation entre les différentes actions et un suivi temporel de leur mise en œuvre. Pour chaque action est donc prévu un calendrier prévisionnel précisant son déploiement dans le temps. Chaque action identifie un pilote chargé d'engager l'action, de mobiliser les parties prenantes et d'apprécier le niveau de réalisation de la mesure (cf annexe n°9).

Le comité de pilotage du plan d'action est composé :

- du Président de l'UBO,
- du Directeur Général de l'INP,
- de la Vice-Présidente Égalité et lutte contre les VSS,
- de la Vice-Présidente RH,
- de la Vice-Présidente Vie de Campus et Qualité de Vie et Conditions de Travail,
- du Vice-Président Transitions,
- de la Vice-Présidente Innovation Pédagogique,
- de la DGS de l'UBO,
- de la DGS de l'INP,
- la DRH,
- de l'ensemble des pilotes d'actions,
- de la directrice du service communication,
- de la directrice de Cap-Avenir,
- du directeur du service du Patrimoine,
- de six référentes ou référents issus de la Commission Égalité issus de diverses structures d'enseignement et de recherche (d'une UMR, d'un institut brestois, d'une UFR, d'un IUT, d'un service et d'une des écoles de l'INP).

Le comité de pilotage se réunira au moins une fois par an afin de suivre et d'évaluer les actions conduites. Selon l'ordre du jour, le comité de pilotage peut y convier certaines parties prenantes ou autres personnes qualifiées. Le compte-rendu du Comité de pilotage sera partagé et discuté en Commission Égalité. La mise en œuvre du Plan, son suivi et son évaluation feront l'objet d'une présentation annuelle en CSA et CA, conformément aux dispositions de l'article L712-2 du code de l'éducation.

7. La diffusion du Plan d'action Égalité

Le meilleur gage d'efficacité est que la communauté entière de l'UBO puisse se saisir des différentes actions et les fasse vivre. Il est donc essentiel que le contenu du plan soit facile d'accès et diffusé. Le plan sera communiqué à l'issue de son vote en CSA et CA aux membres élus des différentes instances et aux membres de la Commission Égalité de l'UBO ainsi qu'aux différents pilotes et parties prenantes. À partir de septembre 2025, une communication sera déployée auprès de l'ensemble des personnels de l'UBO afin de favoriser l'implication de tous et toutes et l'appropriation par chacun et chacune des dispositions qui y figurent. Celui-ci sera rendu accessible sur la page web de la mission Égalité Femmes Hommes et de la DRH. (https://www.univ-brest.fr/mission-egalite-femmes-hommes).

La direction de la communication fera connaître les événements liés au plan par voie de presse. Enfin, sera organisée dès octobre 2025 une exposition tournante sur les grandes thématiques et principales actions proposées dans le cadre du Plan d'action Égalité de l'UBO sur les différents sites de l'établissement.

Axe n°1 : Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

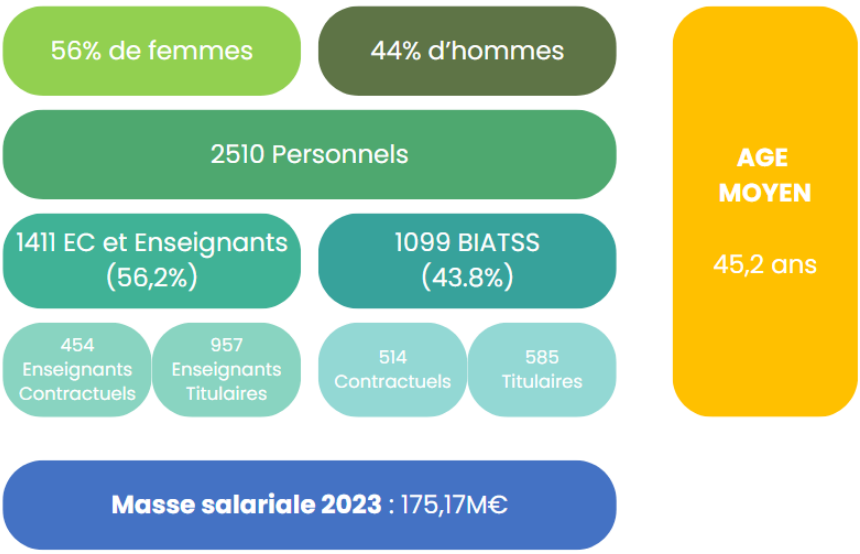
P1. Identification et analyse des écarts de rémunération

Les indicateurs présentés sont issus du RSU. Ils seront calculés et rendus publics chaque année.

A1-P1-1 Présentation générale de la population UBO et des sources potentielles d'écart de rémunération

1. Présentation générale de la population

La population UBO (référence 1.1.2024)

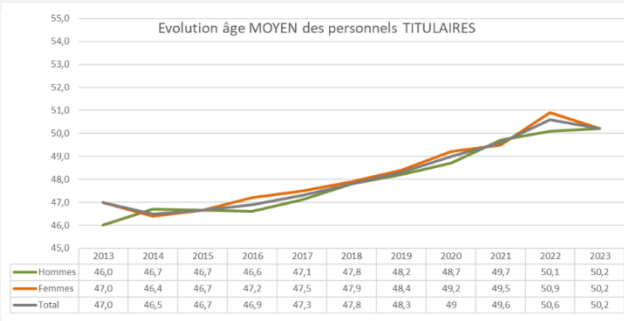


Cartographie générale 2023

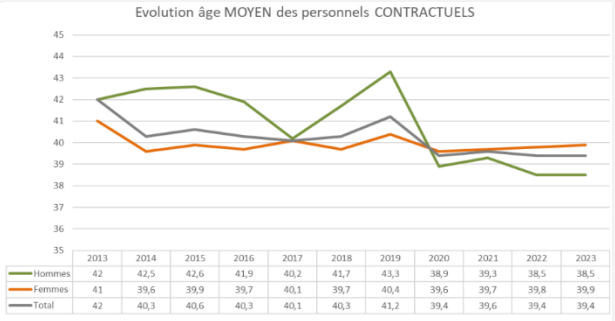
La population de l'UBO est numériquement équilibrée entre les femmes et les hommes avec un léger avantage aux femmes (56%), en progression par rapport à 2019 (52,4%). Parmi les personnels de l'université, 56,2% sont des enseignants-chercheurs (EC) et des enseignants contre 58,1% en 2019 et 43,8% sont des personnels BIATSS contre 41,9% en 2019.

En 2023, l'âge moyen du personnel UBO est de 45,2 ans pour les femmes comme pour les hommes.

Evolution de l'âge moyen selon le genre des personnels BIATSS



	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Hommes	46,0	46,7	46,7	46,6	47,1	47,8	48,2	48,7	49,7	50,1	50,2
Femmes	47,0	46,4	46,7	47,2	47,5	47,9	48,4	49,2	49,5	50,9	50,2
Total	47,0	46,5	46,7	46,9	47,3	47,8	48,3	49	49,6	50,6	50,2



	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Hommes	42	42,5	42,6	41,9	40,2	41,7	43,3	38,9	39,3	38,5	38,5
Femmes	41	39,6	39,9	39,7	40,1	39,7	40,4	39,6	39,7	39,8	39,9
Total	42	40,3	40,6	40,3	40,1	40,3	41,2	39,4	39,6	39,4	39,4

De manière générale, la moyenne d'âge des personnels BIATSS titulaires est plus élevée (50,2 ans) que les personnels contractuels (39,4 ans) et aucune disparité entre les femmes et les hommes n'est constatée. Les femmes et hommes BIATSS titulaires ont en moyenne 50,2 ans quant au personnel BIATSS contractuel, les hommes ont en moyenne 38,5 ans et les femmes 39,9 ans.

Répartition de l'âge moyen selon le genre des personnels Enseignants-Chercheurs et Enseignants

Âge moyen des enseignants-chercheurs et enseignants titulaires

Domaine	Type population	Femmes	Hommes	Âge moyen
Droit, Economie, Gestion	Ens chercheur	48,3	50,4	**49,4**
	Ens du 2nd degré	52,5	52,7	**52,6**
Lettres et Sciences humaines	Ens chercheur	50,2	52,4	**51,2**
	Ens du 2nd degré	49,2	51,1	**50,0**
Sciences	Ens chercheur	49,4	52,7	**51,7**
	Ens cherch assimil	52,0	43,0	**47,5**
	Ens du 2nd degré	49,5	52,1	**51,2**
Hospitalo	Personnels Ens HU	47,9	52,6	**50,9**
	Ens chercheur	54,0	-	**54,0**
Sans spécialité	Ens du 2nd degré	46,7	37,0	**44,3**
	Ens du 1er degré	48,4	56,0	**50,9**
	Pers d'inspection	57,0	-	**57,0**
Moyenne générale		**49,5**	**52,2**	**51,0**

Âge moyen des enseignants-chercheurs et enseignants contractuels

Domaine	Type de contrat	Femmes	Hommes	Âge moyen
Droit, Economie, Gestion	E-C contractuel	37,2	31,6	**34,4**
	Ens. contractuel	48,4	47,4	**48,0**
	Doctorant	26,8	26,3	**26,5**
Lettres et Sciences humaines	E-C contractuel	33,7	34,4	**34,0**
	Ens. contractuel	44,6	42,7	**43,9**
	Doctorant	27,8	29,6	**28,5**
Sciences	E-C contractuel	33,6	36,4	**35,4**
	Ens. contractuel	43,7	45,1	**44,5**
	Doctorant	25,7	27,0	**26,3**
Hospitalo	Ens. contractuel	49,0	-	**49,0**
	Contrat Hospitalo-U	32,2	35,6	**33,8**
	Doctorant	25,6	26,2	**25,8**
Moyenne générale		**33,0**	**33,6**	**33,3**

Le même constat est apporté concernant la moyenne d'âge des personnels enseignants-chercheurs et enseignants. Les titulaires ont en moyenne 51 ans et les contractuels 33,3 ans. Là aussi, peu de disparité entre hommes et femmes. Chez les titulaires, les femmes ont en moyenne 49,5 ans et les hommes 52,2 ans ; chez les contractuels, les femmes comme les hommes ont en moyenne 33 ans.

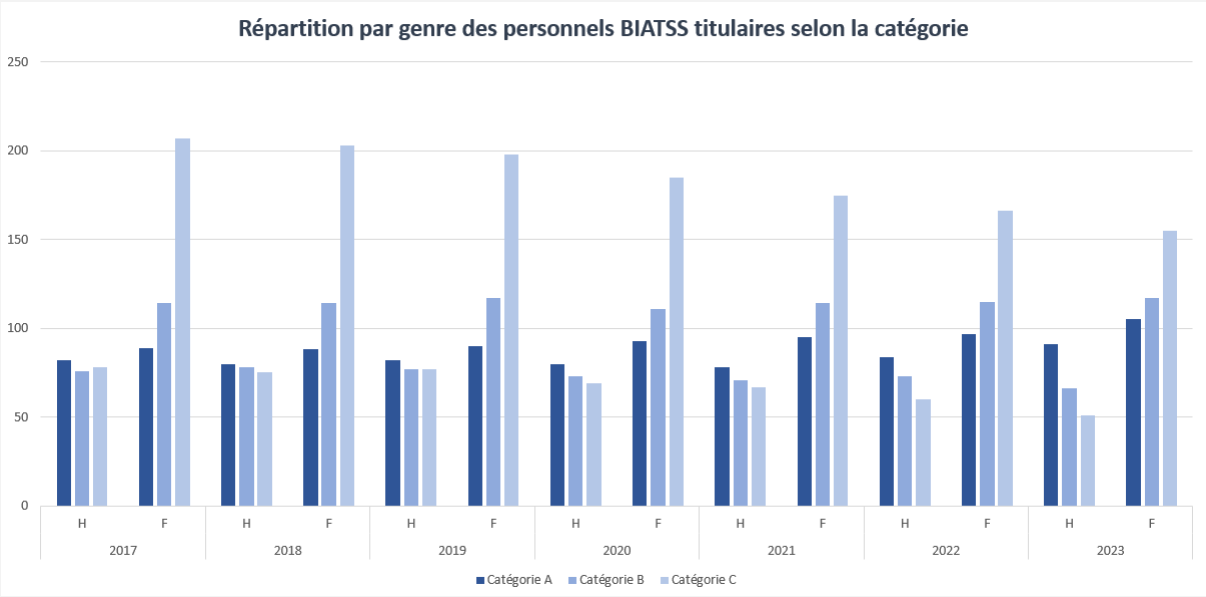
Les BIATSS titulaires (au 1.1.2024)

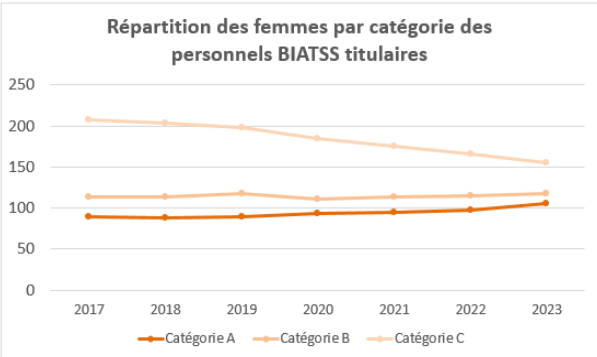
Pour les personnels BIATSS titulaires, le taux de féminisation est de 64,4% avec une disparité au sein des corps.

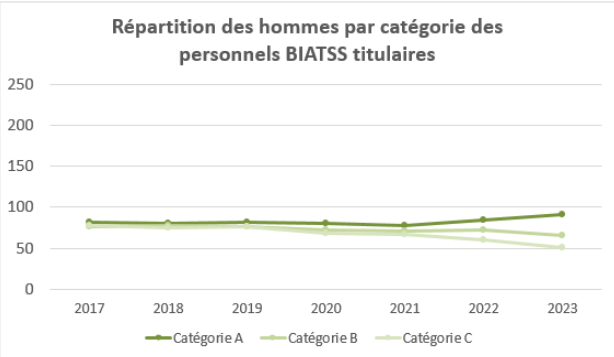
- **Catégorie A :** 53,6% de femmes
- **Catégorie B :** 63,9% de femmes
- **Catégorie C :** 75,2% de femmes

Répartition par genre des personnels BIATSS titulaires selon la catégorie

	Pour rappel												2023		
	2017		2018		2019		2020		2021		2022				
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	82	89	80	88	82	90	80	93	78	95	84	97	91	105	196
Catégorie B	76	114	78	114	77	117	73	111	71	114	73	115	66	117	183
Catégorie C	78	207	75	203	77	198	69	185	67	175	60	166	51	155	206
Total	236	410	233	405	236	405	222	389	216	384	217	378	208	377	585







En raison des seules personnes titulaires, la population des BIATSS est composée de 17,9% de femmes de catégorie A, contre 14% en 2019 (avec 13% d'hommes en 2019 et 15,5% en 2023 pour cette même catégorie). Les BIATSS titulaires comptent 26,5% de femmes de catégorie C en 2023, alors qu'elles représentaient 31% en 2019 (avec 12% d'hommes en 2019 contre 8,7% en 2023).

Ces chiffres montrent une augmentation de la proportion de femmes en catégorie A, et une baisse plus marquée en catégorie C. Le tableau révèle que les femmes sont toujours majoritaires dans les catégories les plus basses. Le tableau permet d'observer une moindre proportion des femmes au fur et à mesure que l'on monte dans la hiérarchie des emplois. Le taux de féminisation diminue avec le niveau de qualification du poste. En catégorie C, elles représentent désormais 75,6% des effectifs en 2023, contre 72% observés en 2019.

En catégorie B, les femmes sont également plus nombreuses, avec 63,9% des effectifs en 2023 contre 60,3% en 2019, et restent majoritaires en catégorie A avec 53,6% des effectifs en 2023, soit une légère augmentation par rapport aux 52,3% en 2019.

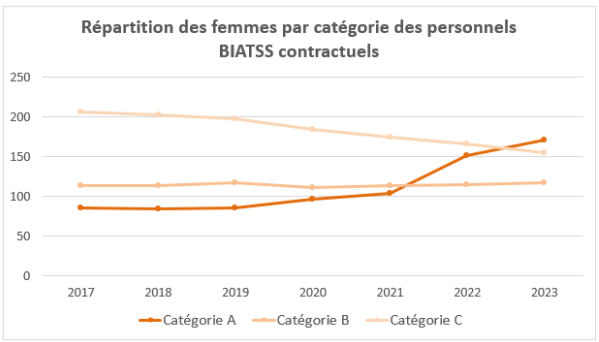
Les personnels contractuels

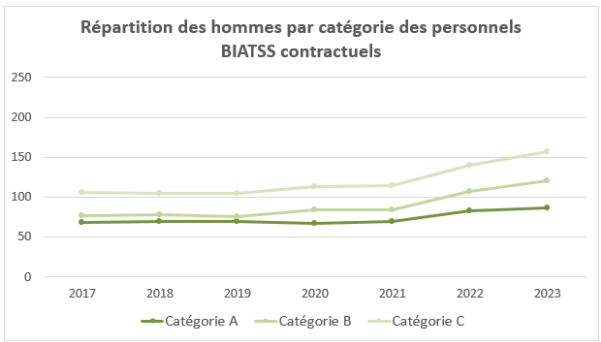
Pour les personnels BIATSS contractuels le taux de féminisation est de 75,1% avec une disparité au sein des corps.

- **Catégorie A :** 66,3% de femmes
- **Catégorie B :** 53,4% de femmes
- **Catégorie C :** 80,3% de femmes

Répartition par genre des personnels BIATSS contractuels selon la catégorie

	Pour rappel												2023		
	2017		2018		2019		2020		2021		2022				
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	68	86	69	85	69	86	67	97	69	104	83	152	87	171	258
Catégorie B	9	36	9	31	7	30	17	30	15	39	24	44	34	39	73
Catégorie C	29	100	27	104	29	104	29	118	31	124	33	136	36	147	183
Total	106	222	105	220	105	220	113	245	115	267	140	332	157	357	514





La structure par catégorie A, B et C de la population contractuelle révèle des différences selon les genres. Indifféremment du type de contrat de travail, parmi les femmes BIATSS contractuelles, 171 relèvent de la catégorie A, une augmentation puisqu'elles représentent, en 2023, 47,9% des femmes contractuelles contre 39,1% en 2019. 147 relèvent de la catégorie C (soit 41,2% des femmes contractuelles contre 47,3% en 2019).

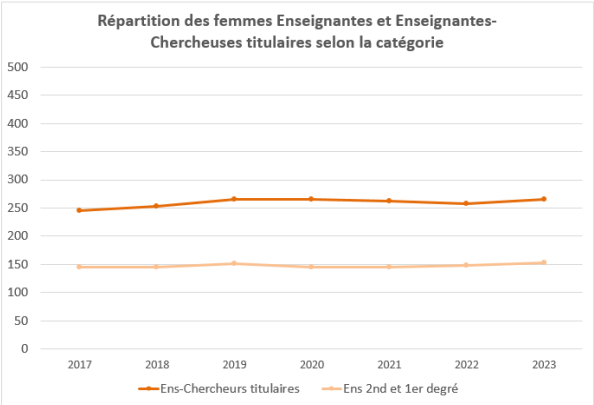
Pour les hommes BIATSS contractuels, 55,4% sont en catégorie A et 22,9% en catégorie C contre respectivement 65,7% et 27,6% en 2019. Les hommes BIATSS contractuels sont plus souvent en catégorie A et moins souvent en C alors même que les femmes sont majoritaires dans la catégorie A et restent nombreuses en catégorie B et C.

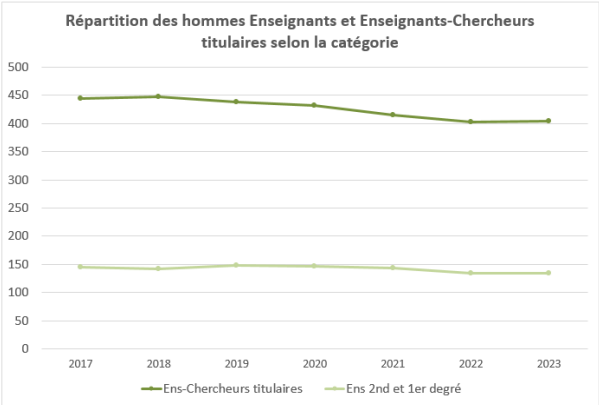
C'est pour la catégorie C BIATSS que la population des personnels contractuels est la plus fortement déséquilibrée du point de vue du genre (les femmes représentent 80,3% des effectifs de catégorie C). Quel que soit leur statut, les femmes demeurent les plus nombreuses dans toutes les catégories contractuelles et de surcroît, les plus nombreuses dans les catégories C et B parmi les titulaires.

Les EC et enseignants titulaires et contractuels (au 1.1.2024)

Répartition par genre des personnels Enseignants-chercheurs et Enseignants titulaires selon la catégorie

	Pour rappel												2023		
	2017		2018		2019		2020		2021		2022				
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Hommes	Femmes	Total
Ens-Chercheurs titulaires	445	246	447	253	438	265	432	266	415	262	403	257	404	265	669
Ens 2nd et 1er degré	145	145	142	145	148	152	146	146	144	145	135	148	135	153	288
Total	590	391	589	398	586	417	578	412	559	407	538	405	539	418	957





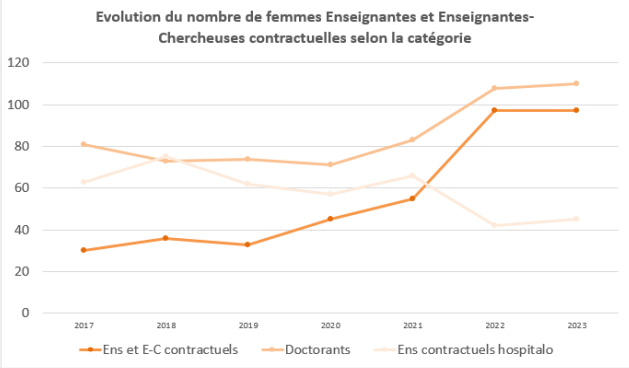
Pour l'année 2023, l'UBO compte 957 personnels EC et enseignants titulaires dont 43,7% de femmes. Concernant les corps des EC, la population des femmes est passée de 30% en 2019 à 39,6% en 2023. En revanche, même si la part des femmes augmente légèrement, la population des enseignants-chercheurs titulaires reste largement masculine avec 404 hommes pour 265 femmes en 2023.

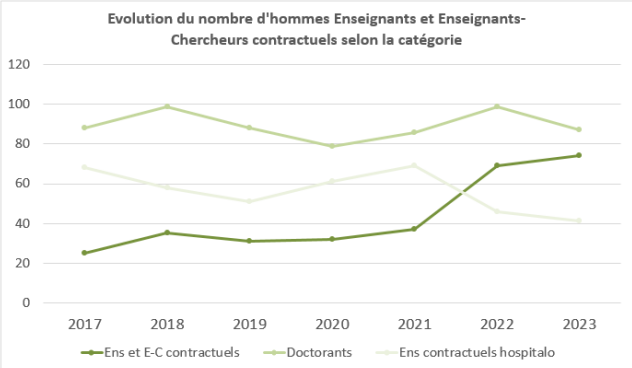
Un déséquilibre très important demeure également entre le corps des PR et celui des MCF, 25% des PR et 46% des MCF sont des femmes malgré une amélioration par rapport à 2019 où 22% des PR et 44% des MCF étaient des femmes.

La tendance évolue vers un léger avantage aux femmes dans le corps des personnels enseignants titulaires du 2nd et 1er degré (153 femmes pour 135 hommes en 2023 contre 145 femmes pour 145 hommes en 2017).

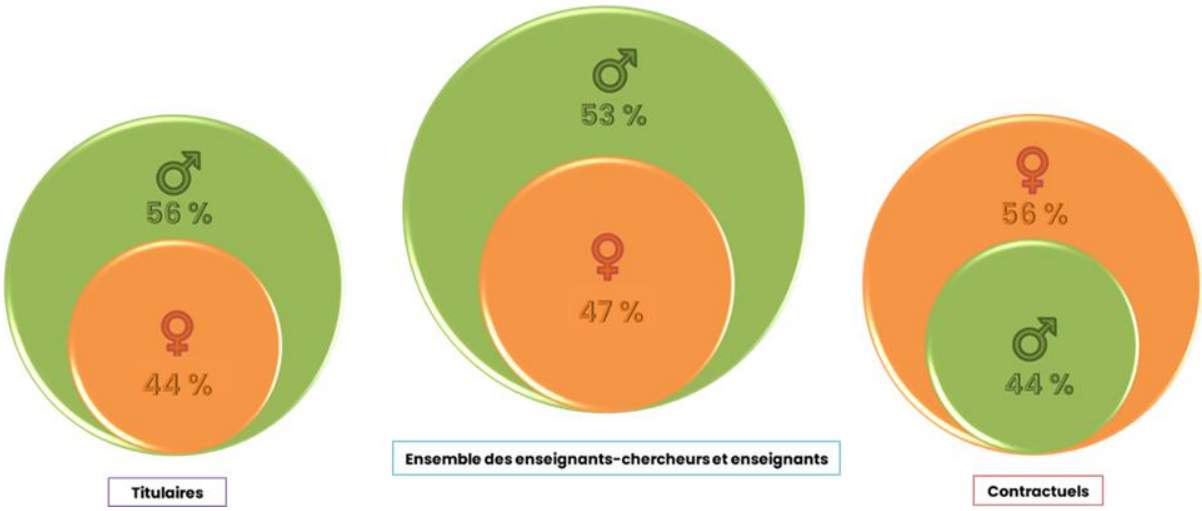
Répartition par genre des personnels Enseignants-chercheurs et Enseignants contractuels selon la catégorie

	Pour rappel												2023		
	2017		2018		2019		2020		2021		2022				
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Hommes	Femmes	Total
Ens et E-C contractuels	25	30	35	36	31	33	32	45	37	55	69	97	74	97	171
Doctorants	88	81	99	73	88	74	79	71	86	83	99	108	87	110	197
Ens contractuels hospitalo	68	63	58	75	51	62	61	57	69	66	46	42	41	45	86
Total	181	174	192	184	170	169	172	173	192	204	214	247	202	252	454





Depuis 2017, le nombre de personnels enseignants-chercheurs et d'enseignants contractuels est en augmentation avec une majorité de femmes en 2023, toutes catégories confondues. Elles représentent 56% des personnels enseignants-chercheurs et enseignants contre 49% en 2017, elles représentent 56 % de la communauté doctorante contre 47% en 2020.



Si les femmes sont moins nombreuses parmi les personnels enseignants-chercheurs et enseignants titulaires, les chiffres s'inversent dans la catégorie des personnels enseignants-chercheurs et enseignants contractuels.

2. Présentation des sources potentielles d'écart de rémunération

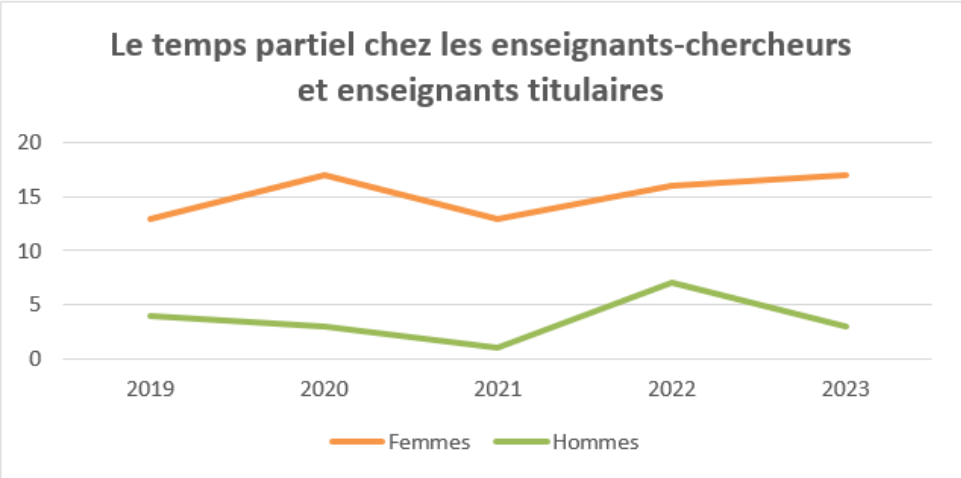
Les sources potentielles d'écart de rémunération sont le temps partiel pris très majoritairement par les femmes et les compléments de rémunérations plus largement attribués aux hommes.

La prise du temps partiel

Parmi les 77 temps partiels (sur autorisation) au sein de l'UBO, 74% sont le fait de personnels BIATSS et 89% sont pris par des femmes contre 84% en 2019.

- **Le temps partiel chez les personnels BIATSS titulaires**

93 personnels BIATSS titulaires bénéficient d'un temps partiel soit 8,4% du total des personnels BIATSS (1099 personnes) : 7,3% des personnels BIATSS sont des femmes à temps partiel (80 personnes) et 1,2% des personnels BIATSS sont des hommes à temps partiel (13 personnes).

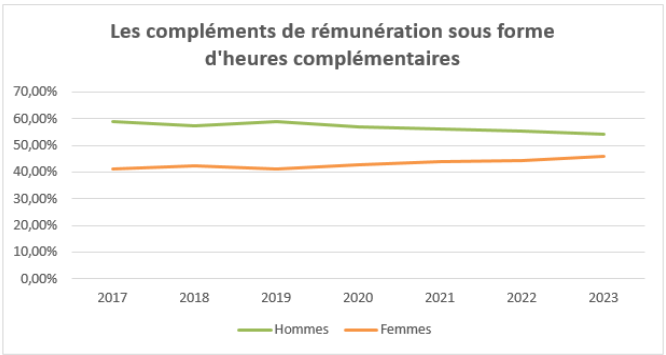


Les temps partiels chez les personnels EC et enseignants sont plus rares (1,4%) et toujours majoritairement pris par les femmes enseignantes-chercheuses et enseignantes du 2nd degré : en 2023 sur 20 personnels EC et enseignants à temps partiel, 17 sont des femmes soit 85% des temps partiels. Un chiffre en augmentation puisqu'elles représentaient 76% des temps partiels en 2019.

- **Les compléments de rémunération**

Les compléments de rémunération sous forme d'heures complémentaires

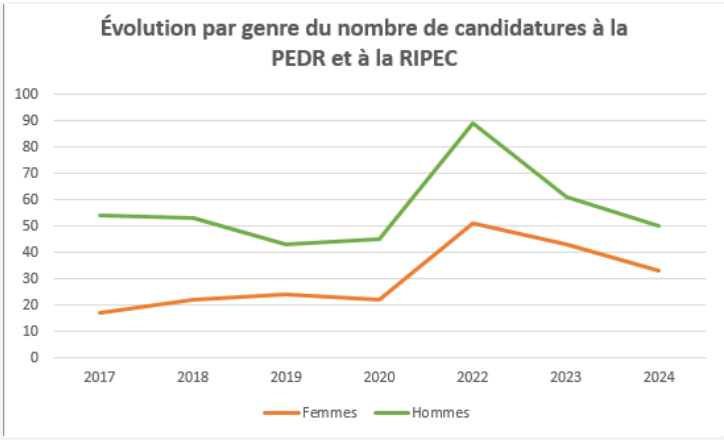
Date du BS/RSU	Année Universitaire	Nb d'ens permanants avec HC	Hommes	Femmes	*Logiciel de gestion des heures*
2023	2022/2023	814	54,18%	45,82%	
2022	2021/2022	834	55,52%	44,48%	
2021	2020/2021	837	56,15%	43,85%	*OSE*
2020	2019/2020	787	57,05%	42,95%	
2019	2018/2019	790	58,73%	41,27%	
2018	2017/2018	887	57,53%	42,47%	*Geisha*
2017	2016/2017	834	58,75%	41,25%	



814 personnels enseignants-chercheurs et enseignants ont effectué des heures complémentaires (HC) en 2023. Concernant le volume d'heures réalisées, les hommes effectuent 54,18% des heures complémentaires et les femmes 45,82%. Les hommes sont toujours majoritaires à effectuer des heures complémentaires mais l'écart entre les hommes et les femmes tend à se réduire au fil des années.

La Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR) et le Régime Indemnitaire des Personnels Enseignants et Chercheurs (RIPEC C3)

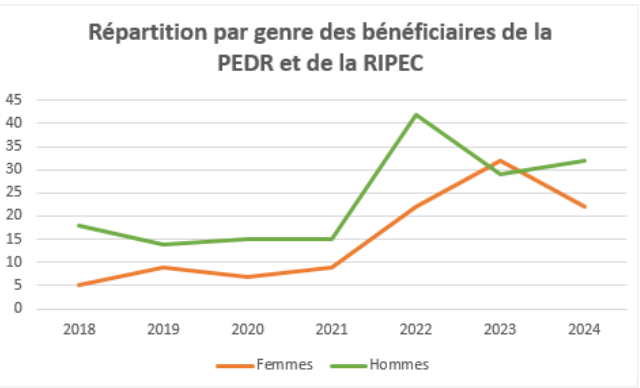
Répartition par genre des candidatures à la PEDR puis à la RIPEC C3 (hors PU PH)



La tendance est à une augmentation des candidatures féminines, qui restent néanmoins proportionnellement inférieures à celles des hommes.

Total des bénéficiaires de la PEDR et de la RIPEC C3

		Total	Femmes	Hommes
2018	PEDR	23	5	18
2019	PEDR	23	9	14
2020	PEDR	22	7	15
2021	PEDR	24	9	15
2022	PEDR	3	0	3
	RIPEC	61	22	39
2023	PEDR	6	2	4
	RIPEC	55	30	25
2024	PEDR	6	1	5
	RIPEC	48	21	27



Si l'on considère le total des PEDR et RIPEC C3 accordées chaque année (total de quatre cohortes, la PEDR étant attribuée pour 4 ans et la RIPEC C3 pour 3 ans), malgré une disparité encore présente (22 femmes bénéficiaires contre 32 hommes en 2024), nous constatons que l'attribution évolue vers une plus grande parité grâce à la modification des critères d'obtention de la RIPEC C3, entrée en vigueur en 2022, avec même en 2023 un nombre de bénéficiaires femmes supérieur aux bénéficiaires hommes.

A1-P1-2 Analyse des écarts de rémunération

Indices et rémunérations de fin de carrière départ année 2024

Enseignants/Enseignants chercheurs			
Ecart salaire F / H			-
Grade	H/F	Indice moyen	Rémunération brute moyenne
PRAG PRCE	6H	1 067	5 094
	3F	913	4 505
Ecart salaire F / H			- 588
Grade	H/F	Indice moyen	Rémunération brute moyenne
MCF	2H	973	4 682
	2F	1 057	5 098
Ecart salaire F / H			416
Grade	H/F	Indice moyen	Rémunération brute moyenne
PU	2H	1 141	6 562
	4F	1 191	5 611
Ecart salaire F / H			- 951

BIATSS			
Ecart salaire F / H			-
Grade	H/F	Indice moyen	Rémunération brute moyenne
IGE / ATT	2H	759	3 755
	1F	678	3 590
Ecart salaire F / H			- 165
Grade	H/F	Indice moyen	Rémunération brute moyenne
B	3H	529	2 699
	1F	513	2 551
Ecart salaire F / H			- 148
Grade	H/F	Indice moyen	Rémunération brute moyenne
C	2H	399	1 983
	6F	409	2 022
Ecart salaire F / H			39

Cet indicateur d'écart de rémunération a été calculé pour l'année 2024. Compte tenu du faible nombre de personnels, les écarts ne peuvent être considérés comme significatifs.

Indicateur global pour les agentes et agents en poste

Ce deuxième indicateur global est la comparaison, entre les genres, de la rémunération moyenne par métier, sans distinction de corps, ni grade.

Des indicateurs plus précis permettent une identification et analyse des écarts de rémunération pour l'ensemble des agents. L'analyse a été et sera réalisée chaque année prenant en compte :

- un **effet lié au temps partiel** (différences de quotités de temps travaillé) ;
- un **effet lié au déroulement de carrière** quantifiant l'impact des différences genrées entre des corps, grades ou cadres d'emploi offrant des rémunérations plus ou moins élevées, en prenant en compte le temps mis pour changer de corps et de grade (effet ségrégation des corps) ;
- un **effet diplôme** comparant le niveau de diplôme avec le poste occupé (pour les BIATSS) ;
- un **effet démographique** lié à l'ancienneté des femmes et des hommes dans les différents corps ;
- un **effet primes et indemnités** à corps-grade-échelon identique (dans lequel on distingue différentes catégories d'indemnités comme les heures supplémentaires, les primes de fonction, la sur-rémunération des temps partiels).

Analyse des écarts de rémunération de l'ensemble des personnels titulaires (EC, enseignants et BIATSS) Année 2023

nombre de corps pris en compte		34		
				part des
emploi annuel moyen :	hommes	femmes	total	femmes (%)
effectifs annuels	732	777	1 509	51,5%
équivalents temps plein em	717	743	1 460	50,9%
taux moyen de temps parti	98,0%	95,6%	96,8%	

Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)

	€/mois		€/mois	€/mois	% (F-H)/H
Hommes	4 617 €	Femmes	3 711 €	écart	-905 €	-19,6%

Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein

Hommes	4 712 €	Femmes	3 881 €	écart	-831 €	-17,6%

décomposition des écarts :	€/mois	% effet/(F-H par EQTP)
effet temps partiel	-75 €	9,0%
effet ségrégation des corps	-632 €	76,1%
effet démographique au sein des corps	-141 €	17,0%
dont sur primes	*-9 €*	*1,1%*
effet primes à corps-Grade-échelon identique	-57 €	6,9%

En moyenne, les rémunérations mensuelles brutes par fiche de paie sont de 4617 € pour pour les hommes et de 3711 € pour les femmes. Celles en équivalent temps plein (correction faite de la quotité de temps de travail) sont respectivement de 4712 € et de 3881 €. L'écart de rémunération femmes-hommes, ici en défaveur des femmes, est plus faible en équivalent temps plein qu'en rémunération brute (-831 € contre -905 €).

Ainsi, la plus forte proportion de femmes que d'hommes à temps partiel conduit à un effet temps partiel de -75 €. A noter que pour les services à 80%, la rémunération est égale à 6/7ème (85,7%) et pour les services à 90%, à 32/35ème (91,4%).

L'effet du temps partiel sur les écarts de rémunération compte pour 9% alors que l'effet ségrégation a un effet à hauteur de 76,1%.

L'écart de -831 € en équivalent temps plein se décompose en trois parties : l'effet ségrégation des corps (-632 €), ainsi que l'effet démographique au sein des corps (-141€) et l'effet primes à corps/grade-échelon identique (-57 €).

La majeure partie de l'écart total de rémunération en équivalent temps plein provient du fait que les hommes sont proportionnellement plus présents dans des corps mieux rémunérés. La démographie au sein des corps ici à hauteur de - 141 €, constitué d'un effet démographique prime de - 9 €.

Analyse des écarts de rémunération hommes-femmes titulaires par corps

liste des corps	rémunération mensuelle moyenne (par EQTP)		effectifs physiques		effectifs (ETPT)		Taux moyen de temps partiel		Indicateur mixité salaire	Indicateur mixité emploi
	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes		
0525 - Maîtres de conférences	4 937 €	4 717 €	222	186	222	183	99,9%	98,8%	1,00	1,00
1615 - Adjoint technique de recherche de l'éducation nationale	2 396 €	2 404 €	40	107	40	104	100,0%	97,2%	0,95	0,95
0520 - Professeurs des universités	6 518 €	6 163 €	109	33	109	33	100,0%	99,8%	0,98	0,98
1658 - Technicien de recherche et de formation de l'éducation nation	2 936 €	2 822 €	56	67	56	65	99,0%	95,9%	0,83	0,83
0059 - Professeurs agrégés de l'enseignement du second degré	5 247 €	4 935 €	60	64	55	59	91,7%	91,9%	0,94	0,93
0557 - Professeurs certifiés et assimilés	4 651 €	4 301 €	44	65	38	53	86,1%	81,0%	0,99	0,98
0513 - Ingénieurs d'études de l'éducation nationale	3 884 €	3 787 €	41	44	40	42	99,2%	95,0%	0,93	0,94
1814 - Corps des professeurs des universités-praticiens hospitaliers	5 602 €	5 131 €	54	19	54	19	100,0%	100,0%	0,94	0,93
1637 - Adjoints administratifs de l'éducation nationale et de l'enseign	2 520 €	2 480 €	8	47	8	46	97,6%	97,3%	0,71	0,71
1636 - Secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'ense	2 959 €	2 937 €	11	31	11	30	100,0%	97,3%	0,56	0,56
1815 - Maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers	3 446 €	3 551 €	12	18	12	18	100,0%	100,0%	0,94	0,96
1583 - Attache d'administration de l'État	4 253 €	4 243 €	10	17	10	17	99,3%	97,7%	0,65	0,65
0514 - Assistants ingénieurs du ministère de l'éducation nationale	3 397 €	3 142 €	10	13	10	13	98,1%	100,0%	0,63	0,61
1661 - Bibliothécaires assistants spécialisés	2 839 €	2 933 €	2	16	2	16	100,0%	99,4%	0,46	0,46
1032 - Professeurs d'éducation physique et sportive	4 591 €	4 122 €	14	3	13	3	90,1%	95,0%	0,25	0,28
1035 - Professeurs des écoles	4 392 €	3 652 €	5	7	5	7	100,0%	92,9%	0,56	0,53
1096 - Bibliothécaires	3 893 €	3 895 €	4	5	4	5	95,0%	100,0%	0,00	0,00
0862 - Ingénieurs de recherche du ministère de l'éducation nationale	4 907 €	4 771 €	7	2	7	2	100,0%	91,4%	0,22	0,22
0608 - Magasiniers des bibliothèques	2 503 €	2 609 €	4	5	4	4	100,0%	88,7%	0,47	0,47
1058 - Attachés temporaires d'enseignement et de recherche dans le	2 299 €	2 305 €	3	5	3	5	100,0%	100,0%	1,00	1,00
1095 - Conservateurs des bibliothèques	6 177 €	4 924 €	1	6	1	6	100,0%	93,3%	0,47	0,44
1518 - Professeur de lycée professionnel	4 358 €	4 003 €	4	3	4	3	100,0%	87,1%	0,35	0,39
1672 - Infirmier(e)s de l'Education Nationale	3 950 €	3 491 €	1	4	1	3	90,0%	77,3%	0,32	0,28
0000 - Emplois fonctionnels	7 514 €	8 359 €	1	3	1	3	100,0%	100,0%	0,00	0,00
0564 - Conseillers principaux d'éducation	2 887 €	4 234 €	1	3	1	2	50,0%	76,7%	0,00	0,00
0524 - Maître de conférences des universités-praticien hospitalier de	3 476 €	3 318 €	1	1	1	1	100,0%	100,0%	0,00	0,00
0545 - Astronomes adjoints et physiciens adjoints	4 661 €	3 917 €	1	1	1	1	100,0%	100,0%	0,81	0,79
1708 - Professeur d'université de médecine générale Éducation natio	5 118 €		2	0	2	0	100,0%		0,00	0,00
1711 - Professeur ex bi-admissible	3 766 €	3 291 €	2	0	2	0	100,0%	100,0%	0,60	0,58
1728 - Conseiller technique des services sociaux des administrations de l'État		4 102 €	0	2	0	2		100,0%	0,00	0,00
1036 - Inspecteurs de l'éducation nationale	5 392 €		1	0	1	0	100,0%		0,00	0,00
1094 - Conservateurs généraux des bibliothèques	6 611 €		0	0	0	0	100,0%		0,00	0,00
1037 - Inspecteurs pédagogiques régionaux - inspecteurs d'académie		5 933 €	0	0	0	0		100,0%	0,00	0,00
0015 - Maîtres de conférences associés des universités disciplines littéraires, scien		1 627 €	0	0	0	0		100,0%	0,00	0,00

Les indicateurs de mixité calculent la part en emploi ou salaire des agents travaillant dans des corps/grades/échelons/indices où il y a des personnes des deux sexes. La mixité est très importante, car les calculs qui en découlent sont alors pertinents pour une analyse des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes du corps en question. Les indicateurs de mixité doivent être le plus proche possible de la valeur 1 et sont alors affichés en jaune. Lorsque leur valeur est trop éloignée de la valeur 1, la couleur est bleu clair, voire bleu foncé (absence totale de mixité).

E/EC : Les corps les plus élevés des personnels EC et enseignants sont majoritairement masculins. En 2023, la différence de traitement entre femmes et hommes s'y établit respectivement à 355€/mois (PR) contre 406€ en 2019 et 471€/mois (PU-PH) contre 205€ en 2019.

BIATSS : Le corps le plus élevé des personnels BIATSS (IGR) compte 7 hommes pour 2 femmes et un écart de rémunération de 136€/mois en 2023 contre 15 hommes pour 3 femmes en 2019 avec un écart de rémunération bien supérieur de 577€/mois. Les deux corps les moins bien rémunérés (adjoints techniques et magasiniers) sont des corps majoritairement féminins.

En général, plus le corps est élevé dans la hiérarchie des emplois, moins les femmes y sont représentées. On retrouve donc ici un phénomène de plafond de verre faisant diminuer le nombre des femmes dans les postes hiérarchiquement les plus élevés, en dehors du cas particulier des emplois fonctionnels.

ACTION

<table>
<tr><td colspan="2">Poursuite de l’analyse des indicateurs.
Les indicateurs globaux permettront d’évaluer l’évolution dans le temps des écarts de rémunération entre les genres selon les métiers. Les indicateurs affinés permettront d’identifier plus finement les origines de ces écarts et d’agir sur ceux-ci. Cette analyse sera réalisée annuellement par les services de la DRH grâce à l’outil fourni par la DGAFP.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Jalons :
2025-2028</td><td>Pilote : DRH</td></tr>
<tr><td>Parties prenantes : pôle pilotage de la DRH, mission Égalité, VP RH</td></tr>
</table>

P2. Mesures de traitement des écarts de rémunération

Informations/formation des personnels

Les nouveaux recrutés bénéficient d'une journée d'information sur les différents dispositifs mis à leur disposition par l'établissement. Un livret d'accueil, élément clef en matière de contact avec les personnes ressources tout au long de la carrière, est distribué à chaque nouveau personnel. Par ailleurs, le RSU est une source d'informations et d'indicateurs d'évolution de la situation, accessible à tous les personnels.
Des rendez-vous avec la DRH sont possibles. Les agents et agentes bénéficient d'informations sur les carrières, notamment aux moments stratégiques.
Les critères d'évaluation pour les promotions des personnels enseignants-chercheurs, enseignants et BIATSS utilisés par l'établissement pour l'attribution des promotions sont rendus publics et sont accessibles toute l'année *via* une page internet dédiée.

3 ACTIONS

Sera organisée dès 2025 une **exposition tournante** sur les grandes thématiques et principales actions proposées dans le cadre du Plan d'action Égalité de l'UBO sur les différents sites de l'établissement.	
Jalons : 2026-2027	**Pilote :** VP Égalité F-H
	Parties prenantes : service communication, référentes et référents Égalité

Plusieurs communications de données chiffrées concernant les **évolutions de carrières** sont prévues devant les instances de l'UBO.	
Jalons : 2026-2028	**Pilote :** DRH
	Parties prenantes : les trois services de la DRH (Enseignants, BIATSS et contractuels), VP RH

Les **critères d'évaluation** pour les promotions des personnels enseignants-chercheurs, enseignants et BIATSS figureront dans les Lignes Directrices de Gestion (LDG).	
Jalons : 2025	**Pilote :** DRH
	Parties prenantes : VP RH

AXE n°2 : Garantie à l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois

P1. Mixité des métiers

Répartition par genre des personnels BIATSS titulaires et contractuels selon le type de métier

Métier	2023		Total	2022		T	2021		T	2020		T	2019		T	2018		T	2017	
	F	H		F	H		F	H		F	H		F	H		F	H		F	H
Administratif	419	77	496	408	76	**484**	413	78	**491**	402	73	**475**	383	75	**458**	385	79	**464**	385	79
Bibliothèque	31	12	43	33	13	**46**	32	16	**48**	35	17	**52**	36	17	**53**	44	20	**64**	44	20
Médico-Social	15	2	17	19	2	**21**	16	4	**20**	14	5	**19**	15	6	**21**	15	6	**21**	15	6
Recherche	93	63	156	88	55	**143**	-	-	**-**	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-
Techniques	176	211	387	162	211	**373**	195	239	**434**	190	243	**433**	191	243	**434**	183	234	**417**	183	234
dont Bap A	*43*	*28*	*71*	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
dont Bap B	*9*	*11*	*20*	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
dont Bap C	*2*	*18*	*20*	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
dont Bap D	*3*	*4*	*7*	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
dont Bap E	*8*	*46*	*54*	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
dont Bap F	*63*	*41*	*104*	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
dont Bap G	*48*	*63*	*111*	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	**734**	**365**	**1099**	**710**	**357**	**1067**	**656**	**337**	**993**	**641**	**338**	**979**	**625**	**341**	**966**	**627**	**339**	**966**	**627**	**339**

Les femmes sont très largement représentées dans la filière administrative, inscrivant ainsi une réalité professionnelle, qui peut apparaître stéréotypée. En 2023, elles représentaient 84% des effectifs. Les femmes sont également très présentes dans les métiers médico-sociaux et les services dédiés aux bibliothèques. À l'inverse, elles sont moins présentes dans les fonctions techniques ; elles y représentent, la même année, 45% de la population. Il est toutefois intéressant de préciser que la filière technique (ITRF) est beaucoup plus diversifiée quant aux différents emplois qui y sont intégrés, permettant une plus grande présence masculine.

Les métiers techniques des ingénieurs/ingénieures et personnels de la recherche et de la formation (ITRF) hors fonctions administratives sont divisés en sept branches d'activité professionnelle (BAP).

Si la BAP G (Patrimoine, logistique, prévention et restauration) regroupe 28% des effectifs techniques des ITRF, la BAP D (Sciences humaines et sociales) ne compte que 1,8% des effectifs techniques (7 personnes).

La BAP G regroupe de nombreux emplois de logistique dans les composantes et les services centraux : l'accueil, le ménage, les tâches techniques, les ouvrières et ouvriers, les jardinières et jardiniers, etc.

Dans cette BAP, si la parité semble globalement respectée, un examen catégorie de métier par catégorie de métier révèle une très forte disparité, recouvrant les stéréotypes de genre. Ainsi, la majorité des tâches de ménage est réalisée par des femmes, et la majorité des tâches techniques, exécutée par des hommes.

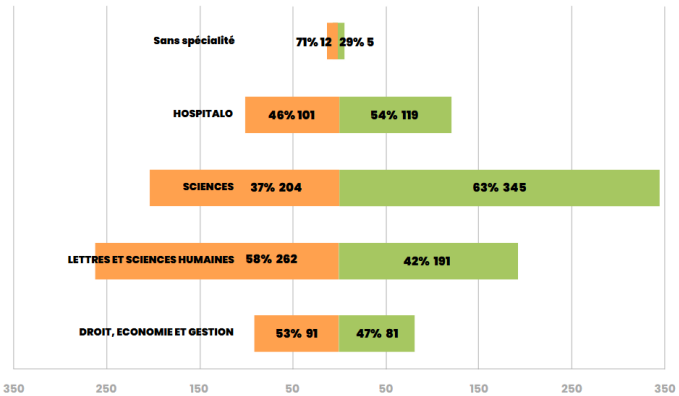
Les BAP A (Sciences du vivant, biologie), B (Sciences chimiques et sciences des matériaux) et C (Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique, laboratoires) regroupent l'ensemble des techniciens et techniciennes de laboratoires, laboratoires de recherche et salles de travaux pratiques. Ces BAP représentent 28% des effectifs techniques et présentent un taux de féminisation de 48%.

Les femmes sont numériquement très présentes dans les BAP F (Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs) et A (Sciences du vivant, biologie) à hauteur de 60%. En revanche, elles restent minoritaires dans les BAP C (Sciences de l'ingénieur) et E (Informatique) représentant moins de 14%.

Répartition par genre des personnels enseignants-chercheurs et enseignants par disciplines scientifiques.

Les femmes sont bien représentées en droit, économie et gestion ou encore en lettres et sciences humaines. Elles le sont beaucoup moins en sciences. Le taux de féminisation en droit, économie ou gestion et en lettres et sciences humaines est respectivement de 42% et 53% pour les EC titulaires, 59% et 61% pour les PRAG, PRCE et de 57% et 61% pour les EC contractuels. Il est beaucoup plus faible en sciences, à hauteur de 31% pour les EC titulaires, 33% pour les PRAG, PRCE et de 51% pour les EC contractuels. Il faut rappeler que le taux de féminisation demeure beaucoup plus bas pour les personnels titulaires et, à l'inverse, augmente très largement pour les personnels contractuels.

Répartition des effectifs titulaires et contractuels par genre et par domaine



Conclusion

Ces chiffres témoignent de l'existence de stéréotypes récurrents qui demeurent très importants. La mixité dans les différentes disciplines ainsi que dans les métiers est loin d'être atteinte. Il existe plusieurs leviers pour favoriser la mixité et lutter contre les stéréotypes de genre.

A2-P1-1 Sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations par le biais de formations à l'égalité professionnelle

Depuis octobre 2021, **la formation « OSER ! au féminin »** est proposée aux femmes de l'établissement tous statuts confondus (EC, Enseignantes, BIATSS et doctorantes).

Ce type de programme est conçu par des femmes pour des femmes, pour leur permettre de détecter les stéréotypes de genre et leur donner les clés d'une évolution professionnelle réussie, en harmonie avec leur vie professionnelle et leurs valeurs. Il s'appuie sur des principes de développement professionnel, sous forme de 4 journées de formation-action étalées sur 3 mois, accompagné par exemple d'un guide de travail personnel, de témoignages de femmes « rôles-modèles » et de la dynamique collective de réseau que la formation permet d'installer au sein des institutions concernées.

Par des outils d'analyse et des solutions concrètes, la formation permet d'asseoir la confiance en soi, de comprendre et de travailler les verrous à l'origine de l'auto-censure qui constituent une stratégie d'évitement rationnelle face à un environnement professionnel et une société sexiste. Une cinquantaine de femmes ont pu ainsi en bénéficier. La formation connaît un franc succès.

2 ACTIONS

La formation « OSER ! au féminin » sera poursuivie et les dates des **deux sessions annuelles** (septembre et février) seront communiquées en juin permettant ainsi au plus grand nombre de s'organiser. Les femmes ayant suivi la formation seront invitées à se réunir une fois par an pour rencontrer les nouvelles stagiaires et suivre une **séance d'actualisation** sur notamment les stéréotypes de genre.	
Jalons : 2025-2028	**Pilote :** DRH
	Parties prenantes : service formation de la DRH et mission Égalité

Un **atelier de formation à destination des femmes ayant suivi la formation « Oser ! au féminin »** sera programmé **annuellement**. Cette formation est animée sous forme d'atelier thématique. Pour la première session en décembre 2024, le programme de l'atelier vise à renforcer la visibilité de chacune et à s'affirmer au quotidien tout en renforçant le réseau bienveillant OSER de l'UBO.	
Jalons : 2025-2028	**Pilote :** DRH
	Parties prenantes : service formation de la DRH et mission Égalité

A2-P1-2 Sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations par le biais d'actions de communication dédiées

2 ACTIONS

Dans le cadre des journées ou demi-journées des **assises du bien-être au travail** organisées par la VP Vie de Campus et Qualité de Vie et Conditions de Travail, une action de sensibilisation aux stéréotypes de genre sera mise en place dès 2025.	
Jalons : 2025-2028	**Pilote :** VP Vie de Campus et QVCT
	Parties prenantes : COPIL ABER et mission Égalité

Les **assises de la pédagogie** qui réunissent les collègues tous les ans sont également une manifestation propice pour travailler en atelier sur les pratiques pédagogiques permettant de réduire les stéréotypes de genre. Un stand ou un atelier ou tout autre forme de manifestation dédié aux stéréotypes de genre y sera consacré.	
Jalons : 2025-2028	**Pilote :** VP Innovation Pédagogique
	Parties prenantes : mission Égalité, SIAME

A2-P1-3 En faveur de l'expression de tous : les boîtes à idées de l'Égalité

ACTION

La démarche entreprise en faveur de la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations doit aussi reposer sur les suggestions formulées par toutes et tous : à cette fin, les référentes ou référents Égalité installeront des **«boîtes à idées de l'Égalité»** physiques (2 minimum) par UFR ou services ou UMR dans des zones de passages et une **boîte à idée virtuelle** sera accessible sur le site de la mission Égalité, l'objectif étant de permettre de manière anonyme ou non de faire des propositions pour améliorer l'Égalité, aux membres de la Commission Égalité.	
Jalons : 2026-2028	**Pilote :** VP Égalité F-H
	Parties prenantes : référents et référentes Égalité, Direction du patrimoine

A2-P1-4 Communication sur les métiers sans stéréotypes de genre

L'UBO veille dans sa communication à représenter de manière égale femmes et hommes sans stéréotypes de genre.

2 ACTIONS

Une écriture égalitaire.
L'écriture égalitaire constitue un levier de communication essentiel. Compte tenu des missions de formation de l'Université, l'écriture se doit d'être égalitaire. Une réflexion sur l'écriture sans stéréotypes de genre a été lancée en octobre 2024 lors de la *staff week* du groupe d'experts et d'expertes SEA-EU 4.1 de l'alliance européenne au sein de laquelle l'UBO est partenaire. Dans ce cadre, une charte d'écriture commune a été réalisée entre les 9 Universités partenaires.
Dans le prolongement de cette première étape, la journée du 8 mars 2025 a été consacrée à l'écriture égalitaire afin de sensibiliser l'ensemble de la communauté universitaire et évoquer les points de cristallisation. Dans le respect des textes réglementaires, l'objectif est de parvenir à la proposition d'une écriture sans stéréotypes de genre commune à tous les personnels et services UBO, validée par les instances. Le travail se fera progressivement : écriture officielle pour les services de la présidence, puis les UFR et unités de recherches, écriture égalitaire dans les titres des documents puis dans leur contenu.
Un guide de rédaction, contenant des ressources scientifiques, sera élaboré et distribué.

Jalons : Mars 2025 : lancement de la réflexion 2025-2026 : réalisation de la charte d'écriture et du guide de rédaction 2026 : adoption d'une écriture officielle pour les services de la présidence et sa mise en œuvre dans les titres 2027 : mise en œuvre dans les contenus pour les services de la présidence, mise en œuvre dans les titres pour les UFR et UR 2028 : généralisation de sa mise en œuvre dans les titres et contenus	**Pilote :** VP Égalité F-H **Parties prenantes :** DGS, service juridique, service communication, référentes et référents Égalité

Une communication visuelle et textuelle égalitaire. L'UBO veillera à une représentation équilibrée des femmes et des hommes qui participent à son rayonnement régional, national et international dans les supports de communication internes et externes. Pour une université plus inclusive, le service communication sera attentif à valoriser la variété et la diversité des profils professionnels représentés dans les communications. À titre d'illustration, sont visés le bulletin des services, le bulletin étudiant, la revue de presse UBO, les documents présentant les formations ainsi que les instituts et laboratoires de recherches… Les supports de communication étant adaptés selon les préconisations et l'objectif recherché.	
Jalons : 2025-2028	**Pilote :** Direction de la communication
	Parties prenantes : DGS, service juridique, mission Égalité, DRIVE et DiViCC

A2-P1-5 Sensibilisation des étudiants et étudiantes en faveur de la mixité dans les filières de l'UBO

Depuis plusieurs années, l'UBO met en place différentes actions dans le but d'améliorer la mixité dans ses filières et par conséquent dans les différents métiers et notamment les métiers scientifiques vis-à-vis des femmes.

L'UBO a participé à l'organisation de deux demi-journées d'étude pilotées par Mme Françoise Vouillot, membre du Haut Conseil à l'Egalité entre les Femmes et les Hommes entre 2015 et 2019, portant sur le thème de la mixité et des stéréotypes de genre dans l'orientation, l'organisation de la manifestation "Le Numérique : des métiers en tous genres" et a accompagné l'association « Les filles qui…», communauté éducative qui montre l'exemple des sciences du numérique au féminin.

L'UBO a invité l'exposition Infinités Plurielles présentant les portraits de femmes en sciences dures.

L'UFR Sciences organise des conférences d'une demi-journée afin de présenter des parcours de réussite de femmes auxquelles peuvent s'identifier les lycéennes et lycéens ainsi que d'autres actions ponctuelles comme *Femmes et filles de sciences* en partenariat avec le lycée Kerichen de Brest.

L'INSPE a déployé un plan de formation autour de l'éducation à l'égalité destiné aux étudiantes et étudiants de master MEEF et également en direction des lauréates et lauréats des concours de l'enseignement. L'objectif est de sensibiliser aux enjeux de mixité des filières, d'initier un questionnement sur sa pratique professionnelle et de s'engager vers une pédagogie égalitaire.

La formation des publics de l'INSPE Bretagne à l'éducation à l'égalité Filles/Garçons a été la priorité en 2023-2024[2].

L'offre de formation de l'UBO contient deux diplômes en lien avec les thématiques de l'égalité et des violences sexistes et sexuelles.

L'UFR des lettres et des sciences sociales propose un Master *Études sur le Genre*, parcours discrimination qui est une formation pluridisciplinaire (histoire, sociologie, droit, études cinématographiques, littérature…).

L'UFR de Maïeutique a mis en œuvre un diplôme universitaire *Repérage des violences intrafamiliales et leurs conséquences, accompagnement des femmes et des enfants* qui est proposé sous la forme de formations courtes et semestrielles depuis 2024. Cette formation s'adresse aux professionnelles et professionnels de santé, du champ social ou encore de la justice.

3 ACTIONS

Présentation de nos formations et promotion de la mixité.
Dans le cadre de la promotion des formations dans les différents lycées des sites couverts par l'UBO, l'Université s'engage à promouvoir la mixité des métiers. À partir de 2026, en collaboration avec les **référentes et référents, les responsables de formation dans les UFR et le service d'orientation**, il sera mis à la disposition des collègues et des étudiantes ou étudiants impliqués dans la présentation des licences en lycée et du public lors de tout type d'évènement d'information et d'orientation, tout **outil de communication** sensibilisant à la mixité des métiers auxquels l'Université forme. La même sensibilisation sera réalisée lors des **journées d'immersion** à l'Université, des lycéennes et lycéens en veillant à mettre en avant les intervenantes ou intervenants du sexe opposé à l'idée que l'on peut se faire de telle ou telle filière (par exemple, un homme en maïeutique, une femme en mathématique ou informatique).

Jalons : 2026 : préparation des outils de communication 2027-2028 : diffusion et utilisation des outils de communication	**Pilote :** Cap Avenir **Parties prenantes :** référents et référentes dans les UFR, responsables de formation, mission Égalité, service communication, DiViCC

[2] V. La Convention régionale et académique pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif en Bretagne 2021-2024 en application de la loi d'orientation pour la refondation de l'Ecole de 2013 et de l'instruction ministérielle du 15 janvier 2013.

L'UBO s'engage à valoriser la mixité des métiers lors de manifestations comme la fête de la science, la nuit des chercheurs ou les portes ouvertes ou le salon Azimut. Une **action de communication dédiée à la mixité** sera organisée en 2027, elle pourrait prendre à titre d'illustration la forme de tee-shirts ou goodies avec un message tel que « l'UBO s'engage pour la mixité des métiers ».

Jalons : 2026: préparation 2027: expérimentation 2028: pérennisation	**Pilote :** Cap Avenir **Parties prenantes :** référents et référentes dans les UFR et UMR, mission Égalité, service communication, DRIVE et DiViCC

Les métiers scientifiques et les femmes.
Les actions visant à valoriser les femmes en sciences seront maintenues. L'UBO s'engage à soutenir les actions réalisées par l'association *Femmes et Sciences*.

Jalons : 2025-2028	**Pilote :** Cap Avenir **Parties prenantes :** référents et référentes dans les UFR concernées, mission Égalité, service communication, DRIVE et DiViCC

P2. Accompagnements des parcours et égal accès aux responsabilités professionnelles

A2.P2.1 Procédure de recrutement

1. Rédaction des offres d'emploi et fiches de poste

Les actions mises en place lors du précédent plan Égalité ont porté sur la rédaction d'offres d'emploi non genrées et sur l'organisation d'une transmission des pourcentages et nombre de candidates et de candidats, de personnes auditionnées, de femmes et d'hommes bénéficiant d'un classement dans les cinq premiers à comparer avec les pourcentages de femmes et d'hommes dans le corps et la catégorie considérée.

2 ACTIONS

En attendant d'avoir arrêté l'écriture commune de l'UBO, il est proposé de passer d'un langage non genré à un **langage égalitaire**. Le non genré utilise des termes neutres, perçus comme masculins, l'énumération en genre ou la double flexion (agent, agente) vise à intégrer une véritable visibilité du féminin, en prenant en compte la diversité des postes.	
Jalons : 2025-2028	**Pilote :** DRH
	Parties prenantes : service recrutement, VP RH, mission Égalité, DGS, service communication

Une attention particulière doit être portée dans les **fiches de poste**, sur la précision des critères d'exigence ayant un impact sur l'articulation vie professionnelle/vie personnelle qui peuvent être perçus comme un frein pour les personnes candidates. Si le poste suppose des déplacements, ceux-ci doivent être précisés afin de permettre aux candidates et candidats de mesurer l'impact sur la vie familiale et personnelle. Ex : A "nombreux déplacements ou grande disponibilité" sera préférée "deux ou trois déplacements mensuels".	
Jalons : 2025-2028	**Pilote :** DRH
	Parties prenantes : service recrutement, VP RH, mission Égalité, DGS

2. Favoriser l'égalité dans le recrutement et les promotions par la communication et la sensibilisation

Sensibilisation des comités de sélection

Les années précédentes, des actions ont été menées pour inviter les présidences des comités de sélection à garantir un traitement équitable des candidatures masculines et féminines, en évitant les biais de sélection et les questions inappropriées. Dans le *vademecum* des COS, l'attestation sur l'honneur contient une case indiquant que les vidéos ont été visualisées par les membres du comité.

3 ACTIONS

La sensibilisation est renforcée et étendue à tout type de recrutement.

Les directeurs ou directrices d'unités de formation ou de recherche et de services seront **sensibilisés par un courrier** adressé par la DRH, sur l'importance que les présidences de comités ou jurys de sélection ne soient pas toujours exercées par des personnes du même genre.	
Jalons : Janvier - Février 2026-2028	**Pilote :** DRH
	Parties prenantes : service enseignants de la DRH, mission Égalité, DGS, VP RH

Une **réunion obligatoire de sensibilisation et d'information** réunira l'ensemble des présidentes et des présidents de COS pour évoquer notamment les questions de la sensibilisation à l'égalité.	
Jalons : Février - Mars 2025-2028	**Pilotes :** DRH et VP Égalité F-H
	Parties prenantes : service enseignants de la DRH, VP RH

Sera systématisée la sensibilisation en début de comité ou du jury, avec la projection d'une **vidéo de sensibilisation**, **suivie d'un échange collectif** pour sensibiliser sur les biais de genre dans le recrutement.

A titre d'exemple : Eviter les biais de genre lors de nominations professorales.

D'une durée de 4 min maximum, ce type de capsule est efficace pour initier le dialogue et encourager à la vigilance collective, la durée maximale du temps d'échange ne devant pas durer plus de 15 minutes pour ne pas trop empiéter sur les auditions. Un support adéquat inclura une case à cocher indiquant que l'ensemble des membres du jury ou du COS a visualisé l'intégralité de la vidéo en présence de la présidence de jury ou de COS.

Jalons : Avril - Mai 2025-2028	**Pilote :** VP Égalité F-H
	Parties prenantes : service enseignants DRH, VP RH, mission Égalité, DGS, directions des COS et jurys.

Page web de recrutement

ACTION

Les **images utilisées sur la page de recrutement** sont inégales : des images de femmes sont associées aux postes administratifs et celles des hommes aux postes de personnels enseignants-chercheurs. Une révision de ces représentations visuelles sera réalisée pour refléter une plus grande diversité.

https://www.univ-brest.fr/fr/page/offres-demploi

Jalons : 2025-2028	**Pilote :** DRH
	Parties prenantes : service recrutement de la DRH, service communication, mission Égalité

Témoignages pour déconstruire les stéréotypes

ACTION

Seront valorisés et diffusés des **témoignages de femmes ou d'hommes** dans des métiers perçus comme très genrés (ex : métiers techniques) pour lever les *a priori* et les réticences (ex : le fait de devoir rester tard le soir). Les témoignages sur les défis relevés, les possibilités de tutorat, formation, accompagnement sur les compétences peuvent aussi aider à inciter des personnes à candidater et à démontrer qu'elles ne sont pas seules.	
Jalons : 2026 : préparation 2027 : mise en œuvre	**Pilote :** Direction de la communication **Parties prenantes :** DRH, DGS, mission Égalité

A2.P2.2 Procédure de mobilité

Les promotions engendrent dans certains corps d'accepter une mobilité géographique souvent incompatible avec la vie personnelle et pour un gain en termes de rémunération, souvent minime à court terme. Les conséquences potentiellement anxiogènes de ce mouvement imposé conduisent régulièrement les lauréats aux concours dans ces filières à refuser l'affectation proposée. Afin de tenir compte de ces contraintes spécifiques, l'UBO a réussi depuis quelques années à ouvrir des postes aux concours dans ces filières afin de permettre la promotion des agentes ou agents et reconnaître ainsi les compétences acquises.

Pour les EC, l'UBO respecte les règles nationales concernant le rapprochement de conjoints. De 2017 à 2020, 5 recrutements de enseignants-chercheurs et d'enseignantes-chercheuses ont eu lieu pour 8 dossiers déposés, les 3 refus étant justifiés par l'absence d'adéquation aux profils de postes. Depuis 2021, sur 7 dossiers de candidature (1 PR et 6 MCF) déposés, 3 hommes (1 PR et 2 MCF) et 1 femme (MCF) ont été recrutés dans ce cadre.

L'UBO est membre du réseau Brest Life qui permet, lors d'une embauche qui implique une arrivée à Brest, de partager le CV de la conjointe ou du conjoint pour faciliter leur recrutement.

La procédure de repyramidage constitue un dispositif qui permet aux femmes et aux hommes, tous statuts confondus, qui ne sont pas mobiles d'évoluer dans leur carrière professionnelle. En 2023, 12 personnels BIATSS et 8 personnels enseignants-chercheurs et enseignants ont ainsi pu évoluer dans leurs carrières au titre du repyramidage LPR. Concernant les EC, depuis sa mise en œuvre à l'UBO en 2021, ce dispositif a permis à 10 femmes et 20 hommes d'évoluer dans leurs carrières.

ACTION

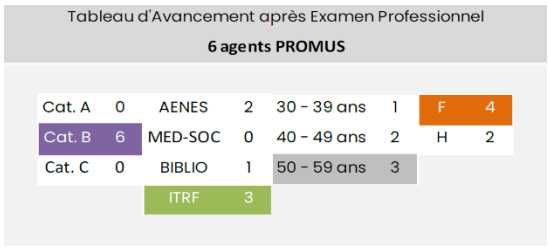
Sera renforcée la communication sur la possibilité des demandes de mutation (MCF et PR) au titre du rapprochement de conjoints[3].	
Jalons : 2026-2028	**Pilote :** DRH
	Parties prenantes : service enseignants, VP RH, mission Égalité

A2.P2.3 Procédures de promotion, en particulier d'avancement au choix

1. Promotion de grade

Tableau d'avancement au choix des personnels BIATSS

promouvabilité	Tableau d'avancement au choix		
	Nbre Promouvables	Nbre Candidats	Nbre Promus
Femmes	154	114	28
Hommes	95	54	8
Total général	249	168	36



Les femmes BIATSS sont majoritaires parmi les personnels promus mais sont aussi très largement plus nombreuses sur ces postes. Il faut toutefois noter qu'elles sont 74 % à candidater parmi les femmes promouvables contre 56% chez les hommes et que leur taux de promotion est de 24% contre 14% chez les personnels hommes.

Les promotions sont également liées à des critères d'ancienneté. Les femmes qui ont travaillé à temps partiel ou interrompu leur carrière pour un congé parental, sont *de facto* pénalisées.

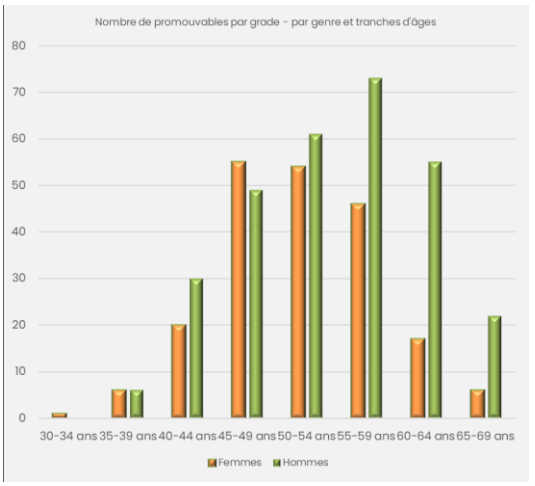
Tableau d'avancement au choix des personnels enseignants-chercheurs et enseignants

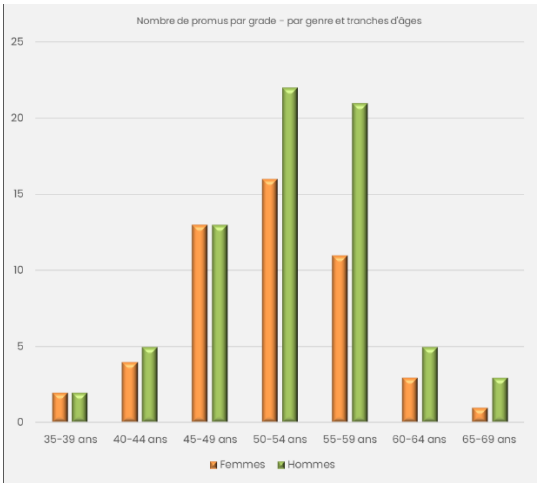
	Femmes			Hommes			Femmes	Hommes	Taux de promotion total
	Promouvables	Promues	Taux de promotion	Promouvables	Promus	Taux de promotion	Taux de promotion sur total promouvables		
Enseignants-Chercheurs	114	16	14%	190	28	15%	5%	9%	14%
Enseignants-Chercheurs HU	25	7	28%	49	18	37%	9%	24%	34%
Enseignants 2nd-1er degré	66	27	41%	57	25	44%	22%	20%	42%
Total	205	50	24%	296	71	24%	10%	14%	24%

[3] Arrêté du 6 février 2023 modifié relatif aux modalités générales des opérations de mutation, de détachement et de recrutement par concours des maîtres de conférences, des professeurs des universités et des chaires de professeurs juniors.

		Femmes			Hommes			Chiffres promouvables			Chiffres promus				
		Nombre de promouvables	Nombre de promues	Taux promotion	Nombre de promouvables	Nombre de promus	Taux promotion	Total promouvables	% Femmes promouvables sur total promouvables	% Hommes promouvables sur total promouvables	Total promus	% Femmes promues sur total promus	% Femmes promues sur total promouvables	% Hommes promus sur total promus	% de promus sur total promouvables
Enseignants-chercheurs	PR CL Ex 1ère Ech. ⇒ PR CL Ex 2ème Ech.	5	1	20%	21	1	5%	26	19%	81%	2	50%	4%	50%	8%
	PR 1ère CL ⇒ PR CL Ex 1ère Ech.	9	1	11%	34	2	6%	43	21%	79%	3	33%	2%	67%	7%
	PR 2ème CL ⇒ PR 1ère CL	15	2	13%	33	5	15%	48	31%	69%	7	29%	4%	71%	15%
	MCF H CL ⇒ MCF H CL Ech Ex	17	3	18%	28	9	32%	45	38%	62%	12	25%	7%	75%	27%
	MCF CL N ⇒ MCF H CL	68	9	13%	74	11	15%	142	48%	52%	20	45%	6%	55%	14%
TOTAL		114	16	14%	190	28	15%	304	38%	63%	44	36%	5%	64%	9%	14%

Le taux de promotion des femmes (% des promues sur les promouvables) est assez semblable à celui des hommes soit 14% en 2023. Toutefois, le nombre total de promues femmes demeure inférieur à celui des hommes dès lors que ces derniers sont plus nombreux à candidater. En 2023, les enseignantes-chercheuses et enseignantes ont bénéficié de 50 promotions par changement de grade et les enseignants-chercheurs et enseignants de 71 promotions. L'équilibre était plus réussi en 2022 avec un total de 97 promus dont 47 femmes et 50 hommes. Un bilan genré des promotions est fait de façon systématique au terme de la procédure en instance.





Les évolutions par grade chez les enseignantes-chercheuses sont retardées dans le temps. Les hommes sont plus rapidement promouvables et continuent à remplir les conditions de promouvabilité plus longtemps. À l'inverse, l'évolution de carrière des enseignantes-chercheuses commence plus tardivement et s'arrête plus brutalement. Le nombre de femmes promouvables et promues est ainsi nettement inférieur.

2. Promotions de corps

Personnels BIATSS: Examen professionnel, Liste d'Aptitude, Liste d'Aptitude Exceptionnelle

promouvabilité	L.A. - L.A. Exeptionnelle - Exam. Pro		
	Nbre Promouvables	Nbre Candidats	Nbre Promus
Femmes	287	138	13
Hommes	156	62	8
Total général	443	200	21

	Tx promouvabilité	Par Tabl. Av.
Femmes	sur total promouvables	5%
	sur total candidates	9%
Hommes	sur total promouvables	5%
	sur total candidats	13%
Total	sur total promouvables	5%
	sur total candidats	11%

Les femmes sont ici 48% à candidater et 9 % à être promues. Les personnels hommes sont moins nombreux à candidater mais bénéficient d'un meilleur taux de réussite soit 13% de réussite.

Personnels Enseignants-Chercheurs et Enseignants

		Femmes	Hommes	Total promus
Enseignants-chercheurs	MCF H CL ⇨ PR 2ème CL	4	6	**10**
TOTAL		**4**	**6**	**10**
Enseignants-chercheurs des disciplines hospitalières	MCPH 1ère CL ⇨ PUPH 2ème CL	-	3	**3**
TOTAL		**-**	**3**	**3**
Enseignants du premier et second degré	PRCE CL Ex ⇨ PRAG CL N	2	1	**3**
	PRCE H CL ⇨ PRAG CL N	1	-	**1**
	PREC H CL ⇨ MCF CL N	-	1	**1**
TOTAL		**3**	**2**	**5**
TOTAL GENERAL		**7**	**11**	**18**

En 2023, 4 MCF femmes ont changé de corps contre 6 hommes, le rapport était presque identique en 2022, 3 promues pour 5 promus. Le rapport des genres est davantage équilibré pour les enseignants du premier et du second degré, 3 pour 2 en 2023 et 1 pour 1 en 2022. En 2023, 18 enseignants-chercheurs et enseignants ont bénéficié d'une promotion par changement de corps dont 8 au titre du repyramidage.

La procédure du repyramidage a permis à 10 femmes enseignantes-chercheuses et 20 hommes enseignants-chercheurs de changer de corps : en 2021, 1 repyramidage femme pour 6 repyramidages homme, en 2022, 3 pour 5, en 2023, 3 pour 5 et en 2024, 3 pour 4.

Le rééquilibre MCF/PR s'est réalisé au profit des hommes. L'impact des repyramidages est peu conséquent sur le taux de PR femmes à l'UBO. Après repyramidage, il était de 23% en 2021, 29% en 2022 et 21% en 2023. Bien que la procédure de repyramidage ait permis à 10 femmes de devenir PR, ce taux demeure soumis aux effets des recrutements, des mutations ou des départs en retraite.

La procédure de repyramidage a également démontré la réticence des femmes à postuler alors même que l'UBO a veillé, lors des deux dernières années, à retenir des sections CNU dans lesquelles les femmes étaient aussi nombreuses à pouvoir postuler que les hommes.

	PR		MCF		Total	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		% PR
31/12/2021	32	109	188	231	560	25%
31/12/2022	32	109	186	222	549	26%
31/12/2023	37	114	187	220	558	27%

2 ACTIONS

Une vigilance particulière est portée à l'égalité des conditions de travail des agents et agentes de l'UBO et aux moyens de progression de carrière.

Pour les EC : sensibilisation à la question du genre.
L'établissement s'engage à collecter puis présenter chaque année :

- des informations sur les statistiques genrées par corps et grades à la réunion de l'instance chargée des promotions. Cette action sera engagée par la mission Égalité F-H avec l'appui de la DRH.
- des statistiques genrées d'encadrement de thèses seront réalisées par unité de recherche. Ces statistiques seront comparées avec celles des personnels susceptibles de diriger ou encadrer des thèses.
- des statistiques genrées de réponses et de succès aux appels d'offres tant en recherche qu'en pédagogie.

Un bilan annuel sera produit et communiqué à la CR et/ou à la CFVU et au CA.

Jalons : 2026-2028	**Pilote :** DRH
	Parties prenantes : mission Égalité, DRIVE, collège doctoral, 1er VP, VP Formation, VP Recherche, VP RH

Pour tous les personnels : détecter les potentiels.
Lors des entretiens professionnels pour les personnels BIATSS et au sein des laboratoires/composantes, les supérieurs hiérarchiques devront inciter les potentiels personnels promouvables (liste communiquée par la DRH) à candidater sur la prochaine campagne de promotion, en faisant attention à ne pas oublier les potentiels candidats et candidates les plus discrets.

Jalons : 2026-2028	**Pilote :** DRH
	Parties prenantes : les trois services de la DRH, DGS, mission Égalité, VP RH

A2.P2.4 Politique de développement et d'accompagnement de viviers pour l'accès aux emplois de direction

1. Les postes à responsabilités

La plus haute responsabilité administrative de l'établissement (Direction Générale des Services) est assurée par une femme depuis 2017 (ce qui n'est le cas que dans 41% des universités).

Pour la gouvernance, les vice-présidences sont assurées par 9 hommes pour 9 femmes, soit 50% de femmes (contre 43% lors de la rédaction du dernier plan). Les chargées de mission sont au nombre de 3 pour 6 hommes chargés de mission, soit 33%.

Les directions d'UFR, d'instituts ou d'écoles ou IUT sont assurées par 10 hommes pour 5 femmes, soit 33% de femmes (contre 22% lors de la rédaction du dernier Plan).

Les directions d'unités de recherche sont assurées par 19 hommes pour 11 femmes, soit 36% de femmes contre 32% de femmes en 2021.

Les postes de direction dans les services centraux, généraux, communs sont occupés majoritairement par des femmes : 11 femmes pour 7 hommes, soit 61% de femmes contre 65% en 2021.

2 ACTIONS

L'établissement s'engage à collecter puis présenter chaque année un bilan de l'**occupation genrée des postes à responsabilités et son évolution**.
Ces postes concernent la gouvernance : équipe politique (Président, VP, chargés et chargées de mission), DGS, DRH, les directions de composantes (UFR, Instituts, écoles) ainsi que les directions de services et les directions de laboratoires de recherche mais aussi les responsabilités pédagogiques exercées en 1er cycle et 2nd cycle et l'encadrement des thèses. La remontée des chiffres sera réalisée par les référents ou référentes Égalité.

À partir de 2026, la présentation se fera dans les instances appropriées : CFVU, CR ou CA. Les données seront accessibles à l'ensemble des personnels *via* une information annuelle dans le bulletin des services. L'objectif sera de sensibiliser pour tendre à atteindre la parité par catégorie de responsabilités.

Jalons : 2026-2028	**Pilote :** VP Égalité F-H
	Parties prenantes : DGS, DRH, 1er VP, VP Formation en charge de la CFVU et VP Recherche et Innovation en charge de la CR, mission Égalité, VP RH, DRIVE et DE, référentes et référents Égalité

Une **incitation à la parité** dans les équipes de direction des composantes et laboratoires sera réalisée de façon systématique par l'équipe politique avant la désignation de nouvelles directions.	
Jalons : 2025-2028	**Pilote :** VP Égalité F-H
	Parties prenantes : équipe politique

2. Accompagnement des femmes vers des postes à responsabilités

Depuis plusieurs années, un accompagnement renforcé des personnels BIATSS dans les procédures de promotion a été réalisé par la DRH en lien avec les représentantes et représentants de la CCPE. Il sera amplifié dans le cadre d'une réflexion continue menée avec chaque agente ou agent sur ses perspectives de carrière à travers différents temps :

- dans le cadre des entretiens annuels
- en cas d'ouverture d'un emploi au mouvement interne
- en cas d'éligibilité à une promotion
- dans le cadre des entretiens de carrière menés, à la demande de l'agent ou de l'agente, par la DRH ou le responsable du service formation.

L'accompagnement renforcé passe également par des préparations collectives ou individuelles et des trainings aux entretiens. Comme le montrent plusieurs études du ministère des Droits des femmes, de nombreuses femmes souhaitent s'investir. Or, entre leur l'intention et l'action, elles sont confrontées à des difficultés particulières et notamment :

- une difficulté à passer à l'acte,
- une information dispersée ou insuffisante,
- un manque de confiance en soi et une tendance à ne pas se sentir pleinement légitime,
- des compétences à développer pour la présentation du projet,
- un environnement peu propice à prendre des responsabilités.

6 ACTIONS

Afin d'inciter les femmes à candidater pour une évolution de carrière, les **programmes de formations** « Oser ! au Féminin » et autres formations spécifiques dédiées aux femmes comme « Manager au féminin » seront maintenus. Un **bilan statistique** annuel de la participation à ces formations sera fait et présenté au sein de la Commission Égalité. Une enquête auprès des stagiaires un an après la formation sera réalisée pour évaluer l'impact sur leur carrière.	
Jalons : 2025-2028	**Pilote :** VP Égalité F-H **Parties prenantes :** service formation de la DRH

Une réflexion sera lancée sur l'opportunité de mettre en place un **réseau de mentorat**, tel que celui mis en place dans certaines unités du CNRS.	
Jalons : 2025-2026 : lancement de la réflexion et du groupe de travail 2027 et 2028 : expérimentation	**Pilotes :** VP Égalité F-H **Parties prenantes :** référentes et référents Égalité, DRH, DGS, VP RH

Afin de permettre au plus grand nombre de femmes de se projeter vers des postes à responsabilités, sera développé un processus de **mise en valeur des forts potentiels** de l'établissement notamment la valorisation des profils de personnels féminins à travers une **galerie de portraits de femmes en responsabilité** à l'UBO à organiser sous la forme d'une exposition circulante.	
Jalons : 2026 : préparation 2027 et 2028 : expositions	**Pilote :** VP Égalité F-H **Parties prenantes :** VP RH, mission Égalité, DGS, DRH, référentes et référents Égalité, service communication

Lors des appels à candidatures, seront précisées **les possibilités d'organisation du temps de travail sur les postes à responsabilité** (mise en place du télétravail et possibilité de travail occasionnel à distance).	
Jalons : 2025-2028	**Pilotes :** DRH et VP Égalité F-H **Parties prenantes :** VP RH, mission Égalité, DGS, service BIATSS de la DRH

Pour accompagner le collectif vers le partage des responsabilités, sera proposée une formation « Co-construire l'égalité pour tous ». L'égalité est un engagement collectif. Il en va de la responsabilité des hommes comme des femmes de se saisir du sujet. Il est donc important de former les collègues masculins sur la prise en compte de ces aspects. Une formation de type Culture générale sur le sujet (3h) ouverte à tous et toutes sera proposée dans le plan de formations de l'UBO.	
Jalons : 2026 - 2027 : expérimentation 2028 : bilan/pérennisation	**Pilote :** DRH **Parties prenantes :** service formation de la DRH, VP RH, mission Égalité

Sera rendue obligatoire une formation à toutes les personnes en position de responsabilité (Directeur ou directrice de composante/service, DU, RAF) sur les mécanismes d'inégalités qui se construisent depuis le plus jeune âge pour lutter contre le sexisme ordinaire qui continue à sévir notamment dans les laboratoires (**parcours de formation Manager**).	
Jalons : 2025-2028	**Pilote :** DRH **Parties prenantes :** service formation de la DRH, VP RH, DGS, mission Égalité

A2.P2.5 Politique de développement et de sensibilisation aux opportunités de progression de carrières

1. Sensibilisation aux opportunités de progression de carrières

Une différence de perception existe concernant les demandes de promotion : les femmes s'intéressent plus tardivement à leur évolution de carrières et attendent de remplir un dossier parfait avant de demander une promotion, alors que les hommes postulent plus tôt, ce qui engendre un retard dès le début de la carrière des femmes qui se répercutera tout au long de leur vie professionnelle.

2 ACTIONS

Une **sensibilisation** sous la forme d'une présentation générale des différents dispositifs favorisant l'Égalité à l'UBO sera systématiquement réalisée chaque année, auprès des **nouveaux personnels entrants titulaires de l'UBO**, tous statuts confondus. **Deux réunions** sont réalisées, l'une à destination des **personnels EC** et une seconde à destination des **personnels BIATSS.** La mission Égalité sensibilisera et incitera les femmes à candidater plus tôt aux promotions (ainsi qu'aux primes individuelles pour les EC).	
Jalons : 2026-2028	**Pilote :** DRH
	Parties prenantes : VP RH, mission Égalité, services enseignants et BIATSS de la DRH

Seront organisées des campagnes de communication **« toutes candidates »** en novembre-décembre.	
Jalons : 2025 : préparation Nov - Déc 2025 : première campagne Nov - Déc 2027 : deuxième campagne	**Pilote :** Direction de la Communication
	Parties prenantes : VP RH, mission Égalité, DRH

2. Revalorisation des tâches invisibilisées par la réactualisation des grilles d'évaluation

Accompagnée de différents groupes de travail, la VP RH a entrepris en octobre 2024 un travail important sur les promotions des EC et des BIATSS dans le cadre *des Lignes Directrices de Gestion*. Plusieurs mesures favorisent l'égalité Femmes-Hommes.

4 ACTIONS

Sera modifié le **calendrier de l'évaluation des dossiers de promotion des EC** en permettant une appréciation au même moment des tâches relatives à la formation, les tâches administratives et celles liées à la recherche, ces dernières étant précédemment davantage valorisées, ce qui pouvait avoir comme conséquence de préjudicier l'évolution des femmes qui sont souvent très investies dans les tâches administratives et dans les missions liées à la formation.	
Jalons : 2025-2028	**Pilote :** DRH **Parties prenantes :** service enseignants de la DRH, VP RH

Les personnes chargées des rapports pour les personnels BIATSS comme pour les personnels EC seront **sensibilisées aux biais de genres** par la **signature d'une charte** à leur destination.	
Jalons : 2025 : préparation de la charte 2026-2028 : application	**Pilotes :** DRH **Parties prenantes :** service enseignants et BIATSS de la DRH, VP RH, mission Égalité.

Sera **prise en compte** dans l'appréciation du parcours des agents et agentes ou des enseignants-chercheurs et des enseignantes-chercheuses **les responsabilités administratives** notamment les tâches moins valorisées, considérées comme plus mineures, invisibilisées et majoritairement laissées aux femmes. Les candidates et candidats seront invités à les détailler.	
Jalons : 2025-2028	**Pilote :** DRH **Parties prenantes :** service enseignants et BIATSS de la DRH, VP RH, mission Égalité

Sera réalisé un **retour systématique** vers les collègues non promus afin de leur permettre une amélioration continue de leur dossier de candidature à une promotion ou prime. Cette mesure incite les personnes à solliciter une promotion.	
Jalons : 2025-2028	**Pilotes :** DRH **Parties prenantes :** service enseignants et BIATSS de la DRH, VP RH

A2.P2.6 Accès à la formation

1. Formation des personnels

La répartition des stagiaires en formation professionnelle est notamment favorable au genre féminin et au personnel BIATSS. La formation des personnels est un levier essentiel pour permettre de progresser dans les différents métiers, pour accompagner les parcours de carrière et favoriser la mobilité professionnelle. Cette dynamique sera maintenue.

Répartition par genre des stagiaires en formation professionnel (en %)

Total stagiaires (personnes physiques)	Femmes	Hommes
1050	73%	27%
985	73%	27%
792	78%	22%
655	76%	24%
1052	70%	30%
1084	74%	26%
1087	76%	24%
1129	70%	30%

2. Les congés de formation

Les congés de formation sont accordés par année universitaire. Un congé de formation peut être demandé et accordé à temps partiel.

Les EC qui envisageraient de demander un CFP sont orientés systématiquement vers le CRCT, dispositif qui leur est spécifique et bien plus favorable sur le plan de la rémunération que le CFP (*versement d'une indemnité mensuelle égale à 85% du traitement indiciaire brut et à l'indemnité de résidence perçus au moment de la mise en congé et qui est plafonnée à 2778,62€ bruts/mois ce qui correspond à l'INM 685 à Paris*).

Congés de formation professionnelle (CFP) accordés au cours des 5 derniers exercices

			BIATSS		Enseignants et Enseignantes	
Exercice (année civile)	Durée globale accordée (en mois)	Nombre d'agents concernés	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
2024	6	1	1	0	0	0
2023	6	2	2	0	0	0
2022	6	1	0	0	0	1
2021	16	3	0	2	0	1
2020	7,5	3	1	2	0	0

3. Les Congés pour Recherche et Conversion Thématique (CRCT, EC) et Congés pour Projet pédagogique (CPP, EC et E)

Les Congés pour Recherche et Conversion Thématique (CRCT)

CRCT	Femmes PR et MCF	Hommes PR et MCF	Total des bénéficiaires PR et MCF
2024	8	6	14
2023	15	8	17
2022	10	4	14
2021	17	2	19
2020	7	9	16
2019	7	9	16
2018	7	4	11
2017	9	7	16

Le contingent annuel de CRCT était de 16 semestres jusqu'à 2020. Depuis 2020, il oscille entre 14 et 21 (y compris les CRCT accordés par le CNU).

Contrairement aux dossiers de candidature PR, les femmes sont nombreuses à déposer des dossiers de candidatures en tant que MCF et à les obtenir. Dans le corps des MCF, en 2021, 16 femmes et 2 hommes, en 2022, 10 femmes et 3 hommes, en 2023, 8 femmes et 3 hommes et en 2024, 5 femmes et 5 hommes ont obtenu un CRCT.

Depuis 2021, seules deux femmes MCF ont demandé à bénéficier d'un CRCT après un congé de maternité ou d'adoption alors qu'elles sont prioritaires dans cette hypothèse et que l'information est mentionnée chaque année dans l'appel à candidature.

Les Congés pour Projet pédagogique (CPP)

CPP	Femmes	Hommes	Total EC et ESAS
2024	1	1	**2**
2023	3	1	**4**
2022	1	2	**3**
2021	2		**2**
2020	1		**1**

Pour les CPP, la répartition genrée est un peu plus équilibrée. Depuis 2020, 12 personnes (EC et ESAS) en ont bénéficié dont 7 femmes (3 MCF, 2 PR et 1 ESAS).

ACTION

<table>
<tr><td colspan="2">Sera maintenue la sensibilisation des femmes et des hommes aux opportunités de progression de carrière liées aux CRCT et aux CPP, et tout particulièrement les femmes ayant connu une rupture d'activité de recherche notamment dans le cadre du congé maternité dès lors qu’elles sont prioritaires dans ce contexte.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Jalons :
2025-2028</td><td>Pilote : DRH</td></tr>
<tr><td>Parties prenantes : service enseignants de la DRH, VP RH, mission Égalité</td></tr>
</table>

Axe n°3 : Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

P1. Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail

A3.P1.1 Flexibilité et individualisation des horaires de travail

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

L'UBO permet et favorise autant que possible l'aménagement du temps de travail à la demande des agentes et des agents en tenant compte des exigences du service. Cela concerne notamment les horaires de travail des BIATSS, la mise en place de télétravail et de travail sur site. Des horaires de travail variables sont possibles : les horaires de début de journée peuvent varier entre 7h30 et 9h15 et ceux de fin de journée entre 16h et 20h, selon les nécessités de service.

Des dérogations sont possibles lorsque la présence de la personne le nécessite, notamment pour : l'entretien des locaux, certaines opérations de maintenance, la préparation des travaux pratiques, les services de scolarité en périodes d'examens, l'ouverture de locaux, etc. Les plages obligatoires de travail sont de 9 h 15 à 11 h 45 le matin et 14 h à 16 h l'après-midi.

De plus, plusieurs dispositions sont prises afin d'améliorer les horaires de travail, notamment la possibilité de répartir ses horaires sur 4 jours et demi pour une personne travaillant à temps plein et sur 8 demi-journées pour un travail à 90%. Une campagne d'aménagement des horaires est proposée une fois par an par la DRH, puis la demande personnelle est soumise à approbation par voie hiérarchique.

2. Organisation des échanges respectant la vie personnelle

Conformément à la note de service Qualité de vie au travail et conciliation vie personnelle/vie professionnelle n°2013-18, les réunions doivent être organisées dans la mesure du possible, dans les plages horaires de 9h à 17h en prenant en compte les particularités du mercredi pour respecter les aménagements des temps de travail. Compte tenu de la surreprésentation des femmes parmi les personnels optant pour le temps partiel, l'établissement dans la mesure du possible, s'organise pour éviter que celui-ci conduise à une rupture dans le travail collectif et donc, à terme, à une moindre visibilité du travail des personnels à temps partiel. Pour un bon usage des courriels, la charte de la messagerie UBO votée en 2022 s'appliquant à tous personnels recommande de ne pas envoyer de mails avant 7h30 et après 19h30 en semaine, ni le weekend entre 19h30 le vendredi jusqu'au lundi 7h30.

ACTION

Un rappel de ces règles sera systématisé à chaque rentrée universitaire.	
Jalons : 2025-2028	**Pilote :** DRH
	Parties prenantes : les trois services de la DRH, mission Égalité, DGS, VP Vie de Campus QVCT et VP RH

A3.P1.2 Télétravail et travail en site distant

Une première charte relative à la mise en œuvre expérimentale du télétravail pour les personnels BIATSS a été votée en Comité technique le 8 juillet 2019. Après la pandémie de 2020, le télétravail a été installé de manière plus globale au sein de l'Université. Les instances de l'UBO ont réactualisé en 2024 la Charte relative à la mise en œuvre du télétravail pour les personnels BIATSS à l'UBO[4].

Le télétravail est accessible pour tout personnel BIATSS titulaire ou fonctionnaire, stagiaire, CDI ou CDD présent depuis 3 mois dans le poste à condition de montrer une autonomie professionnelle suffisante et de voir inscrites dans sa fiche de poste, des activités éligibles au télétravail (Une campagne annuelle de demande de télétravail est traitée par voie dématérialisée). Le travail occasionnel à distance, TOD, mobilisable sur le logiciel de congés OHRIS, à hauteur de 20 jours maximum par an, est également une possibilité offerte aux agentes et agents afin de disposer d'un environnement plus calme pour du travail de fond sur certains dossiers ou pour des activités de rédaction de documents conséquents.

Le télétravail est l'occasion pour l'agent ou l'agente d'aboutir à une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et privée et d'améliorer la qualité de vie au travail en réduisant notamment certains facteurs de risque et de stress (temps de transport, accidents de trajet, etc.). Pour accompagner la charte relative à la mise en œuvre du télétravail pour les personnels BIATSS à l'UBO, divers documents tels que le guide de l'agent télétravailleur et le guide du manager ont été élaborés.

[4] Charte remise à jour pour être en adéquation avec l'accord cadre du 3 juillet 2023 et votée par le CSA le 8 Avril 2024 et le CA du 11 Avril 2024.

ACTION

Une nouvelle catégorie de TOD pour contraintes physiologiques est instaurée (cf. *infra*)	
Jalons : 2025	**Pilote :** DRH
	Parties prenantes : service BIATSS de la DRH, mission Égalité, DGS, VP RH

P2. Soutien à la parentalité

L'UBO prend en considération la parentalité sous ses différentes formes : un projet de couple ou individuel, parents séparés ou parents adoptants, etc. L'UBO soutient la parentalité et s'est dotée dès 2007 d'une charte de la parentalité.

2 ACTIONS

Un groupe de travail sera organisé et travaillera à la réactualisation de la charte de la parentalité à l'UBO.	
Jalons : 2025-2026 : lancement groupe de travail et rédaction de la charte de la parentalité 2026-2028 : mise en œuvre	**Pilote :** VP Vie de Campus et QVCT **Parties prenantes :** DRH, mission Égalité, VP RH, DGS, service de l'action sociale, Service de Santé Universitaire

Des informations concernant les différents **dispositifs de soutien à la parentalité** comme les modalités du supplément familial de traitement (SFT) seront communiquées à l'arrivée des personnels et rappelées *via* le bulletin des services.	
Jalons : 2025-2026	**Pilote :** DRH **Parties prenantes :** les trois services de la DRH, mission Égalité, VP Vie de Campus et QVCT, VP RH

A3.P2.1 Sécurisation de la situation des femmes enceintes

Pour les personnels enseignants-chercheurs, un congé maternité-adoption amène à la réduction de 96h équivalent TD dans le service dû annuel.

Les services de l'UBO portent une attention particulière à la situation de femmes enceintes durant les congés d'été ou sur une période affectant deux semestres afin qu'elles bénéficient effectivement de la durée légale en semaines d'arrêt (16 semaines pour les deux premières maternités et 26 semaines pour les suivantes ; 10 semaines pour les deux premières adoptions et 18 semaines pour les suivantes).

ACTION

Pendant le congé de maternité ou d'adoption, la direction de l'unité ou la composante s'assure qu'un **relai est assuré** pour éviter une plus lourde charge de tâches administratives au retour du congé du nouveau parent et que le service d'enseignements qui lui était attribué lui soit dans la mesure du possible, maintenu. L'objectif est de permettre une reprise du nouveau parent dans de bonnes conditions sans avoir un service d'enseignements à reconstituer ou des charges administratives à rattraper.

Jalons : 2025 : information et sensibilisation des directions 2026-2027 : rappel 2028 : questionnaire de satisfaction	**Pilote :** VP Égalité F-H **Parties prenantes :** DRH, VP RH, VP Vie de Campus et QVCT, directions d'unités et de composantes

A3.P2.2 Facilitation de la prise des congés familiaux et de la reprise à l'issue des congés

Les congés parentaux sont peu nombreux et essentiellement pris par des femmes. Parmi les personnels, seuls deux enseignants-chercheurs ont pris un congé parental depuis 2017.

Nombre de congés parentaux des personnels titulaires et contractuels selon le genre

Année	Statut	Femmes	Hommes	Total
2023	BIATSS E et EC	5 2		7
2022	BIATSS E et EC	4		4
2021	BIATSS E et EC	3 2		5
2020	BIATSS E et EC	3 1		4
2019	BIATSS E et EC	2 2		4
2018	BIATSS E et EC	3 1	1	5
2017	BIATSS E et EC	2 1	1	4

Les congés paternité et d'accueil de l'enfant demeurent peu nombreux au regard du nombre de personnes qui pourraient l'exiger. En 2023, 17 hommes ont pris leur congé paternité. Pour favoriser un meilleur équilibre entre femmes et hommes, il est important d'inciter et permettre aux deux parents de s'approprier les enjeux de la parentalité et ce dès l'arrivée de l'enfant.

ACTION

L'UBO encourage les parents à prendre les **28 jours de congé paternité et d'accueil** auxquels ils ont droit, dès la naissance ou l'adoption afin d'accueillir l'enfant à son arrivée avec la personne du couple en congé maternité ou d'adoption. Les services de la DRH enverront un courriel en ce sens à la déclaration de naissance ou d'adoption. Cette incitation sera également réalisée lors de l'accueil des nouveaux entrants et au cours d'année par un rappel dans le bulletin des services.	
Jalons : 2025-2028	**Pilote :** DRH
	Parties prenantes : les trois services de la DRH, VP Vie de Campus et QVCT, mission Égalité, VP RH

A3.P2.3 Mode de garde et organisation personnelle

1. Accès à des places en crèche

L'UBO dispose de berceaux auprès de personnes assistantes maternelles et de crèches, par l'implication forte du service d'action sociale au sein de la SRIAS (Service Régional Interministériel d'Action Sociale).

Ainsi, les agents et agentes UBO ont accès aux places réservées par la PFRH et gérées par la SRIAS Bretagne : 353 places sur 74 crèches, la liste est sur le site de la préfecture : https://www.prefectures-regions.gouv.fr/bretagne/...

En 2024, le dispositif se concrétise par 64 places en Finistère, 7 en Côtes d'Armor, 40 en Morbihan et 241 en Ille et Vilaine (dont 124 pour la ville de Rennes). De plus, les places sont désormais réservées par groupes de crèches, permettant ainsi d'utiliser les berceaux en fonction des besoins des agentes et agents.

Deux commissions d'attribution statuent dans l'année : généralement, l'une au printemps pour une place en septembre, et l'autre en novembre pour des places en janvier. Les places libérées au fil de l'eau sont proposées aux agentes et agents sur liste d'attente ou font l'objet d'informations auprès des personnels susceptibles d'en bénéficier. En 2024, ce sont 9 personnels qui ont vu leurs demandes acceptées, répondant ainsi à 100% des sollicitations.

ACTION

Sera lancée une réflexion sur **l'extension du dispositif aux enfants des étudiantes ou des étudiants** dans le cadre du Schéma Directeur de la Vie étudiante 2024-2028 dans un local situé dans le cœur de campus.	
Jalons : 2025-2027 : analyse de la faisabilité 2029 : éventuelle expérimentation	**Pilote :** VP Vie de Campus et QVCT **Parties prenantes :** DRH, service de l'action sociale, VP RH, DiViCC, VP Culture, Arts, Science et Société

2. Accès au CESU

Les chèques CESU, chèques emplois service universel, sont des prestations destinées aux agentes et agents de la Fonction Publique, directement gérées par l'action sociale interministérielle. Les personnels font leur demande directement sur le portail de la fonction publique: https://www.univ-brest.fr/action-sociale/....

3. Des solutions en soutien à la parentalité

La commission sociale de l'UBO siège régulièrement pour aider des personnels en difficulté. L'instruction des dossiers menée par l'assistante sociale des personnels, est anonyme pour les membres de la commission.

En 2024, ce sont ainsi 18 personnels qui ont été aidés, avec une très forte proportion de femmes (72 %) et 28% d'hommes. Les accidents de la vie, comme les séparations, les divorces mais aussi les violences intra familiales fragilisent plus particulièrement les femmes dont les revenus sont aussi souvent plus faibles.

Les jours épargnés sur le CET ou les jours de congés annuels non utilisés (dans la limite de 7 jours par an) peuvent être transférés anonymement par un personnel BIATSS au bénéfice d'un autre personnel de l'établissement qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ou encore qui assume la charge d'un parent âgé. Un tel don est anonyme et réalisé sans aucune contrepartie. Les destinataires des dons de jours de repos demeurent également anonymes. En 2023, sur un total de 98 dons de jours, 27 ont été utilisés (3 pour un aidant familial, 13 pour une fin de vie, 11 pour un enfant hospitalisé).

P3. Contraintes physiologiques et santé des femmes

La santé des femmes est un enjeu majeur de société, et l'UBO s'engage à y contribuer activement au sein de sa communauté. Longtemps sous-représentées dans la recherche médicale et insuffisamment prises en compte dans les politiques de santé publique, les spécificités des besoins en santé des femmes sont nombreuses et exigent aujourd'hui une attention particulière.

A3.P3.1 La sensibilisation aux contraintes physiologiques et à la santé des femmes

3 ACTIONS

Campagne de sensibilisation sur les règles.
Une campagne de sensibilisation visera à briser le tabou autour des règles et des douleurs menstruelles, en fournissant des informations claires et des ressources accessibles.

Dans le prolongement de la mise en place du congé menstruel pour la communauté étudiante, cette initiative aura pour objectif de normaliser les discussions sur ce sujet et de promouvoir une meilleure compréhension des impacts des cycles féminins et des dysménorrhées.
Les dysménorrhées sont les douleurs liées aux règles et sont une affection courante. Généralement pelviennes, elles s'accompagnent parfois de maux de têtes, de nausées, de troubles digestifs ou urinaires. Leur prévalence exacte reste imprécise dû à une hétérogénéité des protocoles d'études, allant de 17% à 90% des femmes en âge de procréer. Cependant, plus de 15% des femmes atteintes de dysménorrhées souffrent de douleurs suffisamment intenses pour perturber leurs activités quotidiennes, entraînant des absences professionnelles ou scolaires.

Ces douleurs peuvent être primaires, sans autres causes identifiées, ou bien secondaires à une autre pathologie. Pour une partie de ces dernières, elles restent mal connues du grand public et ont longtemps souffert d'une invisibilisation.
La campagne de sensibilisation sur les règles sera lancée dès 2025.

Jalons : 2026 : 1ère campagne 2027 : 2ème campagne	**Pilote :** Direction de la Communication **Parties prenantes :** mission Égalité, Service de Santé Universitaire

Information sur la ménopause et groupes de parole.
La ménopause, définie par l'arrêt des règles, concerne l'ensemble des femmes entre 45 et 55 ans. Toutefois, 87 % des femmes rapportent au moins un symptôme supplémentaire, tels que des bouffées de chaleur, des troubles du sommeil, des fluctuations de l'humeur ou des douleurs articulaires. Parmi elles, 20 à 25 % éprouvent des troubles sévères, qui peuvent altérer significativement leur qualité de vie, tant sur le plan personnel que professionnel.
Avec une moyenne d'âge des personnels de l'UBO située à 45,2 ans, il est crucial que l'Université s'engage à soutenir ses personnels pendant cette période souvent mal comprise. Cela passe par la libération de la parole et la mise en place d'initiatives concrètes favorisant le bien-être des personnels concernés.

Ainsi, des **groupes de parole** intitulés ***« Passage vers et Vivre avec la ménopause »*** seront proposés deux à trois fois par an, en fonction du nombre d'inscrites. Ces sessions, animées par des sage-femmes ou des personnes formées, offriront un espace d'échange sécurisé, permettant aux participantes de partager leurs expériences et d'accéder à des conseils pratiques pour mieux gérer cette étape de leur vie.

Jalons : 2025 : préparation de l'organisation 2026 : premières sessions	**Pilote :** VP Égalité F-H **Parties prenantes :** VP Vie de Campus et QVCT, Service de Santé Universitaire, UFR de Maïeutique

Information sur les pathologies moins bien détectées chez les femmes.
Dans la continuité des initiatives visant à soutenir les femmes atteintes de dysménorrhées et de ménopause, certaines pathologies sont soit moins connues, soit moins bien détectées chez les femmes.

Des pathologies gynécologiques, telles que l'endométriose, sont peu diagnostiquées alors qu'on estime que cette affection touche une femme sur 10. De même, les pathologies cardiovasculaires semblent moins bien diagnostiquées et prises en charge, alors qu'elles représentent la deuxième cause de mortalité en France.
En lien avec les lundis de la santé et le Service de Santé Universitaire de l'UBO, des **sensibilisations sous différentes formes** seront mises en œuvre (conférences d'information, campagnes de sensibilisation).

Jalons : 2025 : préparation 2026 : programmation 2027 : premières conférences	**Pilote :** VP Égalité F-H **Parties prenantes :** VP Vie de Campus et QVCT, Service de Santé Universitaire, UFR de Maïeutique, DRH, service Communication, CHU, Mairie de Brest

A3.P3.2 La prise en compte des contraintes physiologiques des femmes pour améliorer la qualité de vie au travail

Tout au long de leur carrière, les femmes connaissent de nombreuses contraintes physiologiques qui peuvent impacter leur qualité de vie au travail. Afin d'établir des conditions équitables et inclusives, bénéficiant à tous et toutes, plusieurs actions et dispositifs seront mis en place.

4 ACTIONS

Des lieux d'accueil polyvalents.
Pour améliorer la qualité de vie au travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle pour les femmes, les différents sites de l'UBO en 2028 proposeront un **espace fermé** qui puisse servir de **salle d'allaitement ou encore de salle de repos** pour les femmes souffrant de règles douloureuses ou encore d'espace intime pour les femmes ménopausées.

Pour répondre à ces objectifs, le lieu doit être équipé d'un point d'eau, d'un frigidaire, d'un fauteuil confortable, d'une bouillotte, d'un miroir et d'un paravent. Ce lieu d'accueil pourra aussi servir de salle d'apaisement pour les personnes qui ont besoin de s'isoler et qui n'en ont pas la possibilité compte tenu de leur cadre de travail.

Jalons : 2025-2026 : identification des sites à équiper et des locaux disponibles à aménager ou à créer. 2026-2028 : travaux et aménagement et équipements.	**Pilote :** Direction du Patrimoine **Parties prenantes :** référentes et référents Égalité des différents sites, mission Égalité, VP Vie de Campus et QVCT, VP Transitions, Service de Santé Universitaire, DRH, DGS

La généralisation du congé menstruel pour l'ensemble de la communauté étudiante.

Dans le cadre d'un contrat de confiance avec l'établissement, les personnes menstruées bénéficient d'une dispense d'assiduité exceptionnelle forfaitaire de 20 jours par année universitaire. En cas d'impossibilité d'assister à un cours, à un TD ou à un TP ou encore à une évaluation continue en raison de ses menstruations, la personne concernée peut faire valoir ce congé par une déclaration sur l'honneur dans un espace numérique dédié. L'absence à un contrôle terminal demeure soumise à un justificatif médical. Le principe du congé menstruel a été acté lors de la séance de la CFVU du 5 novembre 2024.

Jalons : 2025 : Mise en place de l'outil informatique Septembre 2025 : expérimentation Janvier 2026 : généralisation de l'expérimentation 2027 et 2028 : Bilans	**Pilotes :** VP Égalité F-H **Parties prenantes :** VP Formation en charge de la CFVU, DE, VP Vie de Campus et QVCT, Service de Santé Universitaire, DSIUN

L'équipement en distributeurs de protection hygiéniques.

L'objectif est de pouvoir répondre correctement aux besoins de l'ensemble des personnes menstruées travaillant ou étudiant à l'Université en leur permettant l'accès à des biens de première nécessité et leur facilitant le quotidien.
Une enquête dès 2025 et une réflexion seront lancées pour **améliorer et augmenter le nombre de distributeurs de produits d'hygiène féminine** sur l'ensemble du campus tout en parvenant à assurer le réassortiment dans de bonnes conditions.
Les WC équipés seront marqués d'une signalisation extérieure permettant ainsi d'augmenter leur visibilité.

Jalons : 2025-2026 : enquête 2026 : mise en œuvre des améliorations 2027 et 2028 : bilans	**Pilote :** VP Égalité F-H **Parties prenantes :** DiViCC, VP Vie de Campus et QVCT, Service de Santé Universitaire, DGS, DRH

Des autorisations d'aménagement, de télétravail ou d'absences pour contraintes physiologiques (ACP).
Ces dispositifs visent les différentes contraintes physiologiques que les femmes subissent et qui les empêchent de travailler dans de bonnes conditions tout au long de leur carrière. Concrètement, un aménagement, un télétravail occasionnel ou une absence pourra être demandé en cas de règles douloureuses, d'interruption non désirée ou volontaire de grossesse, ou encore lors des premiers mois de grossesse qui peuvent être difficiles sans que la personne n'ait déjà envie de l'annoncer ou lors de situations particulièrement délicates liées à la ménopause.

À partir de septembre 2025, les dispositifs se déclinent de la manière suivante :

- Dans le cadre des contraintes physiologiques énoncées, les agentes ont la possibilité de demander **un aménagement du poste de travail et/ou d'une adaptation des horaires de travail.**
- Les personnels femmes de l'UBO peuvent également bénéficier de jours ou demi-journées de **télétravail occasionnel à distance** pour contraintes physiologiques sur ORHIS dans les conditions prévues à la charte relative à la mise en œuvre du télétravail pour les personnels BIATSS à l'UBO **avec la possibilité d'en faire la demande au cours de l'année universitaire et sans avoir toutefois à respecter le délai des deux jours ouvrés**.

L'aménagement ou le télétravail à distance doit pouvoir être conciliable avec les impératifs des missions de la personne. Si ces aménagements de travail ne sont pas suffisants ou impossibles à mettre en œuvre, l'agente peut invoquer une autorisation spéciale d'absence explicitée ci-dessous :

- Dans le respect de l'évolution des règles relatives aux autorisations d'absences spéciales, l'UBO proposera l'instauration d'une **autorisation d'absence spéciale pour contraintes physiologiques**. Elle devra être justifiée par un certificat médical pour attester l'existence de contraintes physiologiques récurrentes ou d'une contrainte physiologique occasionnelle. Cette autorisation spéciale d'absence permettra de bénéficier de 10 jours maximum utilisables sur une période d'un an, **sans jour de carence.** Comme les autres autorisations spéciales d'absence, cette autorisation spéciale d'absence sera proratisée en fonction du taux d'emploi de la personne concernée.

Un bilan sur sa mise en œuvre en termes d'amélioration des conditions de travail pour les femmes, d'utilisation et d'impact sur l'organisation des services et sur l'appui aux enseignements sera réalisé à l'issue de la première année de sa mise en œuvre.

Jalons : 2026 : mise en œuvre 2027 : bilans et éventuelles améliorations	**Pilote :** DRH **Parties prenantes :** mission Égalité, Service de Santé Universitaire, VP VC QVCT, DGS, service ORHIS, service juridique

Axe n°4 : Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

P1. Modalités de mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des VSS et les harcèlements et les discriminations

L'UBO a mis en place en mars 2017 un dispositif de lutte contre les violences sexuelles ayant lieu dans le cadre de l'établissement. Ce dispositif a été étendu aux actes et propos homophobes. Il s'adresse aux témoins et victimes, étudiantes ou étudiants ou membres du personnel au sein de l'UBO.

Ce dispositif comporte une cellule d'accueil, d'écoute et d'accompagnement constituée de professionnelles médico-sociales et d'une juriste non-écoutante (charte de la cellule en annexe n° 2). Un point régulier est réalisé avec la personne chargée de la mission Égalité (chargée de mission ou VP Égalité Femmes-Hommes et lutte contre les VSS depuis mai 2024).

Les noms des membres de la cellule sont publics. La saisine formelle de la cellule se faisait jusqu'à présent, par l'envoi d'un mail[5]. La cellule accueille, informe. Elle accompagne les cas qui relèvent de son ressort (harcèlement sexuel, violences sexuelles, actes ou propos homophobes dont est victime -ou commis par- un membre de la communauté étudiante ou du personnel de l'UBO) jusqu'à la constitution d'un dossier qui pourra être envoyé, avec accord de la personne ayant saisi la cellule, au Président *via* la personne chargée de la mission Égalité et VSS.

Un partenariat existe avec l'IMT Atlantique ainsi qu'avec l'ENIB et le dispositif est ouvert à leurs élèves.

[5] prevention-harcellement-sexuel@univ-brest.fr et depuis janvier 2025, cellule.vss@univ-brest.fr

Depuis sa mise en œuvre, la cellule harcèlement VSS a été saisie 5 fois en 2018, 9 en 2019, 3 en 2020, 9 en 2021, 11 en 2022, 8 en 2023 comme en 2024. La cellule est saisie très majoritairement par des victimes étudiantes ou étudiants pour des faits se produisant sur le campus, en soirée ou en stage. La cellule est donc très peu saisie par des témoins directs ou indirects ou par les personnels UBO. Le dispositif est méconnu des publics cibles ou mal identifié en termes de périmètres malgré sa présentation au gré des demandes d'intervention en École ou UFR.

7 ACTIONS

Un travail de refonte des cellules en cours depuis juin 2024, a été finalisé en 2025. Dans le cadre de la création d'une nouvelle cellule d'écoute et de signalement des violences, discriminations et harcèlements hors VSS à destination des étudiantes et étudiants, un groupe de travail a clarifié l'ensemble des dispositifs afin d'améliorer leur identification et leur fonctionnement. Il s'agit d'articuler et simplifier les trois cellules UBO (celle relative aux VSS tous publics confondus, celles hors VSS, l'une à destination des personnels et l'autre à destination de la communauté étudiante).

Est modifié le **nom du dispositif VSS**, la cellule de prévention du harcèlement sexuel devient la cellule VSS.	
Jalons : Janvier 2025	**Pilote :** VP Égalité F-H
	Parties prenantes : DSIUN et membres de la cellule VSS, Service de Santé Universitaire

Vient d'être mise en œuvre une **plateforme unique** (accessible par un QR Code ou l'espace numérique de travail) pour accéder aux trois cellules d'écoute et de signalement de l'UBO : un seul point d'entrée parfaitement identifié pour tous les publics de l'UBO (usagers et personnels) et quel que soit l'objet de la saisine (annexe n°3). La cellule pourra toutefois être également saisie par d'autres biais *via* notamment le service de santé universitaire.	
Jalons : Janvier-mai 2025 : préparation de la plateforme, QR Code et ENT Mai 2025 : ouverture de la plateforme	**Pilotes :** VP Égalité F-H
	Parties prenantes : membres des cellules, DiViCC, VP Vie de Campus et QVCT, Service de Santé Universitaire, DSIUN

Seront communiquées sur la plateforme en ligne, des informations précises sur les **personnes composant la cellule et le fonctionnement** de celle-ci. Une mise à jour sera assurée.	
Jalons : 2025 : communication 2026-2028 : mise à jour	**Pilote :** VP Égalité F-H **Parties prenantes :** membres des cellules, Service de Santé Universitaire

Est instaurée **une fiche signalétique** qui sera communiquée dans tous les cas, à la cellule de traitement. Si la personne ne souhaite pas que son dossier soit transmis, les membres de la cellule tenus au secret professionnel transmettent la fiche signalétique anonymisée à la cellule de traitement composé d'un membre de la gouvernance (VP EFH et VSS) et d'un membre du service juridique (informations transmises à la Présidence). Cette transmission permet de signaler la situation et d'alerter tout en respectant l'anonymat des personnes concernées et de rendre visible le travail d'écoute réalisé (annexe n° 4). Si la personne souhaite lever l'anonymat, l'ensemble des éléments est transmis à la cellule de traitement. Dans cette seconde hypothèse, un compte-rendu de l'entretien complète la fiche signalétique.	
Jalons : 2025 : rédaction et expérimentation 2026-2027 : améliorations 2028 : bilan	**Pilotes :** VP Égalité F-H **Parties prenantes :** membres des cellules, DiViCC, VP Vie de Campus et QVCT, Service de Santé Universitaire, service juridique, DGS, DRH, VP RH

Seront systématisés des **points réguliers** entre la VP Égalité F-H et les membres de la cellule VSS : des points mensuels avec un membre représentant la cellule VSS et des points biannuels avec l'ensemble des membres de la cellule VSS.	
Jalons : 2025-2028	**Pilote :** VP Égalité F-H **Parties prenantes :** membres de la cellule VSS

<table>
<tr><td colspan="2">Sera par ailleurs mis en œuvre un groupe de travail pour étudier l'opportunité de l'élaboration et/ou la signature d'une charte visant à lutter contre les discriminations sexistes et/ou sexuelles des publics LGBTQ+. L'objectif est d'identifier les actions qui pourraient être mises en œuvre en termes de formation, de sensibilisation, de communication et d'accompagnement, afin de favoriser leur inclusion.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Jalons :
2026 : lancement du groupe de travail

2027 : élaboration et/ou signature de la charte

2028 : finalisation et mise en œuvre</td><td>Pilote : VP Égalité F-H</td></tr>
<tr><td>Parties prenantes : membres des cellules, DRH, VP RH, DiViCC, DE, VP Vie de Campus et QVCT, service de l'action sociale, Service de Santé Universitaire</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td colspan="2">La charte à l'usage des membres de la cellule VSS (annexe n° 2) sera actualisée.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Jalons :
2026</td><td>Pilotes : VP Égalité F-H</td></tr>
<tr><td>Parties prenantes : membres des cellules, service de l'action sociale, Service de Santé Universitaire</td></tr>
</table>

P2. Communication et formation à la prévention des violences sexuelles et sexistes et les harcèlements

A4.P2.1 Dispositif d'information sur le dispositif VSS

Depuis sa création, des campagnes d'information sur l'existence de ce dispositif ont été régulièrement organisées (diverses campagnes d'affichage, distribution de dépliants, présentation en journée d'accueil, information des étudiantes et étudiants relais-santé et des associations étudiantes, site web, etc.).

Le flyer VSS a régulièrement été mis à jour et distribué (annexe n° 5). Depuis septembre 2024, une nouvelle communication a été mise en œuvre par le biais de la distribution d'un carton de la taille d'une carte de visite précisant les moyens de saisine de la cellule (cf annexe n° 6). La page web de la mission Égalité a été réactualisée depuis octobre 2024 et détaille le mode de saisine, la composition et le fonctionnement du dispositif.

3 ACTIONS

L'effort de communication sera maintenu et renforcé.
Il est prévu le **déploiement d'une communication sur la composition et le fonctionnement de la cellule VSS** auprès des différents services, UFR et instituts ou UMR à des moments propices (journées dédiées au personnel, rentrées universitaires, manifestations dans le cadre des 25 novembre ou 8 mars) ainsi que sur la page web accessible par l'espace numérique de travail ou le QR code permettant la saisine de la cellule. La communication insistera sur l'importance du rôle des témoins.

Jalons : 2025-2028	**Pilote :** VP Égalité F-H
	Parties prenantes : référentes et référents Égalité, membres de la cellule VSS, service communication

<table>
<tr><td colspan="2">La mise en place du nouveau dispositif sera accompagnée de la réalisation et de la distribution d'un guide contenant des conseils pratiques et précis à destination des victimes, comme des témoins directs ou indirects (tous statuts confondus), détaillant le fonctionnement et la composition de la cellule VSS et précisant la conduite à suivre.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Jalons :
2025 : préparation et rédaction

2026-2027 : édition et diffusion</td><td>Pilotes : VP Égalité F-H</td></tr>
<tr><td>Parties prenantes : groupe de travail sur un guide contre violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche au niveau de la région (le Groupe inter établissements VSS de Rennes, la référente VSS de l'académie et la Région Bretagne), membres de la cellule VSS et référentes et référents Égalité, service communication</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td colspan="2">La possibilité de saisir la cellule VSS lorsque les étudiantes et étudiants sont en stage sera indiquée dans un nouvel article de la convention de stage UBO et dans le processus de l'alternance, ce qui permettra également de valoriser l'engagement de l'UBO sur cette thématique auprès des structures qui les accueillent.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Jalons :
2025 : rédaction et insertion de l'article

Rentrée 2025-26 : mise en œuvre</td><td>Pilote : VP Égalité F-H</td></tr>
<tr><td>Parties prenantes : VP Formation en charge de la CFVU, DE, DiViCC, Service Universitaire de Formation Continue et d'Alternance</td></tr>
</table>

A4.P2.2 Élargissement des missions et formations des référents Égalité et nouveau maillage géographique

La commission Égalité Femmes-Hommes de l'UBO a été créée en 2018. Elle est composée d'étudiantes et d'étudiants et de personnels de l'établissement issus de différentes composantes, UMR et services. Son objectif est de proposer des actions et d'aider à leur réalisation mais aussi de diffuser des informations dans les composantes et les services et d'échanger sur de bonnes pratiques.

4 ACTIONS

Lors de la réunion des membres de la commission Égalité du 1er octobre 2024 a été décidé un **élargissement de la mission des référents et référentes Égalité aux problématiques de VSS** (cf. annexe n° 2 - La lettre de mission des membres de la Commission Égalité). Il entre désormais dans leur mission, en cas de sollicitation par un personnel ou une étudiante ou un étudiant pour une situation individuelle, d'**accueillir** avec bienveillance la personne puis de l'**orienter** vers les personnes compétentes en priorité vers la cellule VSS de l'UBO. Le référent ou la référente ne prend pas en charge la résolution ni le suivi de situations individuelles et elle ou il est tenu à la confidentialité (article L. 121-6 du code général de la fonction publique), tout en respectant la législation en vigueur, sur les cas dont elle ou il aurait connaissance.

Jalons : 2025 : signature des nouvelles lettres de missions	**Pilote :** VP Égalité F-H **Parties prenantes :** directions d'UFR, UMR et de services, référentes et référents

Dans l'objectif de permettre au personnel comme à la communauté étudiante d'identifier et d'avoir accès facilement à une référente ou un référent proche géographiquement de son lieu d'étude ou de travail, un **maillage géographique** a été entrepris. Chaque site géographique composé d'UMR, de services, d'UFR, d'Écoles, d'Instituts ou de Pôle sera doté *a minima*, d'une référente ou d'un référent (cf. annexe n° 7). Une communication dans les instances et une campagne d'information sur l'identité des référentes et référents seront réalisées. La **présence des référentes et référents Égalité et VSS** sur les différents sites géographiques permettra un relais de proximité et également une meilleure information sur l'existence et le fonctionnement du dispositif.

Jalons : 2025 : finalisation de la nomination des référentes et référents et campagne d'affichage 2027 : seconde campagne d'affichage	**Pilotes :** VP Égalité F-H **Parties prenantes :** directions d'UFR, Écoles, UMR et de services, référentes et référents, Service Communication

Des **formations obligatoires** sur une journée sur le site de Brest ont été et seront organisées pour permettre aux référents et référentes d'être formés au cadre sociologique et juridique des VSS et d'être armés pour accueillir et orienter les témoins ou victimes de violences. Des séminaires de formation et d'échanges de bonnes pratiques seront réalisés une fois par an, en dehors de l'Université et réuniront l'ensemble des référentes et référents Égalité et VSS ainsi que les membres des cellules. Les référentes et référents s'engagent à suivre les formations proposées par l'UBO en lien avec la lutte contre les VSS.	
Jalons : 2025 : formation initiale d'une journée de l'ensemble des référentes et référents 2025-2028 : formations complémentaires une fois par an	**Pilote :** DRH **Parties prenantes :** service formation de la DRH et mission Égalité

Selon l'ampleur et la configuration de la mission des référentes et référents, celle-ci sera intégrée dans le **référentiel d'équivalence horaire** et sera **rémunérée** par une décharge d'enseignements pour les personnels EC et une prime équivalente pour les personnels BIATSS.	
Jalons : 2025 : préparation et intégration au référentiel 2025-2028 : mise en œuvre	**Pilote :** DRH **Parties prenantes :** les trois services de la DRH, VP RH, mission Égalité

A4.P2.3 Formation sur les VSS pour la communauté étudiante et doctorante

Depuis septembre 2024, dans le Cadre du Plan National de Lutte contre les Violences Sexistes et Sexuelles du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et du partenariat de l'UBO avec l'IMT Atlantique, le **module VSS STOP !** est en ligne sur la plateforme Moodle de l'Espace Numérique de Travail. Ce module est ouvert à toute la communauté étudiante de l'UBO de la licence au master.

Ce cours est composé de 7 chapitres traitant de différents sujets comme l'identification des VSS, les différentes incriminations ou encore le rôle des associations étudiantes. Ces sujets sont présentés sous forme de scénettes mettant en scène des étudiantes et des étudiants, des séquences de cours ou encore des interviews.

La **validation du cours est obligatoire** depuis la rentrée 2024 pour les étudiantes et étudiants de première année de licence au premier semestre. En cas de difficultés pour le suivre ou en le suivant, ils sont invités à contacter la cellule VSS ainsi que les services de santé en toute confidentialité.

Un débriefing avec les étudiantes et étudiants a été organisé le 25 novembre 2024 afin de recueillir leur retour et échanger sur ces questions.

6 ACTIONS

<table>
<tr><td colspan="2">Le caractère obligatoire du cours sera maintenu pour les premières années de licence et étendu à d'autres formations comme les deuxièmes années des quatre formations de santé et les IUT.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Jalons :
2025 : 1ère année licences des UFR (DEG, FSSE, Sciences et Lettres)

2026 : IUT et L2 en formations de santé</td><td>Pilote : VP Égalité F-H</td></tr>
<tr><td>Parties prenantes : DE, VP Formation en charge de la CFVU, VP Innovation Pédagogique, Ingénieur de la plateforme Moodle</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td colspan="2">La version en anglais VSS Sexual & Gender Based Violence du cours en ligne (annexe n° 8) sera accessible et proposée à tous les étudiantes et étudiants internationaux de l'UBO.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Jalons :
2026-2028</td><td>Pilote : Direction des affaires internationales</td></tr>
<tr><td>Parties prenantes : VP Europe et International, DE, VP Formation en charge de la CFVU, VP Innovation Pédagogique, Ingénieur de la plateforme Moodle</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td colspan="2">Les étudiantes et étudiants ayant un stage à réaliser en France ou à l'étranger seront sensibilisés et incités à suivre le cours en ligne, éventuellement sous une autre présentation.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Jalons :
2025-2028</td><td>Pilote : VP Égalité F-H</td></tr>
<tr><td>Parties prenantes : DE, VP Formation en charge de la CFVU</td></tr>
</table>

Sa validation sera proposée à partir de la troisième année de licence et en master sous la forme d'un ***Open Badge***, et intégré à un dispositif délivrant des crédits ECTS, pour reconnaître l'implication des étudiantes et étudiants dans le suivi du module en ligne sur les VSS.

Jalons : 2025 : préparation de la description et des critères d'obtention du badge et expérimentation 2026-2028 : mise en œuvre	**Pilote :** chargée de mission Outils numériques et Formation **Parties prenantes :** VP Innovation Pédagogique, mission Égalité, IMT Atlantique et réseau VSS Formation

Une **présentation du cours en ligne** sera organisée **par les référentes ou référents** et les personnes impliquées dans les cellules ou dans la lutte contre les VSS dans le cadre de la **rentrée universitaire** et dans la mesure du possible, un **temps de sensibilisation et de rencontre** sera programmé après la date limite de validation du cours en ligne pour permettre aux étudiantes et étudiants d'échanger sur ces questions.

Jalons : 2025-2028	**Pilote :** VP Égalité F-H **Parties prenantes :** référentes et référents Égalité des UFR, des Écoles et pôles, VP Formation en charge de la CFVU, DE

Une **sensibilisation** sous la forme d'une présentation générale des VSS sous le volet sociologique et réglementaire et du dispositif de signalement VSS de l'UBO sera systématiquement présentée chaque année, lors de la **journée d'accueil des doctorantes et des doctorants**.

Jalons : 2025-2028	**Pilote :** DRH **Parties prenantes :** mission Égalité, VP RH, collège doctorale, ED

A4.P2.4 Sensibilisation et formation sur les VSS pour les personnels

2 ACTIONS

Une **sensibilisation** sous la forme d'une présentation générale des VSS sous le volet sociologique et réglementaire et du dispositif de signalement VSS de l'UBO sera systématiquement réalisée chaque année, auprès des **nouveaux personnels entrants de l'UBO**, tous statuts confondus.	
Jalons : 2025-2028	**Pilote :** DRH
	Parties prenantes : les trois services de la DRH, mission Égalité, VP RH, référent VSS de l'académie, service juridique

Une réflexion sera menée pour **élargir les propositions de formations sur les VSS** dans le catalogue des formations proposées à l'ensemble des personnels et pour inciter ou rendre obligatoire de telles formations pour les personnels en situation d'encadrement en master ou doctorat (direction de thèse, PR, HDR et personnes préparant l'HDR et membres internes de CSI et pour les personnels de direction).	
Jalons : 2025-2026 : proposition de formation VSS dans le catalogue des formations 2026 : instauration d'un groupe de travail sur une formation obligatoire pour les personnels encadrant 2027-2028 : mise en œuvre des solutions retenues	**Pilotes :** DRH et VP Égalité F-H
	Parties prenantes : service formation de la DRH, DRIVE, DE, VP Formation et CFVU, VP Recherche et Innovation en charge de la CR et VP RH, collège doctoral, ED , référentes et référents Égalité

A4.P2.5 Dispositif de prévention des VSS

1. La sécurisation des campus

Un dispositif de prévention des VSS a été mis en place reposant sur **la sécurisation des campus à la suite des marches exploratoires**. En lien avec ses partenaires institutionnels, l'université a organisé des marches exploratoires[6] le 23 janvier 2019 avec pour objectif de faire un premier diagnostic participatif des espaces communs au sein de notre campus, et d'initier la formulation de préconisations issues de situations vécues par les étudiantes et personnels féminins de l'UBO au sein de cet espace : repérer et analyser les éventuels lieux anxiogènes, imaginer des solutions.

Suite à ces premières marches exploratoires, la direction du patrimoine était intervenue pour sécuriser certains lieux (éclairage extérieur des voies et parkings, éclairage intérieur des circulations dans les bâtiments). Les travaux sur l'amélioration des éclairages se sont poursuivis en 2021 avec deux chantiers : refonte en luminaire du parking situé entre la rue de Kergoat et le bâtiment A centre Bouguen et du parking Nord de l'UFR de Médecine.

ACTION

<table>
<tr><td colspan="2">Des nouvelles marches exploratoires seront organisées sur le même parcours pour faire le bilan des actions réalisées et éventuellement étendues à d'autres campus en 2026 et 2027.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Jalons :
2025 : bilans des actions précédentes et choix des typologies de données à explorer

2026-2027 : marches exploratoires

2027-2028 : mise en œuvre des améliorations</td><td>Pilote : VP Transitions</td></tr>
<tr><td>Parties prenantes : mission Égalité, service patrimoine, service communication, référentes et référents Égalité</td></tr>
</table>

[6] L'organisation de marches de femmes est une démarche originale créée au Canada pour améliorer concrètement la sécurité dans les villes, en se basant sur l'expertise des femmes et la participation citoyenne

2. Un dispositif de prévention renforcée pour les doctorantes et doctorants

Compte tenu de la particulière exposition des doctorantes et doctorants aux VSS[7], plusieurs mesures seront prises.

ACTION

Une réflexion sera lancée avec le collège et les écoles doctorales pour **renforcer le dispositif VSS au sein de la charte du doctorat**, au sein de la procédure des CSI, lors des colloques ou congrès où les déplacements des équipes de recherches multiplient les risques de VSS. Sera notamment examinée la manière de valoriser le suivi de formation VSS ou les mesures de prévention aux VSS dans les **critères d'attribution d'allocation de thèse ou d'aides financières** aux manifestations ou projets scientifiques (comme pour l'obtention des financements Horizon Europe).	
Jalons : 2026 : travail du groupe de travail et propositions 2027-2028 : mise en œuvre	**Pilote :** VP Égalité F-H **Parties prenantes :** DRIVE, collège et ED, VP Recherche et Innovation en charge de la CR, référentes et référents Égalité, DRH

A4.P2.6 Communication et sensibilisation sur les VSS et les discriminations

Des actions de sensibilisation (annexe n° 9) ont été engagées, du type ciné-débat, réunions, théâtre-débat, *escape-game*, projection de film, notamment lors des dates institutionnelles : 25 novembre (journée mondiale contre les violences faites aux femmes), 8 Mars (journée mondiale des droits des femmes), le 17 mai (Journée mondiale de lutte contre l'homophobie).

2 ACTIONS

Les actions de **sensibilisation** seront maintenues.	
Jalons : 2025-2028	**Pilote :** VP Égalité F-H **Parties prenantes :** service communication, référentes et référents

[7] V. L'étude menée par l'observatoire des VSS dans l'enseignement supérieur, publiée le 16 décembre 2024, Pressions, silence et résistances, Etude sur les violences sexistes et sexuelles et les discriminations en milieu doctoral en France.

<table>
<tr><td colspan="2">Sera expérimenté un nouveau mode de sensibilisation sous la forme d’exposition dans des lieux de passage comme les bibliothèques ou les halls de Faculté.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Jalons :
2025-2026 : début de l’expérimentation

2027-2028 : bilans</td><td>Pilote : VP Égalité F-H</td></tr>
<tr><td>Parties prenantes : service de la communication, référentes et référents Égalité</td></tr>
</table>

P3. Modalités d'accompagnement et de soutien des victimes et amélioration des procédures de traitement

A4.P3.1 Accompagnement médical, psychologique, social et juridique

Lorsqu'une victime saisit la cellule d'écoute VSS, elle est **orientée sur le plan médical et psychologique** notamment vers le service de santé universitaire de l'UBO et éventuellement vers d'autres services ou structures en fonction de la nature de l'agression (police, hôpital, associations d'aide aux victimes). La victime peut également **bénéficier d'informations sur le plan juridique** par la cellule des affaires juridiques de l'UBO.

La plaquette d'information sur le dispositif VSS ainsi que la page web contiennent les contacts des différents services ou associations ressources sur le plan local ou national.

Il existe également des moyens mis en œuvre par l'UBO dans le cadre des violences intra-familiales avec la présence d'assistantes ou d'assistants sociaux, 1 pour la communauté étudiante et 1 pour les personnels.

A4.P3.2 Mesures de protection et de traitement des faits signalés

Le cas échéant, des mesures de protection et de traitement des faits signalés sont engagées par l'établissement. Si une action/suite est demandée ou nécessaire, la cellule de traitement prend les mesures nécessaires (informations transmises au Président ou à la Présidente /à la DGS). Selon les situations, les informations sont également transmises aux directeurs/directrices d'UFR, d'établissement, d'UR, de service.

En application de la convention cadre académique en matière de lutte contre les VSS, a été signé en septembre 2024 un **protocole d'accord entre l'UBO et les parquets de Brest et de Quimper**. Celui-ci-détaille la procédure par le biais notamment d'un formulaire de signalement annexé au protocole. Les tribunaux s'engagent à informer et à transmettre à l'Université un avis suite au signalement.

2 ACTIONS

<table>
<tr><td colspan="2">Conformément aux dispositions de la convention cadre académique en matière de lutte contre les VSS, le comité de pilotage, de suivi et d'évaluation composé des Procureurs de la République, du Président de l'UBO et des référents ou référentes VSS sera réuni une fois par an, afin de faciliter le lien entre les personnes impliquées et d'améliorer la mise en œuvre du protocole.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Jalons :
2025-2028</td><td>Pilote : Cabinet du président</td></tr>
<tr><td>Parties prenantes : mission Égalité, parquets de Brest et Quimper</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td colspan="2">Un nouveau groupe de travail sera constitué pour améliorer les différentes hypothèses de traitement des situations de VSS notamment la mise en œuvre des procédures disciplinaires et des enquêtes administratives.
Une réflexion sera notamment menée pour rendre obligatoire le suivi de formations pour les personnes impliquées dans le traitement des VSS ou dans les enquêtes et les instances disciplinaires.
Sera également étudié comment dans le respect des règles légales, informer les victimes de la progression du traitement. Une veille pourra être réalisée sur les sanctions disciplinaires données au sein des universités françaises afin de faciliter le travail d'arbitrage de la commission locale.
La formation des présidences de la commission et de la section disciplinaire en juin 2025 constitue une première étape importante de cette action.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Jalons :
2025-2026 : travail de réflexion

2026-2027 : formation de l'ensemble de membres impliqués

2027-2028 : nouvelles mesures de traitement</td><td>Pilote : VP Égalité F-H</td></tr>
<tr><td>Parties prenantes : service juridique, DGS, membres des cellules, DRH, VP RH, service formation de la DRH</td></tr>
</table>

P4. Modalités d'évaluation du dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes et les harcèlements et les discriminations

ACTION

Le groupe de travail qui a clarifié l'ensemble des dispositifs établira un **bilan** du nouveau fonctionnement à l'issue de la première et de la deuxième année de sa mise en œuvre. Il tiendra notamment compte des **indicateurs** suivants :

- nombre annuel de saisines de la cellule Écoute VSS et de dossiers traités (accompagnement, signalement, procédure disciplinaire).
- temps consacré à l'écoute et l'accompagnement par les membres des cellules d'Écoute.
- **l'Enquête Evidence** de l'Observatoire National des Discriminations et de l'Égalité dans le supérieur, réalisée auprès de tous les publics de l'Université au lancement du nouveau dispositif et une seconde, deux ans plus tard (Enquête EVIDENCE).

Jalons : 2025-2027	**Pilote :** VP Égalité F-H
	Parties prenantes : membres de la cellule VSS, DRH, DiViCC, Service de Santé Universitaire, représentante VDHA du CSA, VP VC QVCT, responsable du service Santé et Sécurité au Travail, DSIUN, DPO UBO, service communication, service juridique

Réunion plénière de la Commission Égalité avec les référents et référentes - 14 Janvier 2025

ANNEXE 1 - Étendue de la mission des référentes et référents Égalité et VSS

Madame, Monsieur,

Vous avez été nommé référente ou référent Égalité et VSS par la direction de votre composante (UFR, Pôle, IUT ou École) ou de votre service, institut ou UMR à compter de l'année universitaire 2024-2025. Cette lettre de mission a pour objectif de préciser votre rôle.

Dans le cadre du plan Égalité UBO 2024-2028, la mission des référents et des référentes consiste à :

- au sein des réunions de la Commission Égalité, échanger et proposer des actions en faveur de l'égalité Femmes-Hommes au sein de l'UBO et des actions de prévention et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes.
- informer la Vice-Présidence Égalité F-H et VSS (et l'ensemble de la commission) de la situation dans les entités (identifier les blocages et autres problèmes dans le but de les faire disparaître).
- relayer des informations en faveur de l'Égalité ou de la prévention et de la lutte contre les VSS.
- en cas de sollicitation par un personnel ou un étudiant ou une étudiante pour une situation individuelle, accueillir avec bienveillance la personne puis l'orienter vers les acteurs compétents. En aucun cas, le référent ou la référente ne prend en charge la résolution ni le suivi de situations individuelles et dans le cadre de cette mission d'orientation, il ou elle est soumis et applique le principe de la confidentialité visé à l'article L. 121-6 du code général de la fonction publique, tout en respectant la législation en vigueur, sur les cas dont elle ou il aurait connaissance.
- s'engager à suivre les formations proposées par l'UBO en lien avec l'Égalité et/ou la lutte contre les VSS (2 formations journées par an *a minima*).
- suivre la situation du site au regard de la parité (statistiques et questionnaires) avec l'aide des services dédiés.

Les référents ou référentes animent les actions Égalité dans leurs structures respectives. Le rôle de référente ou de référent est essentiel pour l'animation de la mission mais il est bien entendu qu'existe une responsabilité des directions des entités sur la remontée de données et la mise en œuvre des actions.

Il est possible de partager la valorisation sur 2 personnes au sein d'un même site.

- Référente ou référent Enseignant-Chercheur ou Enseignant : valorisation de 18, 9 ou 4,5 heures EQTD complémentaires annuelles comptées dans le service ou en HC.
- Référente ou référent BIATSS : prime annuelle (équivalent 60, 30 ou 15 euros brut par mois), correspondant à une valorisation équivalente à celle des EC et E équivalent en termes de valorisation[8].

Les personnes visées ci-dessous s'engagent à respecter et à favoriser la mise en œuvre des missions énoncées.

Fait le

La référente ou le référent Égalité	**Direction de composante, d'école ou de service, de pôle ou d'institut**	**Le Président de l'UBO, Pascal Olivard**
Nom, Prénom :	Nom, Prénom :	Signature :
Signature :	Signature :	

[8] *18 heures de valorisation, dans le référentiel UBO, correspondent à 80 heures travaillées.*

ANNEXE 2 - Charte à l'usage des membres de la cellule VSS

Article 1 : OBJET

En application du règlement intérieur du dispositif sur le harcèlement sexuel, la présente charte a pour objet, d'une part, de préciser les règles et consignes générales à respecter par ses membres, d'autre part, de déterminer les procédures à suivre dans le traitement des cas individuels. Les membres de la cellule sont tenus de signer la présente charte et s'engagent à en respecter les principes.

Article 2 : RÈGLES ET CONSIGNES

Dans le cadre de leurs fonctions au sein de la cellule, les membres désignés conformément à l'article 3 du règlement intérieur sont tenus au strict respect des règles déontologiques fixées par la présente charte.

- Confidentialité et secret professionnel concernant les situations et les informations portées à la connaissance de la cellule.
- Devoir de réserve et de discrétion relatif aux opinions et avis exprimés par les membres de la cellule sur les cas qui leur sont soumis.
- Objectivité dans le cadre du traitement des cas individuels et engagements de ne pas participer à son instruction pour tout membre directement concerné par un dossier (relation personnelle ou professionnelle de proximité, témoin, auteur présumé ou victime déclarée).
- Engagement à respecter les fiches de procédure établies par la cellule dans le cadre de la présente charte.
- Engagement à suivre la formation initiale organisée (formation à l'écoute, formation, juridique) et continue (compléments de formation).
- Participation aux travaux, présence aux réunions, permanence d'accueil (courriers, réceptions, courriels).

Article 3 : PROCÉDURES ET SUIVI DES SITUATIONS

3.1 - Cadre général :

La cellule de terrain n'est pas une instance disciplinaire. À ce titre, elle informe et conseille la personne qui fait état de harcèlement sexuel dans ses démarches personnelles de prise en charge adaptée et/ou de poursuites à l'encontre de l'auteur présumé des faits.

La cellule s'efforcera de respecter des délais raisonnables dans le suivi des dossiers en fonction de la complexité de chaque situation et des contraintes inhérentes au calendrier universitaire.

Les dossiers constitués des pièces produites par l'une ou l'autre des parties seront restitués à l'issue de la procédure. Seules les notes prises par les membres de la cellule font l'objet d'un archivage permanent dans un lieu sécurisé.

3.2 - Saisine Contacter la cellule :

Les informations relatives aux missions de la cellule sont rendues publiques par tous moyens (affiches, flyers, cartes, page d'accueil sur le portail de l'université, ...). Ces supports de communication rappellent l'adresse électronique de la cellule. Une liste de contacts privilégiés est établie et mise en ligne sur le site de l'université.

3.3 - Traitement initial des demandes :

La saisie de la cellule se fait *via* l'adresse électronique cellule.vss@univ-brest.fr. Un binôme sera constitué pour chaque cas soumis à la cellule. Le binôme proposera à la personne ayant saisi la cellule un premier rendez-vous dans un lieu neutre. Ce premier rendez-vous sera fixé si possible dans un court délai (2 semaines).

3.4 - Suivi des demandes :

Le premier entretien aura pour objet d'entendre la personne et d'objectiver les propos, et de discerner si les faits relèvent du harcèlement sexuel. Il sera demandé à la personne ayant saisi la cellule de rédiger un exposé circonstancié de la situation, daté, signé et accompagné le cas échéant des pièces permettant d'établir les faits. Le deuxième entretien permettra d'obtenir confirmation des faits et des attentes de la personne. Après le deuxième ou le troisième entretien, le binôme communiquera les éléments à la juriste, ou au juriste, pour qualification des faits.

S'agissant des personnes et actes concernant l'UBO, un dossier circonstancié sera constitué par l'ensemble des membres de la cellule et sera transmis, avec l'accord du.de la requérant.e, au.à la président.e de l'UBO *via* la Direction Générale des Services.

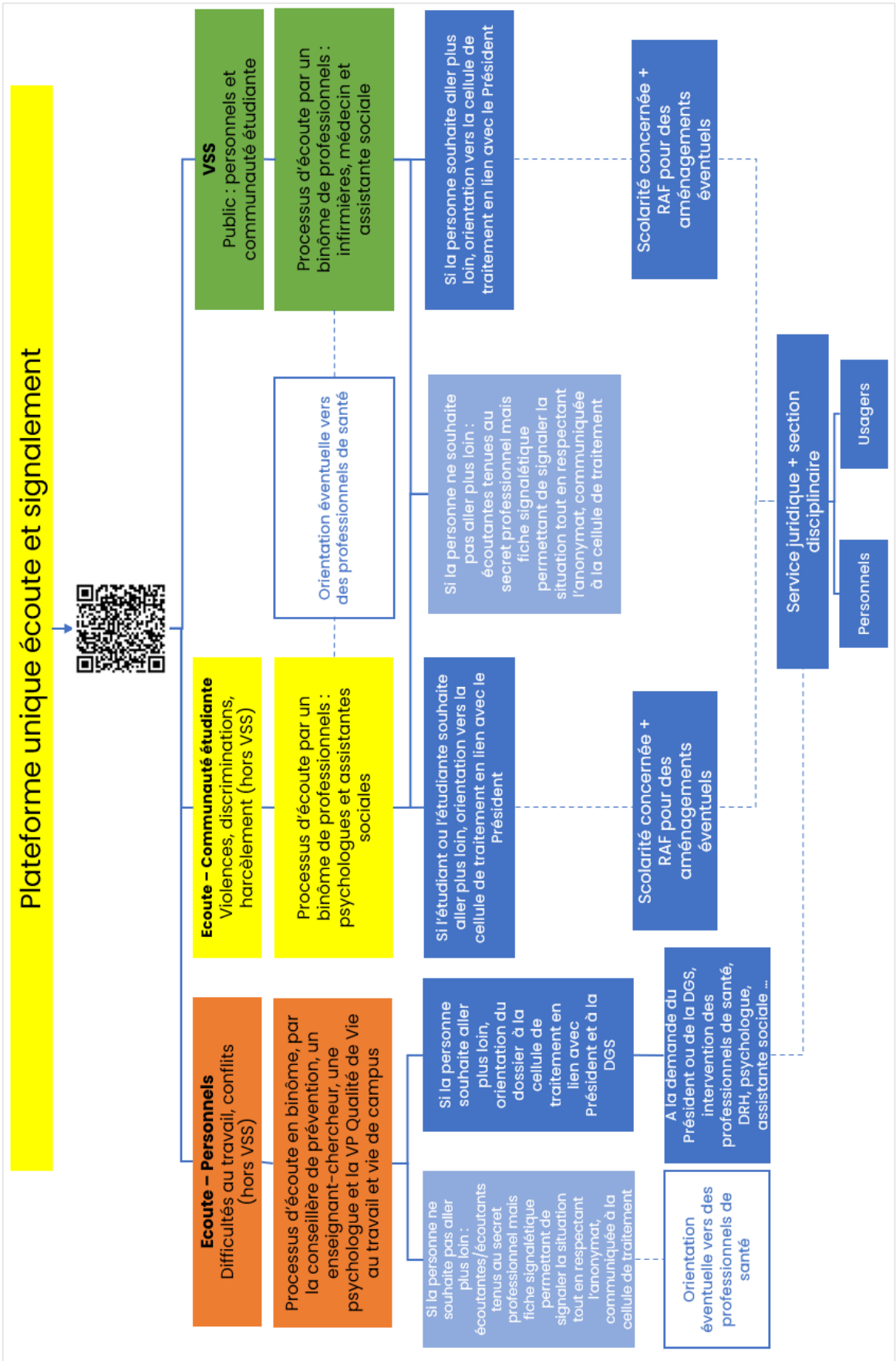
S'agissant des personnes et actes concernant IMT Atlantique, un dossier circonstancié sera constitué par l'ensemble des membres de la cellule et sera transmis, avec l'accord du.de la requérant.e, au Directeur.rice d'IMT Atlantique *via* la Direction des Ressources Humaines si le cas présenté implique au moins un membre du personnel et *via* la mission Égalité Femmes Hommes d'IMT Atlantique dans les autres cas.

À Brest, le :

Lu et approuvé

Signature

ANNEXE 3 – Plateforme unique d'écoute et de signalement



> Plateforme unique d'écoute et de signalement

PLATEFORME UNIQUE D'ÉCOUTE ET DE SIGNALEMENT

Voir | Modifier | Versions | Cloner | Traduire

Mise à jour le 02/06/2025

Partager

Je suis **victime, témoin direct ou indirect** d'une situation d'outrage sexiste, de violence, de harcèlement, d'agression sexuelle, de discrimination ? Je souhaite parler et être écouté, signaler ou alerter ou simplement poser des questions ou être conseillé ?
Je prends contact via ce formulaire avec une cellule d'écoute de l'UBO, je suis recontacté **sous 48h ouvrées** pour prendre un rendez-vous avec un binôme de **professionnelles et professionnels de l'écoute** qui m'accueillent dans un **cadre bienveillant et strictement confidentiel.**

- La **cellule VSS** est composée d'une assistante sociale, de 4 infirmières et d'un médecin.
- La **cellule Ecoute** pour la **communauté étudiante** est composée de psychologues et d'assistantes sociales.
- La **cellule Ecoute** pour les **personnels** est composée d'une psychologue, d'une conseillère de prévention, d'un enseignant-chercheur et de la Vice-Présidente Vie de Campus et Qualité de Vie et Conditions de Travail.

En cas d'urgence,
prenez contact avec les services d'urgences :

15 : samu
17 : police
18 : pompiers
112 : urgences (cadre international)

Mes coordonnées

J'indique les coordonnées auxquelles je souhaite être recontacté pour une prise de rendez-vous dans les prochaines 48 heures ouvrées.

Nom

Prénom

Courriel

Téléphone

Je suis

- Aucun(e) -

Je souhaite prendre contact avec :

- Aucun(e) -

Mon message

CAPTCHA

Quel code est dissimulé dans l'image ?

Saisir les caractères affichés dans l'image.

Cette question sert à vérifier si vous êtes un visiteur humain ou non afin d'éviter les soumissions de pourriel (spam) automatisées.

Soumettre

ANNEXE 4 – Fiche signalétique

Date du signalement :	**Nom et prénom :**	**N° de fiche :**
Composante / Service :		
Fonction / Formation :		
Catégorie : ☐ Personnel BIATSS ☐ Personnel EC ou Enseignant ☐ Doctorante ou doctorant ☐ Etudiante ou étudiant		**Sexe :** ☐ Femme ☐ Homme ☐ Ne se prononce pas

---

FICHE DE SAISIE DE LA CELLULE D'ECOUTE

1 - Alerte de la cellule			
☐ **Cellule Écoute Personnels**	☐ **Cellule Écoute Étudiants**	☐ **Cellule Écoute VSS**	**N° de fiche :** **Date du signalement :**
Catégorie : ☐ Personnel BIATSS ☐ Personnel EC ou Enseignant ☐ Doctorante ou doctorant ☐ Etudiante ou étudiant		**Sexe :** ☐ Femme ☐ Homme ☐ Ne se prononce pas	
Contexte de la saisie de la cellule : *(résumé de la prise de contact, attentes de la personne)*			
Contact pris avec la personne par : ☐ Téléphone ☐ @ E-mail ☐ Autre :			
2 – Entretien avec la personne			
Date de l'entretien : **Durée de l'entretien :** **Noms des 2 interlocuteurs :** **Agent accompagné par :**			
Résumé de l'entretien : *(éléments clés à retenir de l'entretien et attentes de la personne)*			

Renseignement de la situation : *(à titre indicatif, sans qualification juridique)*	**OUI**	**NON**	**Commentaire**
Conflit :	☐	☐	
Harcèlement moral :	☐	☐	
Violence sexiste et sexuelle :	☐	☐	
• Outrage sexiste	☐	☐	
• Harcèlement sexiste	☐	☐	
• Harcèlement sexuel	☐	☐	
• Agression sexuelle	☐	☐	
• Viol	☐	☐	
Violences verbales :	☐	☐	
• Émanant du personnel	☐	☐	
• Émanant des usagers	☐	☐	
Violences physiques :	☐	☐	
• Émanant du personnel	☐	☐	
• Émanant des usagers	☐	☐	
Problème relationnel :	☐	☐	
Problème organisationnel :	☐	☐	
Problème hiérarchique :	☐	☐	
Surcharge de travail :	☐	☐	
Exigences du travail :	☐	☐	
Autonomie :	☐	☐	
Conflit de valeurs :	☐	☐	
Facteur extérieur à l'UBO :	☐	☐	
Problème ponctuel :	☐	☐	
Problème récurrent :	☐	☐	
Autres :	☐	☐	

La situation a donné lieu à un arrêt de travail ou de formation :	
☐ Oui	☐ Non

Solution et/ou rendez-vous proposés :

3 - Transmission à la cellule de traitement
Date :

ANNEXE 5 – Flyer

LES LIEUX D'ÉCOUTE ET D'ACCOMPAGNEMENT À BREST

CIDFF 29
Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles
5 rue Cronstadt à Brest
Tél : 02 98 44 97 47
contact@cidff29.fr

Commissariat de Brest
15, rue Colbert à Brest
- Psychologue
  Marine Le Gallo : 07 87 39 47 98
- Intervenante sociale chargée l'accueil des victimes
  Christelle Grall : 06 31 60 39 87

Planning Familial
16, Rue Alexandre Ribot à Brest
Tél : 07 68 57 20 91
Des questions : 0800 08 11 11

Hôpital de la Cavale Blanche
Unité d'accueil des personnes victimes de violence
(service des urgences)
Tél : 02 98 34 74 65

Ressources

Sur le consentement : la vidéo Tea consent
(Blue Seat studios)

Des brochures pour des pistes de réflexion et débats
(infokiosque)

LES RÉSEAUX NATIONAUX

Le Collectif de Lutte Anti-Sexiste Contre le Harcèlement sexuel dans l'Enseignement Supérieur (CLASCHES)
Tél : 07 81 73 81 65

Le Défenseur des droits
(institution de l'Etat indépendante chargée de défendre les personnes victimes de discrimination)

Violences faites aux femmes
3919

Ces informations vous sont transmises par
la mission égalité Femmes-Hommes de l'UBO

Présidence
3, rue des Archives - CS 93837
29238 Brest Cedex 3
univ-brest.fr

Université de Bretagne Occidentale

Com'UBO/octobre 2024

VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES STOP !

Contacter la cellule contre
le harcèlement sexuel

prevention-harcelement-sexuel@univ-brest.fr

UBO
Université de Bretagne Occidentale

Réfléchir sur ses comportements

S'assurer du consentement, c'est la base de toute relation : si tu n'es pas sûr·e de ce que la personne veut, arrête-toi tout de suite. Ce n'est pas parce que ton interlocuteur·trice ou partenaire ne dit pas « non » explicitement qu'il ou elle consent. En cas de fête et·ou d'alcoolisation, c'est à chacun·e de s'assurer que le ou les partenaires sont conscient·e·s ou consentant·e·s.

Ce n'est pas parce qu'une personne te fait un câlin (ou autre) qu'elle veut recommencer ou aller plus loin. De même, ce n'est pas parce qu'elle accepte une relation à un moment donné qu'elle ne peut pas changer d'avis.

Si une personne vient te parler d'une situation qui l'a traumatisée dont tu es responsable, tu peux y réfléchir seul ou avec d'autres personnes, pour trouver des solutions et pour lui apporter de l'aide si elle est d'accord.

VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES STOP !

Que faire si tu es harcelé·e ou agressé·e ?

On fait tous et toutes ce qu'on peut, refuser est une possibilité. Réussir à dire non c'est vraiment bien, mais selon les contextes (situations de danger, relations hiérarchiques ou affectives) ça peut être compliqué. Quelle que soit ta réaction, tu es toujours légitime à exprimer ce que tu ressens.

Ce n'est pas toujours facile de reconnaître le harcèlement ou une situation à risque, mais si tu te sens mal à l'aise, c'est probablement qu'un comportement est déplacé. Ce que tu ressens, ce que tu perçois est important, personne ne devrait te dire que ça ne l'est pas.

Tu as le droit de faire la fête en toute sécurité. Ce n'est pas ta faute si des personnes pensent qu'elles peuvent en profiter.

Tu peux choisir d'entamer des procédures comme tu peux ne rien faire. Si tu souhaites en faire, tu peux te faire aider par des proches en qui tu as confiance pour recueillir des preuves.

Des professionnel·le·s peuvent aussi t'écouter et t'accompagner à l'UBO :

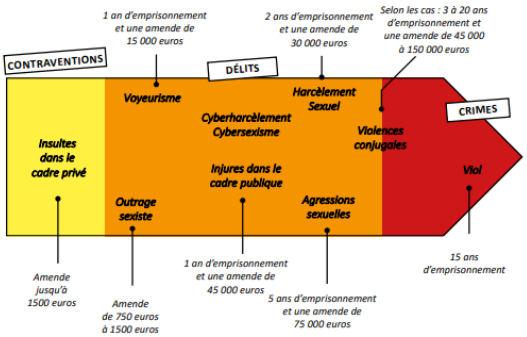
La cellule contre le harcèlement sexuel de l'UBO
prevention-harcelement-sexuel@univ-brest.fr

La Vice-Présidente Égalité Femmes-Hommes et lutte contre les VSS :
egalite.femmes-hommes@univ-brest.fr

Service de Santé Universitaire (SSU)
SUMPPS : 13 Rue de Lanrédec à Brest
Tél. 02 98 01 82 88

Les étudiant·e·s relai santé
@ers_ubo

Les associations étudiantes



Reconnaître les situations de harcèlement sexuel

«Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.
Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.»

Code Pénal – article 222-33

Les tribunaux étendent les sanctions aux propos à caractère sexuel tenus via la messagerie électronique, y compris hors du temps et du lieu de travail.

Que faire si vous êtes proche ou témoin ?

- Ne mettez pas en doute les propos de la victime.
- Accompagnez-la dans ses démarches.
- Témoignez des faits dont vous avez connaissance, de préférence par écrit.

ANNEXE 6 – Carte de visite

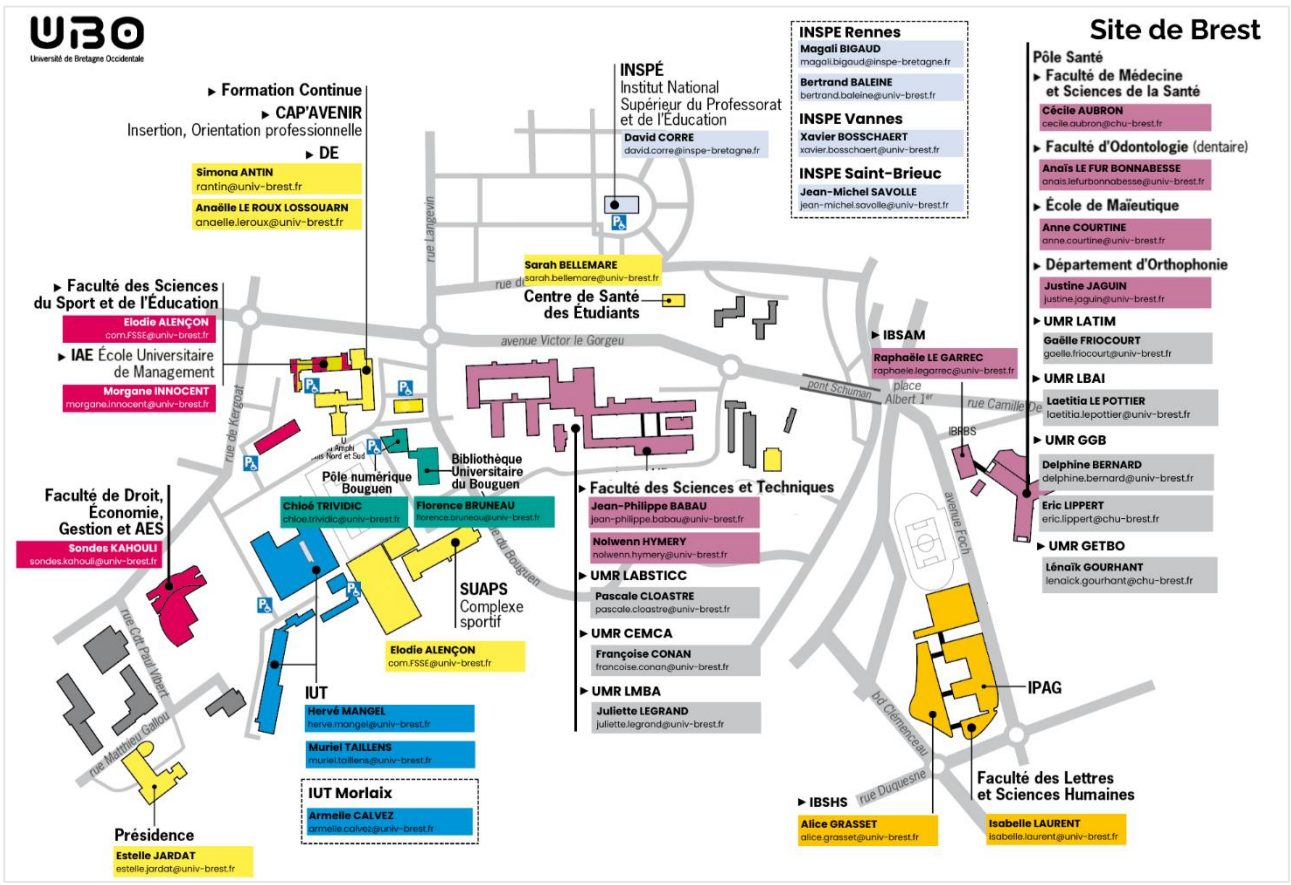
VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES STOP !

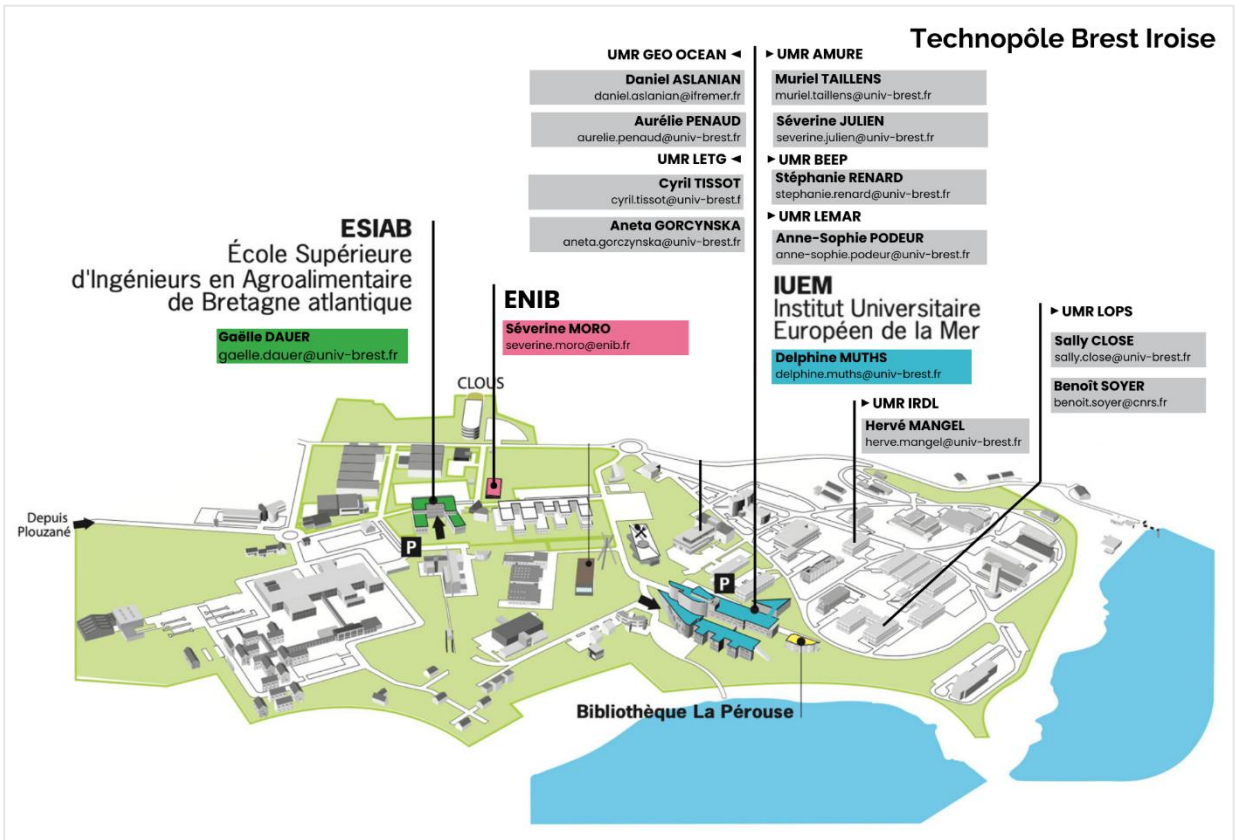
Cellule contre les VSS composée
de professionnelles de l'écoute :
cellule.vss@univ-brest.fr

Vice-Présidente Égalité Femmes-Hommes et
Lutte contre les VSS :
egalite.femmes-hommes@univ-brest.fr

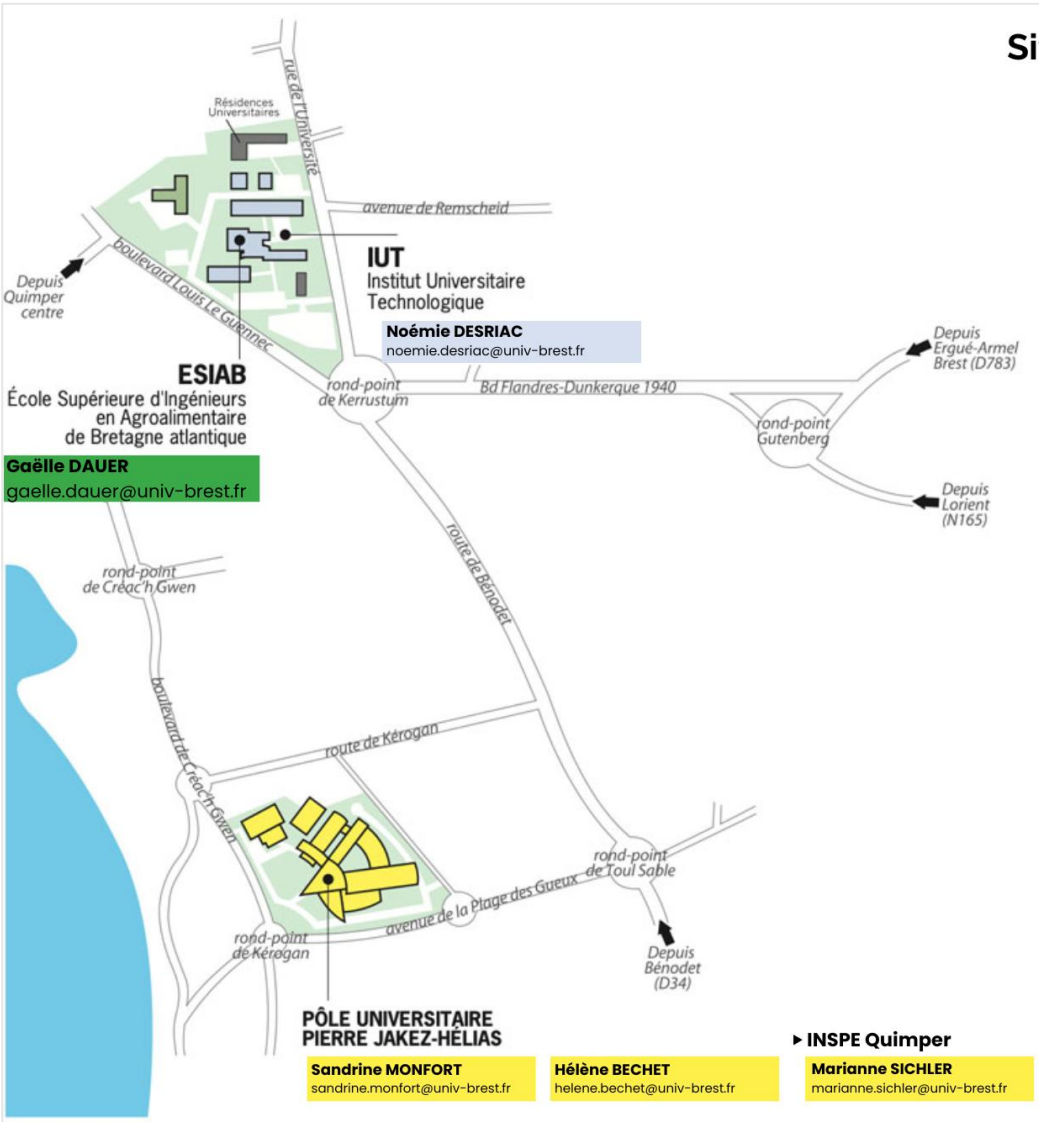
Service Santé Étudiante (SSE)
Tél. : 02 98 01 82 88

ANNEXE 7 – Cartographie des référents et référentes Égalité





Site de Quimper



ANNEXE 8 – Cours en ligne VSS STOP !

Les universités ne sont pas à l'abri des phénomènes de violence. Il est possible qu'un jour, dans le cadre de vos études, vous soyez vous-même concerné·e. Les dernières enquêtes démontrent que les phénomènes de sexisme persistent sur les campus. Nous devons nous former et nous mobiliser, tous et toutes ensemble, pour empêcher que des personnes vivent ces formes de violences qui ne sont plus acceptables.

Sujet incontournable et aussi très délicat, son suivi doit être réalisé avec des pauses et au rythme de chaque étudiant ou étudiante.

Prochaine rentrée

Module en ligne
pour tous les étudiants et étudiantes de l'UBO de la **licence au master**

1 MOOC

7 chapitres

4h de visualisation

- Savoir définir et identifier les violences sexistes et sexuelles (VSS).
- Connaître le cadre légal.
- Être en mesure d'éviter des faits de VSS dans nos relations à l'autre, grâce à la notion clé de consentement.
- Comprendre certaines spécificités des VSS dans l'enseignement supérieur et la recherche.
- Connaître le fonctionnement et le périmètre des dispositifs de signalement, d'écoute et d'accompagnement dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche.
- Savoir comment (ré)agir face à une situation de VSS en tant que témoin actif / active.
- Identifier les enjeux et les leviers en qualité d'acteur ou actrice de prévention, par exemple en tant qu'association étudiante.

Attention :
date limite de validation pour les Licence 1 :
4 novembre 2024
(retour des vacances de Toussaint)

Prenez soins de vous !

En cas de difficultés à suivre le cours, vous pouvez en toute confidentialité contacter la cellule VSS : **prevention-harcelement-sexuel@univ-brest.fr**

ANNEXE 9 – Actions de sensibilisation

Du 23 au 27 septembre 2024 :

Semaine de sensibilisation aux VSS organisée par la cellule CARE de la Faculté de Médecine.

08 et 22 novembre 2024 :

Formation "Appréhender les violences sexistes et sexuelles" à destination des référentes et référents Égalité animée par Sandrine Vaton de l'IMT Atlantique et Jeanne Toulouse de l'ENSTA Bretagne (formation du réseau VSS Formation en partenariat avec la CPED).

Autour du 25 novembre 2024 :

- **Tous les mardi** du mois de Novembre, à 20h, cycle de cinéma au cinéma Les Studios organisé par SEA-EU : diffusion de films de réalisatrices des pays de l'alliance.

- **21 novembre :** Distribution d'ouvrages d'autrices par la cellule SEA-EU avec la présence de l'association Nous Toutes aux BU Bouguen et Lettres.

- **25 novembre :**
    - Formation CEGAPE sur le harcèlement moral, sexuels et les agissements sexistes à destination des personnels UBO
    - Débriefing du cours en ligne Violences Sexistes et Sexuelles : STOP ! avec les étudiants de L1 et présence des ressources locales : la cellule VSS UBO, le Commissariat de Brest et la Mairie de Brest
    - Diffusion du documentaire « Briser le silence des amphis » (50 mn) en Lettres et à l'IUEM à 16h
- **27 novembre :** Escape Game sur le thème des violences conjugales au CESIM

- **28 novembre :** Théâtre-débat à La Faculté des Lettres avec la troupe Les Divines Bouchères pour représentation de leur pièce « Concerto pour salopes en viol mineur » (45 mn)

- **29 novembre :** Théâtre-Débat : pièce « La cave » (30 mn) de la troupe La Compagnie du Hasard sur les violences faites aux femmes suivie d'un échange avec les comédiennes et comédiens, la CIDFF, le Commissariat et la cellule VSS de l'UBO à la Salle du CLOUS

Autour du 8 mars 2025 :

- **Du 24 février au 14 mars :** Exposition tournante "Une belle grève de femmes" qui célèbre les 100 ans de la grève des sardinières de Douarnenez. Les 6 panneaux ont pu être exposés dans le hall de la faculté de Droit Economie Gestion du 24 au 28 février puis à la Bibliothèque Universitaire du Bouguen du 3 au 14 mars.

- **6 mars :** Distribution d'ouvrages d'autrices féministes par la cellule SEA-EU aux BU du Bouguen, des Lettres, du pôle Santé et de Quimper.

- **7 mars :** Table ronde atelier sur l'écriture égalitaire sur le thème "Quelle écriture pour faire progresser l'égalité femme-homme à l'UBO ?". Après une introduction sur le contexte de cette journée et la présentation de la charte SEA EU, la table ronde a notamment abordé l'approche genrée et historique de la langue française, les enjeux de sémantique et de communication et l'utilisation genrée des titres universitaires. S'en est suivi un atelier pratique avec une mise en situation d'écriture.

- **7 mars :** Rencontres violettes organisées par la PepSE sous forme d'espace d'échange en non mixité autour d'ateliers créatifs et du self care.

- **8 mars :** Projection du film "Annie Colère" par la PepSE suivi d'échanges et ateliers sur les thématiques qu'aborde le film.

- **13 mars :** Ciné-débat contre les violences sexistes et sexuelles dans le milieu du sport au cinéma Les Studios avec le projection du film "Julie se tait".

ANNEXE 10 – Planning prévisionnel du Plan d'action Égalité

Axe	N°	Actions	2025	2026	2027	2028	Pilote	Parties prenantes
AXE 1	1	Poursuite de l'analyse des indicateurs					DRH	Pôle pilotage de la DRH, Mission Égalité, VP RH
	2	Exposition tournante sur les thématiques et principales actions du PAE					VP Égalité F/H	Service communication, référentes et référents
	3	Communication des données chiffrées sur les évolutions de carrières en instances					DRH	Les trois Services de la DRH (Enseignants, BIATSS et contractuels), VP RH
	4	Critères d'évaluation pour les promotions figurent dans les LDG					DRH	VP RH
AXE 2	5	2 sessions annuelles de formations "OSER ! au féminin" et séance d'actualisation					DRH	Service Formation et Mission Egalité
	6	Atelier de formation annuel aux femmes formées à Oser!					DRH	Service Formation et Mission Egalité
	7	Sensibilisation aux stéréotypes lors des assises du bien-être au travail					VP VC QVCT	COPIL ABER, Mission Egalité
	8	Sensibilisation aux stéréotypes lors des assises de la pédagogie					VP Innovation Pédagogique	Mission Egalité, SIAME
	9	Boites à idées de l'Égalité					VP Égalité F/H	Référents et référentes Egalité, service patrimoine
	10	Écriture égalitaire					VP Égalité F/H	DGS, service juridique, service communication
	11	Communication visuelle et textuelle égalitaire					Direction de la communication	DGS, service juridique, Mission Egalité, DiViCC
	12	Présentation de nos formations et promotion de la mixité					Cap Avenir	Référents et référentes UFR, responsables de formation, Mission Égalité, service communication, DiViCC
	13	Actions de communication dédiées à la mixité					Cap Avenir	Référents et référentes UFR et UMR, Mission Égalité, service communication, DRIVE et DiViCC
	14	Soutien des actions de l'association Femmes et Sciences					Cap Avenir	Référents et référentes UFR concernées, Mission Égalité, service communication, DRIVE et DiViCC
	15	Langage égalitaire					DRH	Service recrutement, VP RH, Mission Égalité, DGS, service communication
	16	Critères d'exigences des fiches de poste					DRH	Service recrutement, VP RH, Mission Égalité, DGS
	17	Sensibilisation des présidences de comités ou jurys de sélection					DRH	Service Enseignants, Mission Égalité, DGS, VP RH
	18	Réunion obligatoire de sensibilisation et d'information des COS					DRH et VP Égalité F/H	Service Enseignants DRH, VP RH
	19	Vidéo de sensibilisation et échange collectif en jury et comité					VP Égalité F/H	Service Enseignants DRH, VP RH, Mission Égalité, DGS
	20	Images inégales de la page de recrutement					DRH	Service recrutement, Service communication, Mission Égalité
	21	Témoignages des métiers perçus comme très genrés, tutorat, formation, accompagnement					Direction de la communication	DRH, DGS, Mission Égalité
	22	Communication renforcée sur la sur les demandes de mutation pour rapprochement de conjoints					DRH	Service Enseignants, VP RH, Mission Égalité
	23	Sensibilisation des EC à la question du genre					DRH	Mission Égalité, DRIVE, Collège doctoral, 1er VP, VP Formation, VP Recherche, VP RH
	24	Détection des potentiels					DRH	Les trois services DRH, DGS, Mission Égalité, VP RH
	25	Bilan de l'occupation genrée des postes à responsabilités et son évolution					VP Égalité F/H	DGS, DRH, 1er VP, VP Formation en charge de la CFVU et VP Recherche et Innovation en charge de la CR, Mission Égalité, VP RH, DRIVE et DE
	26	Incitation à la parité dans les équipes de direction					VP Égalité F/H	Equipe politique
	27	Bilan statistique annuel de participation aux formations dédiées aux femmes					VP Égalité F/H	Service formation
	28	Réseau de mentorat					VP Égalité F/H	Référentes et référents Égalité, DRH, DGS, VP RH
	29	Galerie de portraits de femmes en responsabilité					VP Égalité F/H	VP RH, Mission Égalité, DGS, DRH, référentes et référents, Service communication
	30	Précisions des possibilités d'organisation du temps de travail sur les postes à responsabilité					DRH et VP Égalité F/H	VP RH, Mission Égalité, DGS, Service BIATSS
	31	Formation « Co-construire l'égalité pour tous »					DRH	Service de formation, VP RH, Mission Égalité
	32	Formation obligatoire des personnes en responsabilité					DRH	Service de formation, VP RH, DGS, Mission Égalité
	33	Information des nouveaux entrants sur les évolutions de parcours					DRH	VP RH, Mission Égalité, Services Enseignants et BIATSS de la DRH
	34	Campagnes de communication « toutes candidates »					Direction de la Communication	VP RH, Mission Égalité, DRH
	35	Calendrier d'évaluation des dossiers de promotion des EC					DRH	Service Enseignants, VP RH
	36	Sensibilisation des rapporteurs aux biaise de genre via la signature d'une charte					DRH	Service Enseignants et BIATSS, VP RH, Mission Égalité
	37	Prise en compte des responsabilités administratives dans l'appréciation des parcours					DRH	Service Enseignants et BIATSS, VP RH, Mission Égalité
	38	Retour systématique vers les collègues non promu					DRH	Service Enseignants et BIATSS, VP RH
	39	Sensibilisation aux opportunités de progression de carrière liées aux CRCT et aux CPP					DRH	Service Enseignants, VP RH, Mission Égalité

Axe	N°	Actions	2025	2026	2027	2028	Pilote	Parties prenantes
AXE 3	40	Rappel des règles de respect de la vie personnelle à chaque rentrée universitaire					DRH	Les trois services DRH, Mission Égalité, DGS, VP Vie de Campus QVCT et VP RH
	41	Nouvelle catégorie de TOD pour contraintes physiologiques					DRH	Service BIATSS, Mission Égalité, DGS, VP RH
	42	Réactualisation de la charte de la parentalité					VP VC QVCT	DRH, Mission Égalité, VP RH, DGS, service de l'action sociale, SSU
	43	Information des différents dispositifs de soutien à la parentalité					DRH	Les trois services DRH, Mission Égalité, VP Vie de campus QVCT, VP RH
	44	Relai administratif pendant le congé de maternité ou d'adoption					VP Égalité F/H	DRH, VP RH, VP Vie de campus QVCT, directions d'unités et de composantes
	45	Encouragement des parents à prendre les 28 jours de congé paternité et d'accueil					DRH	Les trois services DRH, VP Vie de Campus QVCT, Mission Égalité, VP RH
	46	Extension du dispositif des places en crèche					VP VC QVCT	DRH, service de l'action sociale, VP RH, DiVICC, VP Culture, Arts, Science et Société
	47	Campagne de sensibilisation sur les règles					Direction de la Communication	Mission Égalité, Service de santé université
	48	Information sur la ménopause et groupes de parole					VP Égalité F/H	VP Vie de Campus QVCT, Service universitaire de santé universitaire, UFR de Maïeutique
	49	Information sur les pathologies moins bien détectées chez les femmes					VP Égalité F/H	VP Vie de Campus QVCT, Service de santé universitaire, UFR de Maïeutique, DRH, service Communication, CHU, Mairie de Brest
	50	Lieux d'accueil polyvalents					Service du Patrimoine	Référentes et référents Égalité des différents sites, Mission Égalité, VP Vie de Campus QVCT, VP Transitions, Service universitaire de santé, DRH, DGS
	51	Généralisation du congé menstruel à l'ensemble de la communauté étudiante					VP Égalité F/H	VP Formation en charge de la CFVU, DE, VP Vie de Campus QVCT, Service universitaire de santé, DSIU.
	52	Autorisations d'aménagement, de télétravail ou d'absences pour contraintes physiologiques					DRH	Mission Égalité, Service universitaire de santé, VP VC QVCT, DGS, Service ORHIS, Service juridique
	53	Équipement en distributeurs de protection hygiéniques					VP Égalité F/H	DiVICC, VP Vie de Campus QVCT, Service universitaire de santé, DGS, DRH
AXE 4	54	Modification du nom du dispositif VSS					VP Égalité F/H	DSIUN et membres de la cellule VSS, Service universitaire de santé
	55	Plateforme unique de contact des cellules					VP Égalité F/H	Membres des cellules, DiVICC, VP Vie de Campus QVCT, Service de santé universitaire, DSIUN
	56	Informations précises la composition et le fonctionnement des cellules					VP Égalité F/H	Membres des cellules, Service universitaire de santé
	57	Fiche signalétique pour la cellule de traitement					VP Égalité F/H	Membres des cellules, DiVICC, VP Vie de Campus QVCT, Service universitaire de santé, Service juridique, DGS, DRH, VP RH, DiVICC
	58	Points réguliers entre la chargée de la mission Égalité et VSS et les membres de la cellule VSS					VP Égalité F/H	Membres de la cellule VSS
	59	Groupe de travail pour l'élaboration d'une charte LGBTQIA+					VP Égalité F/H	Membres des cellules, DRH, VP RH, DiVICC, DE, VP Vie de Campus QVCT, Service de l'action sociale, Service universitaire de santé
	60	Actualisation de la charte à l'usage des membres de la cellule VSS					VP Égalité F/H	Membres des cellules, Service de l'action sociale, Service universitaire de santé
	61	Communication sur la composition et le fonctionnement de la cellule VSS					VP Égalité F/H	Référentes et référents Égalité, membres de la cellule VSS, Service Communication
	62	Guide de conseils pratiques pour les victimes et témoins					VP Égalité F/H	GT sur un guide contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche au niveau de la région (le Groupe inter établissement VSS de Rennes, la référente VSS de l'académie et la Région Bretagne), membres de la cellule VSS et référentes et référents Égalité, Service Communication
	63	Nouvel article de la convention de stage UBO et du contrat d'alternance					VP Égalité F/H	VP Formation en charge de la CFVU, DE, DiVICC, Service universitaire de formation continue et d'alternance
	64	Élargissement de la mission des référents et référentes Égalité aux problématiques de VSS					VP Égalité F/H	Directions d'UFR, UMR et de services, Référentes et référents
	65	Maillage géographique des référents et référentes					VP Égalité F/H	Directions d'UFR, UMR et de services, Référentes et référents, Service Communication
	66	Formations VSS des référents et référentes					DRH	Service formation et Mission Égalité
	67	Mission des référentes et référents intégrée dans le référentiel d'équivalence horaire et rémunérée					DRH	Les trois services DRH, VP RH, Mission Egalité
	68	Caractère obligatoire du cours en ligne VSS STOP pour les L1 et étendu aux autres formations					VP Égalité F/H	DE, VP Formation en charge de la CFVU, VP Innovation Pédagogique, Ingénieur de la plateforme Moodle
	69	Version en anglais du cours en ligne VSS STOP					Direction des affaires internationales	VP Europe et International, DE, VP Formation en charge de la CFVU, VP Innovation Pédagogique, Ingénieur de la plateforme Moodle
	70	Incitation au suivi du cours en ligne et sensibilisation des étudiantes et étudiants ayant un stage à réaliser					VP Égalité F/H	DE, VP Formation en charge de la CFVU
	71	Validation du cours en ligne en L3 par un Open Badge					Chargée de mission Outils numériques et Formation	VP Innovation Pédagogique, Mission Egalité, IMT Atlantique et réseau VSS Formation
	72	Présentation du cours en ligne et sensibilisation par les référents et référentes					VP Égalité F/H	Référentes et référents Égalité des UFR, des Écoles et pôles, VP Formation en charge de la CFVU, DE
	73	Sensibilisation aux VSS lors de la journée d'accueil des doctorantes et des doctorants					DRH	Mission Égalité, VP RH, Collège doctorale, ED
	74	Sensibilisation aux VSS des nouveaux entrants					DRH	Les trois services de la DRH, Mission Egalité, VP RH, référent VSS de l'académie, Service juridique
	75	Réflexion sur le caractère obligatoire des formations VSS pour les personnels en situation d'encadrement					VP Égalité F/H	Service Formation, DRIVE, DE, VP Formation et CFVU, VP Recherche et Innovation en charge de la CR et VP RH, collège doctoral, ED
	76	Marches exploratoires sur le campus					VP Transitions	Mission Égalité, service Patrimoine, Service communication
	77	Renforcement du dispositif VSS avec le collège et les écoles doctorales					VP Égalité F/H	DRIVE, collège et ED, VP Recherche et Innovation en charge de la CR, référentes et référents Égalité, DRH
	78	Maintien des actions de sensibilisation					VP Égalité F/H	Service Communication, Référentes et référents
	79	Nouveau mode de sensibilisation sous la forme d'exposition					VP Égalité F/H	Service de la communication, Référentes et référents Égalité
	80	Réunion annuelle des Procureurs de la République, du Président de l'UBO et des référents ou référentes VSS					Cabinet du président	Mission Égalité, Parquets de Brest et Quimper
	82	Groupe de travail pour améliorer les différentes hypothèses de traitement des situations de VSS					VP Égalité F/H	Service juridique, DGS, Membres des cellules, DRH, VP RH, Service Formation
	83	Bilan du fonctionnement du nouveau dispositif VSS					VP Égalité F/H	Membres de la cellule VSS, DRH, DiVICC, Service de santé universitaire, Représentante VDHA du CSA, VP VC QVCT, Responsable du service santé et sécurité au travail, DSIUM, DPO UBO, Service Communication

GLOSSAIRES DES SIGLES

ABER	Assises du Bien-Être au tRavail
BIATSS	Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, de Service et de Santé BU Bibliothèques Universitaires
CA	Conseil d'Administration
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CESU	Chèque Emploi Service Universel
CFVU	Commission Formation et Vie Universitaire
CLOUS	Centre Local des Œuvres Universitaires et Scolaires
CNU	Conseil National des Universités
COPIL	Comité de Pilotage
CPED	Conférence Permanente Égalité Diversité
CPP	Congés pour Projet Pédagogique
CR	Commission Recherche
CRCT	Congés pour Recherche ou Conversion Thématique
CROUS	Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires
CSA	Conseil Social d'Administration
CT	Comité Technique
DE	Direction des Etudes
DGAFP	Direction Générale de l'Administration de la Fonction Publique
DGS	Direction Générale des Services
DiViCC	Direction Vie de Campus et Culture
DRH	Direction des Ressources Humaines
DRIVe	Direction de la Recherche, de l'Innovation et de la Valorisation économique
DSIUN	Direction des Systèmes d'Information et des Usages du Numérique

EC/E	Enseignant-Chercheur et Enseignante-Chercheuse / Enseignant et Enseignante
ED	École Doctorale
EFH	Égalité Femmes-Hommes
EPE	Établissement Public Expérimental
ESR	Enseignement Supérieur et Recherche
ETPT	Équivalent Temps-Plein annuel Travaillé
F3SCT	Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail
F-H	Femmes-Hommes
FSSE	Faculté des Sciences du Sport et de l'Éducation
HC	Heures Complémentaires
IAE	Institut d'Administration des Entreprises
IGR	Ingénieur.e de Recherche
INP	Institut National Polytechnique
INSPE	Institut National Supérieur du Professorat des Écoles
ITRF	Ingénieur.e. et Technicien.e de Recherche et de Formation
IUEM	Institut Universitaire Européen de la Mer
IUT	Institut Universitaire de Technologie
MCF	Maître ou Maîtresse de Conférences
PEDR	Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche
PFRH	Plates-formes Régionales d'appui interministériel à la GRH
PR	Professeur et Professeure
PU/PU-PH	Professeur.e des Universités / Practicien.ne Hospitalier.e
RIPEC	Régime Indemnitaire des Personnels Enseignants et Chercheurs
RH	Ressources Humaines
RSU	Rapport Social Unique
RU	Restaurant Universitaire
SCD	Service Commun de Documentation

SIAME	Service d'Ingénierie et d'Appui à la Médiation pour l'Enseignement
SRIAS	Section Régionale Interministérielle Action Sociale
SSE	Service de santé universitaire
SSU	Service de santé universitaire
TOD	Télétravail Occasionnel à Distance
UBO	Université de Bretagne Occidentale
UFR	Unité de Formation et de Recherche
UMR	Unité Mixte de recherche
UR	Unité de Recherche
VC QVCT	Vie de Campus et Qualité de Vie et Conditions de Travail
VP	Vice-Présidence
VPN	Réseau privé virtuel
VSS	Violences Sexistes et Sexuelles

Plan Égalité

2025-2028

Université de Bretagne Occidentale