


# Plan d'action de l'UBO

relatif à l'égalité professionnelle  
entre les femmes et les hommes



Présenté conformément à l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle  
entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique.

The background features several large, abstract, light blue shapes with rounded edges, set against a white background. These shapes are scattered across the page, with some overlapping the text area. The shapes vary in size and orientation, creating a modern, minimalist aesthetic.

L'Université de Bretagne Occidentale est engagée dans la promotion de l'égalité femmes hommes depuis de nombreuses années. Elle fut parmi les premières universités à nommer une référente égalité femmes hommes, dès 2012, et à adhérer à la Conférence Permanente des chargé-e-s de mission Égalité et Diversité des établissements d'enseignement supérieur et de recherche (CPED).

Ce présent plan, désormais prescrit par la réglementation, vise à établir un point de situation au premier trimestre 2021, sur la base des analyses et actions déjà réalisées, ainsi qu'à mettre en oeuvre un plan d'action visant à réduire les inégalités de situation entre les femmes et les hommes au sein de l'université.

### Construction et mise en œuvre du plan au sein de l'UBO

**Le plan d'action comporte obligatoirement un bilan et des mesures prévisionnelles sur les quatre axes suivants :**

1. Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
2. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps et emplois ;
3. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
4. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le plan d'action est construit dans le cadre du dialogue social. A cette fin, les organisations syndicales de l'UBO ainsi que la commission égalité femmes hommes ont été consultées le 15 janvier et le 18 février 2021.

Le Comité Technique a été consulté le 8 mars 2021 (2 abstentions ; 1 voix contre ; 6 voix pour).

Le plan d'action égalité femmes hommes a finalement été soumis à l'approbation du Conseil d'Administration le 11 mars 2021 (7 abstentions ; 24 voix pour).

A partir de mars 2021, une communication sera déployée auprès de l'ensemble des personnels de l'UBO afin de favoriser l'implication de tous et toutes les acteur-ric-e-s et l'appropriation par chacun et chacune des dispositions qui figurent dans le plan. Celui-ci sera rendu accessible sur la page web de la mission égalité femmes hommes et de la DRH.

Le rôle et les missions des différent-e-s acteur-ric-e-s de la politique d'égalité professionnelle, dans la mise en œuvre du plan, seront les suivants :

- Le portage politique du plan égalité femmes hommes est assuré par l'ensemble de la politique de l'UBO, et notamment par la première vice-présidence, la vice-présidence BIATSS et la charge de mission égalité femmes hommes. Cette dernière assure également l'animation de la commission égalité femmes hommes.
- La DGS et la DRH assurent le suivi opérationnel de la mise en œuvre du plan au sein du service de la DRH, du service d'action sociale, et du Service Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé (SUMPPS). La Direction de la Recherche, de l'Innovation et de la Valorisation économique (DRIVE) est également impliquée via la mise en œuvre du plan d'action HSR4R, l'UBO étant labellisée depuis 2018.

**Les modalités de pilotage, de suivi, d'évaluation et d'information des personnels sur le plan d'action suivront le schéma suivant :**

- Le suivi et l'évaluation se fonderont sur la réunion régulière (2 fois par an a minima) de la commission égalité femmes hommes (voir annexe 1), animée par la ou le chargé-e de mission égalité femmes hommes et à laquelle sont invité-e-s la première vice-présidence, la vice-présidence BIATSS ainsi que le service de la DRH.
- La mise en œuvre de l'accord, son suivi et son évaluation feront l'objet d'une présentation annuelle en CHSCT, CT et CA, conformément aux dispositions de l'article L712-2 du code de l'éducation.
- La communication interne reposera sur l'actualisation permanente du site web de la mission (<https://www.univ-brest.fr/mission-egalite-femmes-hommes>).
- La direction de la communication et des partenariats de l'UBO fera connaître les événements liés au plan par voie de presse.

### Coordination territoriale de la lutte contre les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes

Partenaires naturels de l'Ouest de la Bretagne, l'ENIB, l'UBO et l'UBS ont fait le choix de se regrouper au sein de l'Alliance Universitaire de Bretagne (convention de coordination territoriale UBO, UBS, ENIB signée en décembre 2019).

Le constat fait aujourd'hui est celui d'une volonté politique forte partagée sur le sujet de l'égalité femmes hommes.

La réunion de ces volontés politiques internes fortes se traduit par la volonté d'améliorer les actions de site, par la collaboration et la mutualisation, mais aussi par la conduite de projets communs.

Ainsi, l'Alliance Universitaire de Bretagne se fixe comme premier objectif de travailler à l'identification des possibilités de collaborations entre ses différents membres avec deux orientations principales :

- Recenser les informations, procédures, savoir-faire utiles à partager à l'ensemble des membres de l'alliance pour améliorer nos actions de site.
- Travailler à l'identification des actions possibles à mutualiser et à la façon de mobiliser collectivement les ressources du territoire pour des actions collectives.

U  
3  
0

# Axe 1

**Évaluation, prévention  
et traitement des écarts  
de rémunération**



## 1.1 Identification et analyse des écarts de rémunérations

NB : Les indicateurs présentés sont et seront calculés et rendus publics chaque année.

### 1.1.1 Présentation générale de la population UBO et des sources potentielles d'écart de rémunération

#### La population UBO (référence 1.1.2019)

La population de l'UBO est numériquement équilibrée entre les femmes et les hommes avec un léger avantage aux femmes (52,4%). Parmi les personnels de l'université, 58,1% sont des enseignant-e-s et des enseignant-e-s-chercheur-se-s (EC) et 41,9% sont des personnels BIATSS.

#### Les enseignant-e-s et EC titulaires (au 1.1.2019)

Pour l'année 2019, l'UBO compte : 1003 enseignant-e-s et EC titulaires dont 42% de femmes. Concernant les corps d'EC, la population des femmes EC parmi les EC est passée de 30% en 2009 à 38% en 2019.

Dans le détail, 22% des Professeur-e-s des Universités sont des femmes et 44% des MCF sont des femmes.

La parité est totale dans le corps des enseignant-e-s titulaires du 2<sup>nd</sup> degré.

#### Les BIATSS titulaires (au 1.1.2019)

Pour les personnels BIATSS titulaires le taux de féminisation est de 63% avec une disparité au sein des corps.

**Catégorie A** : 52% de femmes

**Catégorie B** : 60% de femmes

**Catégorie C** : 72% de femmes.

Répartition par genre des personnels BIATSS titulaires selon la catégorie

|                    | Pour rappel |     |      |     | 2019   |        |       |
|--------------------|-------------|-----|------|-----|--------|--------|-------|
|                    | 2017        |     | 2018 |     | Hommes | Femmes | Total |
|                    | H           | F   | H    | F   |        |        |       |
| <b>Catégorie A</b> | 82          | 89  | 80   | 88  | 82     | 90     | 172   |
| <b>Catégorie B</b> | 76          | 114 | 78   | 114 | 77     | 117    | 194   |
| <b>Catégorie C</b> | 78          | 207 | 75   | 203 | 77     | 198    | 275   |
| <b>Total</b>       | 236         | 410 | 233  | 405 | 236    | 405    | 641   |

En raisonnant sur les seule-s titulaires, la population des BIATSS est composée de 14% de femmes de catégorie A (13% d'hommes de catégorie A) et de 31% de femmes BIATSS de catégorie C (12% d'hommes de catégorie C).

Le tableau permet d'observer une moindre proportion des femmes au fur et à mesure que l'on monte dans la hiérarchie des emplois. Les femmes sont les plus nombreuses en catégorie C, à raison de 72% des effectifs de catégorie C ; elles restent majoritaires en catégorie B (60% des effectifs de catégorie B) comme en catégorie A (52% des effectifs de catégorie A).



## Les personnels contractuels

Répartition par genre des personnels BIATSS contractuel-le-s selon la catégorie

|        | Pour rappel |     |      |     | 2019   |        |
|--------|-------------|-----|------|-----|--------|--------|
|        | 2017        |     | 2018 |     | Hommes | Femmes |
|        | H           | F   | H    | F   |        |        |
| Cat. A | 68          | 86  | 69   | 85  | 69     | 86     |
| Cat. B | 9           | 36  | 9    | 31  | 7      | 30     |
| Cat. C | 29          | 100 | 27   | 104 | 29     | 104    |
| Total  | 106         | 222 | 105  | 220 |        |        |

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, 86 relèvent de la catégorie A (soit 39% des femmes contractuelles) et 104 de la catégorie C (soit 47% des femmes contractuelles) alors que pour les hommes BIATSS contractuels 66% sont en catégorie A et 28% en catégorie C.

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.

C'est pour la catégorie C BIATSS que la population des contractuel-le-s est la plus fortement déséquilibrée du point de vue du genre (78% des effectifs de catégorie C).

### La prise du temps partiel

Parmi les 109 temps partiels au sein de l'UBO, 84% sont le fait de personnels BIATSS et 73% sont pris par des femmes.

Le temps partiel chez les enseignants et enseignants-chercheurs titulaires

| Type de population                | Quotité de travail |          |          |          |           |          | Total     |
|-----------------------------------|--------------------|----------|----------|----------|-----------|----------|-----------|
|                                   | 50%                |          | 70%      |          | 80%       |          |           |
|                                   | Femmes             | Hommes   | Femmes   | Hommes   | Femmes    | Hommes   |           |
| Enseignants-chercheurs            | -                  | 1        | 1        | -        | 9         | -        | 11        |
| Enseignants 2 <sup>nd</sup> degré | 1                  | 1        | -        | -        | 2         | 2        | 6         |
| <b>Total</b>                      | <b>1</b>           | <b>2</b> | <b>1</b> | <b>-</b> | <b>11</b> | <b>2</b> | <b>17</b> |

Les temps partiels chez les EC et enseignant-e-s sont plus rares (1,7%) et majoritairement pris par les femmes enseignantes-chercheuses ou enseignantes du 2<sup>nd</sup> degré : sur 17 enseignant-e-s et EC à temps partiel, 13 sont des femmes soit 76% des temps partiels.

### Le temps partiel chez les personnels BIATSS titulaires

92 personnels titulaires bénéficient d'un temps partiel soit 14,35% du total des personnels BIATSS (641 personnes) : 11,70% des personnels BIATSS sont des femmes à temps partiel (75 personnes) et 2,65% des personnels BIATSS sont des hommes à temps partiel (17 personnes).

Par ailleurs plus de 80% de personnels BIATSS effectuent leur semaine de travail sur 4 jours ou 4,5 jours puisque l'UBO a mis en place un cycle hebdomadaire modulable dans le cadre de l'ARTT (circulaire adoptée au CA de l'UBO du 4 juillet 2017) ; à la demande de l'agent-e et sous réserve des nécessités de service, la semaine peut ainsi s'organiser sur 9 demi-journées pour un travail à 100% et sur 8 demi-journées pour un travail à 90%.

### Les compléments de rémunération sous forme d'heures complémentaires

773 enseignant-e-s et EC ont effectué des heures complémentaires (HC) en 2019.

Concernant le volume d'heures réalisées, les hommes effectuent 65% des heures complémentaires et les femmes 35%.



## Campagne annuelle (un quart du contingent de PEDR)

### La Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR)

| PEDR                     | Femmes                                     | Hommes            | Total       |
|--------------------------|--|-------------------|-------------|
| <b>Candidat.e.s 2020</b> | 22 (33%) <sup>12</sup>                     | 45 (67%)          | 67          |
| <b>Lauréat.e.s 2020</b>  | 7 (30%) <sup>3</sup><br>(32%) <sup>4</sup> | 16 (70%)<br>(36%) | 23<br>(34%) |
| <b>Candidat.e.s 2019</b> | 24 (36%)                                   | 43 (64%)          | 67          |
| <b>Lauréat.e.s 2019</b>  | 9 (39%)<br>(37,5%)                         | 14 (61%)<br>(33%) | 23<br>(34%) |
| <b>Candidat.e.s 2018</b> | 22 (29%)                                   | 53 (71%)          | 75          |
| <b>Lauréat.e.s 2018</b>  | 5 (22%)<br>(23%)                           | 18 (78%)<br>(53%) | 23<br>(31%) |
| <b>Candidat.e.s 2017</b> | 17 (24%)                                   | 54 (76%)          | 71          |
| <b>Lauréat.e.s 2017</b>  | 7 (30%)<br>(41%)                           | 16 (70%)<br>(30%) | 23<br>(32%) |

<sup>1</sup> Pourcentage des candidatures

<sup>2</sup> Rappelons que les femmes représentent 38% des EC à l'UBO.

<sup>3</sup> Pourcentage des lauréates

<sup>4</sup> Taux de succès

Hormis une légère baisse en 2020, la tendance est à une augmentation des candidatures féminines, qui restent néanmoins proportionnellement inférieures à celles des hommes. Les taux de succès sont, quant à eux, très variables, tant pour les femmes que pour les hommes. A noter qu'ils sont dépendants des évaluations réalisées par les sections CNU.

### Total des bénéficiaires

| Bénéficiaires PEDR | Femmes   | Hommes | Total |
|--------------------|----------|--------|-------|
| <b>2020</b>        | 23 (27%) | 62     | 85    |
| <b>2019</b>        | 23 (20%) | 68     | 91    |
| <b>2018</b>        | 23 (20%) | 68     | 91    |
| <b>2017</b>        | 19 (17%) | 71     | 90    |

Si l'on considère le total des PEDR accordées chaque année (total de quatre cohortes, la PEDR étant attribuée pour quatre ans), malgré une disparité encore forte, nous constatons que l'attribution des PEDR évolue vers une plus grande parité.



## Indices et rémunérations de fin de carrière départ année 2020

### 1.1.2 Analyse des écarts de rémunération

| Enseignants/Enseignants chercheurs |     |              |                            | BIATSS              |     |              |                            |
|------------------------------------|-----|--------------|----------------------------|---------------------|-----|--------------|----------------------------|
| Grade                              | H/F | Indice Moyen | Rémunération brute moyenne | Grade               | H/F | Indice Moyen | Rémunération brute moyenne |
| PE CE                              | 1 H | 775          | 3 769                      | A BIB CE            | 1 F | 587          | 3 221                      |
|                                    | 1 F | 830          | 4 032                      |                     |     |              |                            |
| Ecart salaire F / H                |     |              | 263                        |                     |     |              |                            |
| Grade                              | H/F | Indice Moyen | Rémunération brute moyenne | Grade               | H/F | Indice Moyen | Rémunération brute moyenne |
| PRAG PRCE                          | 2 H | 1067         | 5148                       | B                   | 3 H | 480          | 2 851                      |
|                                    | 5 F | 932          | 4549                       |                     | 2 F | 478          | 2 732                      |
| Ecart salaire F / H                |     |              | -599                       | Ecart salaire F / H |     |              | -119                       |
| Grade                              | H/F | Indice Moyen | Rémunération brute moyenne | Grade               | H/F | Indice Moyen | Rémunération brute moyenne |
| MCF                                | 6 H | 902          | 4 395                      | C                   | 1 H | 415          | 2 070                      |
|                                    | 1 F | 890          | 4 310                      |                     | 4 F | 396          | 2 114                      |
| Ecart salaire F / H                |     |              | -85                        | Ecart salaire F / H |     |              | 44                         |
| Grade                              | H/F | Indice Moyen | Rémunération brute moyenne |                     |     |              |                            |
| PU                                 | 8 H | 1246         | 6130                       |                     |     |              |                            |
|                                    | 4 F | 1214         | 5913                       |                     |     |              |                            |
| Ecart salaire F / H                |     |              | -217                       |                     |     |              |                            |

Cet indicateur d'écart de rémunération a été calculé pour l'année 2020. Compte tenu du faible nombre de personnels, les écarts ne peuvent être considérés comme significatifs mais un suivi annuel sur plusieurs années permettra d'approfondir l'analyse.

#### Indicateur global pour les agent-e-s 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 rémunérations pour l'ensemble des agent-e-s. L'analyse a été et sera réalisée chaque année prenant en compte : <sup>5</sup>

- ➔ **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 ;
- ➔ **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).

<sup>5</sup> Un outil a été mis à disposition par la DGAFP : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/indicateurs-de-letat-de-la-situation-comparee-des-femmes-et-des-hommes>





**Analyse des écarts de rémunération de l'ensemble des personnels titulaires (EC, enseignant·es et BIATSS) Année 2019**

|   | hommes  | femmes          | total        | part des femmes (%)    |
|---|---------|-----------------|--------------|------------------------|
| emploi annuel moyen : effectifs annuels 2019  | 808     | 806             | 1 614        | 49,9%                  |
| équivalents temps plein employés  | 791     | 771             | 1 563        | 49,4%                  |
| taux moyen de temps partiel   | 97,9%   | 95,7%           | 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  | 4 104 € | Femmes 3 221 €  | écart -883 € | -21,5%                 |
| Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein  |         |                 |              |                        |
| Hommes  | 4 191 € | Femmes 3 365 €  | écart -826 € | -19,7%                 |
| décomposition des écarts :  |         |                 |              |                        |
|   |         |                 | €/mois       | % effet/(F-H par EQTP) |
| effet temps partiel (1)   |         |                 | -57 €        | 6,9%                   |
| effet ségrégation des corps (2)   |         |                 | -592 €       | 71,7%                  |
| effet démographique au sein des corps (3)   |         |                 | -151 €       | 18,3%                  |
|   |         | dont sur primes | -22 €        | 2,7%                   |
| effet primes à corps-Grade-échelon identique  |         |                 | -82 €        | 10,0%                  |

En moyenne, les rémunérations mensuelles brutes par fiche de paie sont de 4104 € pour les hommes et de 3221 € pour les femmes. Celles en équivalent temps plein (correction faite de la quotité de temps de travail) sont respectivement de 4191 € et de 3365 €. L'écart de rémunération femmes-hommes, ici en défaveur des femmes, est plus faible en équivalent temps plein qu'en rémunération brute (-826 € contre -883 €).

Ainsi, la plus forte proportion de femmes que d'hommes à temps partiel conduit à un effet temps partiel de -57 €.

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 6,9% alors que l'effet ségrégation a un effet à hauteur de 71%.

L'écart de -826 € en équivalent temps plein se décompose en trois parties : l'effet ségrégation des corps (-592 €), ainsi que l'effet démographique au sein des corps (-151 €) et l'effet primes à corps/grade-échelon identique (-82 €)

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 -151 €, constitué d'un effet démographique prime de -22 €.



## Analyse des écarts de rémunération hommes-femmes titulaires par corps

| liste des corps  | rémunération mensuelle moyenne (par EC/TP) |        | effectifs physiques |        | Taux moyen de temps partiel |        | Indicateur mixité salaire |
|--|--|--------|---------------------|--------|-----------------------------|--------|---------------------------|
|  | hommes                                     | femmes | hommes              | femmes | hommes                      | femmes |                           |
| 0525 - Maître de conférences   | 4 335                                      | 4 031  | 248                 | 197    | 100,0%                      | 99,1%  | 1,00                      |
| 1615 - Adjoint technique de recherche de l'Éducation nationale                             | 2 080                                      | 2 049  | 53                  | 118    | 99,7%                       | 97,2%  | 0,93                      |
| 0520 - Professeur des universités  | 5 865                                      | 5 459  | 113                 | 35     | 100,0%                      | 100,0% | 0,87                      |
| 1658 - Technicien de recherche et de formation de l'éducation nationale                    | 2 630                                      | 2 515  | 62                  | 62     | 99,4%                       | 97,0%  | 0,89                      |
| 0059 - Professeur agrégé de l'enseignement du second degré                                 | 4 791                                      | 4 493  | 65                  | 64     | 92,3%                       | 93,6%  | 0,98                      |
| 0557 - Professeur certifié et assimilé   | 4 181                                      | 3 850  | 49                  | 68     | 87,8%                       | 82,6%  | 0,97                      |
| 0513 - Ingénieur d'études de l'Éducation nationale   | 3 569                                      | 3 347  | 37                  | 40     | 97,8%                       | 95,2%  | 0,89                      |
| 1637 - Adjoint administratif de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur       | 2 109                                      | 2 107  | 13                  | 65     | 94,5%                       | 95,8%  | 0,71                      |
| 0519 - Professeur des universités praticien hospitalier                                    | 5 119                                      | 4 914  | 55                  | 12     | 100,0%                      | 100,0% | 0,85                      |
| 1636 - Secrétaire administratif de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur    | 2 626                                      | 2 607  | 12                  | 34     | 99,4%                       | 95,7%  | 0,54                      |
| 0524 - Maître de conférences des universités-praticien hospitalier                         | 3 453                                      | 3 086  | 17                  | 19     | 100,0%                      | 100,0% | 0,53                      |
| 1583 - Attaché d'administration de l'État  | 3 834                                      | 3 772  | 12                  | 17     | 98,9%                       | 99,6%  | 0,67                      |
| 1661 - Bibliothécaire spécialisé   | 2 569                                      | 2 618  | 2                   | 18     | 100,0%                      | 96,5%  | 0,28                      |
| 1662 - Ingénieur de recherche du ministère de l'Éducation nationale                        | 4 488                                      | 3 911  | 15                  | 3      | 98,6%                       | 93,1%  | 0,17                      |
| 1032 - Professeur d'éducation physique et sportive   | 4 010                                      | 3 146  | 14                  | 4      | 85,7%                       | 100,0% | 0,27                      |
| 0514 - Assistant ingénieur du ministère de l'Éducation nationale                           | 3 088                                      | 2 825  | 5                   | 11     | 97,5%                       | 97,4%  | 0,49                      |
| 0608 - Magasinier des bibliothèques  | 2 077                                      | 2 261  | 7                   | 9      | 95,9%                       | 94,4%  | 0,47                      |
| 1035 - Professeur des écoles   | 3 766                                      | 3 879  | 6                   | 5      | 89,6%                       | 92,9%  | 0,77                      |
| 1096 - Bibliothécaire  | 3 382                                      | 3 322  | 4                   | 4      | 100,0%                      | 100,0% | 0,46                      |
| 1095 - Conservateur des bibliothèques  | 4 433                                      | 3 941  | 3                   | 5      | 93,3%                       | 100,0% | 0,43                      |
| 1518 - Professeur de lycée professionnel   | 3 958                                      | 3 424  | 4                   | 3      | 100,0%                      | 61,3%  | 0,13                      |
| 1711 - Professeur ex bi-admissible   | 4 295                                      | 3 493  | 4                   | 2      | 100,0%                      | 100,0% | 0,90                      |
| 0521 - Professeur des universités odontologiste des services de coopération internationale | 4 952                                      | 3 610  | 3                   | 1      | 100,0%                      | 100,0% | 0,00                      |
| 1672 - Infirmier de l'Éducation nationale  | 3 261                                      | 3 163  | 1                   | 4      | 90,0%                       | 78,1%  | 0,00                      |
| 0000 - Emplois fonctionnels  | 6 810                                      | 8 299  | 1                   | 2      | 100,0%                      | 100,0% | 0,00                      |
| 0564 - Conseiller principal d'éducation  | 3 816                                      | 3 229  | 0                   | 4      | 50,0%                       | 59,0%  | 0,00                      |
| 0545 - Astronome adjoint et physiciens adjoints  | 3 366                                      | 3 195  | 1                   | 0      | 100,0%                      | 100,0% | 0,00                      |
| 1728 - Conseiller technique des services sociaux des administrations de l'État             |  | 3 407  | 0                   | 1      |                             | 90,0%  | 0,00                      |
| 1036 - Inspecteur de l'Éducation nationale   | 5 536                                      |        | 1                   | 0      | 100,0%                      |        | 0,00                      |
| 1037 - Inspecteur pédagogique régional - Inspecteur d'académie                             | 5 901                                      |        | 1                   | 0      | 100,0%                      |        | 0,00                      |
| 1682 - Conseiller technique de service social des administrations de l'État                |  | 3 314  | 0                   | 1      |                             | 90,0%  | 0,00                      |

Les indicateurs de mixité calculent la part en emploi ou salaire des agents travaillant dans des corps/grade/échelon/indice 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, voir bleu foncé (absence totale de mixité).

**E/EC** : Les corps les plus élevés des enseignant·e·s et EC sont majoritairement masculins. La différence de traitement entre femmes et hommes s'y établit respectivement à 406€/mois (PU) et 205€/mois (PU-PH)

**BIATSS** : Le corps le plus élevé des BIATSS (IGR) compte 15 hommes pour 3 femmes et un écart de rémunération 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

### poursuivre 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. Le prochain bilan sera donc fourni en mars 2022.

Les causes de ces écarts seront analysées métier par métier (cotation des postes, heures supplémentaires, de travail décalé ou de nuit, de rachat de CET, discrimination sur les bonus). Cette analyse sera réalisée par les services de la DRH. Elle donnera lieu à des actions à court terme dans le dialogue avec le management à l'horizon de mars 2022.



## 1.2 Mesures de traitement des écarts de rémunérations

### Informations/formation des personnels

Les nouveaux et nouvelles recruté·e·s bénéficient d'une journée d'information sur les différents dispositifs mis à leur disposition par l'établissement. Ils sont informés de la possibilité d'un accompagnement via la mise en place d'un marrainage-parrainage. 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 bilan social 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 et la VP BIATSS assure des permanences hebdomadaires pour des entretiens individuels.

Les agent·e·s bénéficient d'informations sur les carrières, notamment aux moments stratégiques et lors des "Cafés de l'égalité" organisés régulièrement dans les différentes composantes de l'établissement (à raison de 5 "cafés de l'égalité" par an).

Les critères d'évaluation pour les promotions des enseignant·e·s-chercheur·se·s utilisés par l'établissement pour l'attribution des promotions sont rendus publics et sont accessibles toute l'année via une page internet dédiée.

## Action

### favoriser l'égalité d'accès aux promotions

➔ Les différent·e·s responsables hiérarchiques attireront l'attention de manière personnalisée des candidat·e·s concerné·e·s par les différentes promotions, en veillant à ne pas oublier les candidat·e·s potentielle·s les plus discret·e·s.

➔ Les différent·e·s responsables hiérarchiques veilleront à prendre en compte l'équilibre quantitatif entre les femmes et les hommes dans la répartition des missions.

Cette action sera menée en continu et fera l'objet d'un bilan annuel.

30

# Axe 2

**Garantie de l'égal accès  
des femmes et des hommes  
aux corps, grades et emplois**

## 2.1 Mixité des métiers

NB : Les indicateurs présentés sont calculés et rendus publics chaque année dans le bilan social.

Répartition par genre des personnels BIATSS titulaires selon le type de fonctions

|                           | Pour rappel |            |            |            | 2019       |            |            |
|---------------------------|-------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
|                           | 2017        |            | 2018       |            | Hommes     | Femmes     | Total      |
|                           | H           | F          | H          | F          |            |            |            |
| Fonctions Techniques      | 160         | 116        | 158        | 115        | 163        | 113        | 276        |
| Fonctions Administratives | 59          | 253        | 57         | 249        | 55         | 250        | 305        |
| Fonctions Médico-Sociales | 1           | 6          | 1          | 6          | 1          | 6          | 7          |
| Fonctions Bibliothèque    | 16          | 35         | 17         | 35         | 17         | 36         | 53         |
| <b>Total</b>              | <b>236</b>  | <b>410</b> | <b>233</b> | <b>405</b> | <b>236</b> | <b>405</b> | <b>641</b> |

Tout d'abord, les femmes sont très largement représentées dans la filière administrative, inscrivant ainsi une réalité professionnelle, qui peut apparaître stéréotypée. Les femmes sont également très présentes dans la filière des bibliothèques. A l'inverse, les femmes sont beaucoup moins présentes dans les fonctions techniques ; elles y représentent 41 % de la population. Il sera intéressant d'analyser leur répartition dans les différentes catégories, branches d'activité professionnelle et secteurs d'activité. D'emblée, il faut préciser que la filière ITRF est beaucoup plus diversifiée quant aux différents emplois qui y sont intégrés, permettant une plus grande présence masculine.

Un tableau détaillant la mixité des métiers est présenté en annexe 2.

Mixité des BIATSS : Répartition des hommes et des femmes par BAP

| Répartition des effectifs | BAP |    |    |   |    |    |    | Total Fonctions Techniques | Fonctions Administratives AENES + ITRF Bap J | Fonctions Bibliothèques | Fonctions Médico-Sociales |
|---------------------------|-----|----|----|---|----|----|----|----------------------------|--|-------------------------|---------------------------|
|                           | A   | B  | C  | D | E  | F  | G  |                            |  |                         |                           |
| Titulaires                | 50  | 17 | 22 | 6 | 46 | 43 | 92 | 276                        | 305  | 53                      | 7                         |
| <b>Dont H</b>             | 17  | 10 | 19 | 2 | 38 | 18 | 52 | 156                        | 55   | 17                      | 1                         |
| <b>Dont F</b>             | 33  | 7  | 3  | 4 | 8  | 25 | 40 | 120                        | 250  | 36                      | 6                         |

**La filière ITRF est divisée en huit branches d'activité professionnelle (BAP) regroupant des emplois dans des secteurs différents. Elles sont diversement représentées dans l'Université.**

Si la BAP G (Patrimoine, logistique, prévention et restauration) regroupe 33% des effectifs techniques des ITRF, la BAP D (Sciences humaines et sociales) ne compte que 2% des effectifs techniques (6 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 ouvrier·es, jardinière·es, 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 agent·es de ménage sont des femmes, et la majorité des ouvrier·es techniques sont 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 32% 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). Par contre, elles restent minoritaires dans les BAP C (Sciences de l'ingénieur) et E (Informatique).

La BAP J Gestion et pilotage (administration) propose des emplois de même nature que ceux de la filière AENES avec 250 femmes pour 55 hommes. Ensemble la BAP J (administration) et la filière AENES sont celles qui comptent le plus de femmes, à raison de 82 % des effectifs de ces 3 BAP ; elles regroupent traditionnellement tous les métiers de l'administration.

## Conclusion :

Les trois quarts des femmes se concentrent sur des métiers de gestion administrative, d'opératrice logistique, de communication ou de bibliothèque, les stéréotypes existent et la ségrégation professionnelle entre femmes et hommes demeure donc forte. Si ce n'est pas nécessairement un facteur de plus d'égalité, la mixité dans les équipes est de nature à améliorer les conditions de travail, le climat professionnel et l'ambiance.

## Action

### sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations par le biais de formations à l'égalité professionnelles ou d'actions de communication dédiées

- Sensibilisation des cadres aux stéréotypes : dans le cadre des jeudis des ABER (Assises du Bien-Etre au tRavail) organisée par la VP BIATSS, une action de sensibilisation aux stéréotypes de genre sera mise en place dès 2021.
- Une formation du type "OSER au féminin" sera proposée aux personnels. Ce type de programme est conçu par des femmes pour des femmes, pour 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. Ce type de programme permet d'asseoir la confiance en soi, de travailler les verrous à l'origine de l'auto-censure, par des outils d'analyse et des solutions concrètes.

## Action

### communiquer sur les métiers sans stéréotypes de genre

L'UBO continuera de veiller dans sa communication à une représentation sans stéréotype de genre, à représenter de manière égale femmes et hommes.

## Action

### en faveur de l'expression de tous : les boîtes de l'Egalité

La démarche entreprise en faveur de la lutte contre les inégalités doit aussi reposer sur les suggestions formulées par toutes et tous : à cette fin, l'UBO installera des «boîtes de l'Egalité», qui permettrait de manière anonyme de faire des propositions au comité de pilotage et suivi.

## Actions

### en faveur de la mixité dans les filières de l'UBO : la sensibilisation des étudiantes aux carrières scientifiques

L'UBO met en place différentes actions dans le but d'améliorer la mixité dans ses filières et par conséquent dans les différents métiers.

Afin d'améliorer l'attractivité des métiers scientifiques vis à vis des femmes, l'UBO participe chaque année depuis plusieurs années à l'organisation de la manifestation "Le Numérique : des métiers en tous genres". L'association «Les filles qui...» forme une communauté éducative qui montre l'exemple des sciences du numérique au féminin. Les filles qui... animent des séquences de 6 ateliers de programmation Scratch et de robots éducatifs dans les écoles primaires. En 2020-2021, 115 étudiantes ont accompagné 94 classes de Brest et ses environs. Ces actions seront poursuivies.

L'UBO a invité l'expo Infinités Plurielles présentant les portraits de femmes en sciences dures ; des portraits de femmes scientifiques à l'UBO y ont été ajoutés ; elle sera exposée à l'automne 2021 au sein du service commun de documentation.

En 2022, l'UBO travaillera à la mise en place d'un "continuum de la mixité", par 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. Cette formation se déroulera à la fois en direction des futur-e-s enseignant-e-s et personnels de l'éducation de l'INSPE Bretagne (rattaché à l'UBO) mais aussi en direction de nos partenaires du Secondaire via le continuum "lycée-université".

## 2.2 Accompagnements des parcours et égal accès aux responsabilités professionnelles

### 2.2.1 Procédures de recrutement

Les procédures de recrutement menées à l'UBO le sont dans un souci constant de respect de la réglementation en matière de parité. Les membres des comités de recrutement sont systématiquement sensibilisés à la question de l'égalité professionnelle. Les futures actions visent donc à continuer à informer et sensibiliser.

### Actions

#### Rédaction des offres d'emploi

Les offres d'emploi continueront d'être rédigées de façon non genrée. Dans les métiers peu mixtes, le genre minoritaire sera encouragé à candidater conformément aux dispositions prévues dans le rapport du défenseur des droits.

### Actions

#### visant à favoriser l'égalité dans le recrutement

Des documents (vidéos courtes, diaporamas, etc.) seront communiqués à l'ensemble des membres de comités afin de les sensibiliser à différents stéréotypes inconscients de genre (un exemple : l'effet solo/halo, consistant à surestimer les candidat·e·s appartenant à un groupe majoritaire ou prestigieux et à sous-estimer les personnes n'appartenant pas à ces groupes, impacte d'une part la confiance en soi des candidat·e·s et d'autre part les appréciations des évaluateurs et évaluatrices).

#### Statistiques pour chaque poste

Les pourcentages et nombre de candidates et de candidats, d'auditionnées et d'auditionnés, de femmes et d'hommes classé·e·s dans les cinq premier·e·s seront rendus publics pour chaque poste, et seront comparés avec les pourcentages de femmes et hommes dans le corps ou la catégorie considérée.

#### Mixité des présidences des comités de sélection

Pour les enseignants-chercheur·se·s, le conseil académique sera sensibilisé à l'importance que les présidences de comités de sélection ne soient pas toujours exercées par des personnes du même genre.

### 2.2.2

#### Procédures de mobilité

Les promotions engendrent dans certains corps comme les personnels des Bibliothèques et ceux de l'AENES d'accepter une mobilité géographique souvent incompatible avec la vie personnelle et pour un gain en terme de rémunération souvent minime à court terme. Cette situation anxiogène, accentuée par la situation géographique de l'UBO conduit régulièrement au refus du poste par ces mêmes lauréat-e-s. Afin de pallier cette difficulté, l'UBO a réussi depuis quelques années à positionner ces personnels, dont la promotion vient reconnaître un engagement supérieur à leur position hiérarchique initiale, au corps et grade promu.

Pour les EC, l'UBO respecte les règles nationales concernant le rapprochement de conjoint. De 2017 à 2020, 5 recrutements d'enseignants-chercheurs et d'enseignantes-chercheuses ont eu lieu dans ce cadre pour 8 dossiers déposés, les 3 refus étant justifiés par l'absence d'adéquation aux profils de postes.

## Action

- Engagement à examiner toutes les possibilités de maintien dans l'établissement d'un agent lauréat d'un concours.
- Mise à l'étude de dispositions propres à faciliter les mobilités de courte durée (déplacements nationaux et internationaux).

### 2.2.3

#### Procédures de promotion, en particulier d'avancement au choix

Le tableau suivant présente le nombre de promouvables, candidat-e-s, promu-e-s parmi les enseignants-chercheurs depuis 2015.

#### Les promotions de corps et de grade des EC

|        | Promouvables |        | Candidat-e-s |        | Promu-e-s |        |        |        |        |        |
|--------|--------------|--------|--------------|--------|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|
|        | F 2015       | H 2015 | F 2016       | H 2016 | F 2017    | H 2017 | F 2018 | H 2018 | F 2019 | H 2019 |
| MCF HC | 42           | 68     | 45           | 66     | 46        | 66     | 45     | 66     | 58     | 66     |
|        | 11           | 26     | 18           | 24     | 13        | 19     | 11     | 17     | 13     | 19     |
|        | 5            | 10     | 10           | 7      | 8         | 11     | 5      | 9      | 4      | 9      |
| MCF EX | -            | -      | -            | -      | -         | -      | 12     | 26     | 14     | 27     |
|        | -            | -      | -            | -      | -         | -      | 3      | 8      | 8      | 16     |
|        | -            | -      | -            | -      | -         | -      | 1      | 6      | 6      | 13     |
| PR 1C  | 12           | 52     | 13           | 40     | 10        | 35     | 11     | 32     | 14     | 30     |
|        | 5            | 32     | 6            | 22     | 3         | 15     | 2      | 8      | 1      | 9      |
|        | 2            | 12     | 3            | 8      | 2         | 5      | 1      | 3      | 0      | 2      |
| PR E1  | 11           | 38     | 12           | 39     | 11        | 46     | 12     | 49     | 13     | 44     |
|        | 1            | 17     | 4            | 17     | 2         | 16     | 2      | 13     | 3      | 13     |
|        | 1            | 3      | 2            | 5      | 2         | 4      | 1      | 4      | 0      | 5      |
| PR E2  | 2            | 14     | 1            | 17     | 2         | 17     | 4      | 18     | 6      | 17     |
|        | 0            | 7      | 0            | 9      | 0         | 9      | 2      | 7      | 0      | 7      |
|        | 0            | 1      | 0            | 2      | 0         | 3      | 0      | 2      | 0      | 2      |





Le tableau suivant présente les mêmes données en pourcentage

**UBO : taux moyens de candidatures et de succès aux promotions 2015-2019**

| Taux moyen de candidature            |           |          |
|--------------------------------------|-----------|----------|
| Taux moyen de réussite des candidats |           |          |
| Taux moyen de promotion              |           |          |
|                                      | F         | H        |
| MCHC                                 | 30%       | 30%      |
|                                      | 50%       | 45%      |
|                                      | 15%       | 15%      |
| PU1C                                 | 30%       | 40%      |
|                                      | 50%       | 35%      |
|                                      | 15 – 20%  | 15 – 20% |
| PUE1                                 | 20 – 25%  | 35%      |
|                                      | 75%       | 25%      |
|                                      | 10 – 15%  | 10 – 15% |
| PUE2                                 | 10%       | 50%      |
|                                      | 0% ou 0/0 | 25%      |
|                                      | 0%        | 10 – 15% |

Concernant les promotions d'EC, il est important de considérer qu'une part des promotions (environ la moitié) sont accordées au niveau national via le CNU. Ces analyses montrent que les femmes déposent moins de candidatures que les hommes, mais que leur taux de réussite est meilleur quand elles le font. Nous pouvons donc postuler une autocensure chez les femmes, et cela est particulièrement visible pour la classe exceptionnelle.

**Promotions de corps**

**Personnels ITRF, AENES et Bibliothèques : synthèse par genre des promotions de corps et de grade de 2015 à 2020**

| Années | CONCOURS EXTERNE |   |       | CONCOURS INTERNE |   |       | LISTE D'APTITUDE STATUTAIRE |   |       | Total Général |
|--------|------------------|---|-------|------------------|---|-------|-----------------------------|---|-------|---------------|
|        | F                | H | Total | F                | M | Total | F                           | M | Total |               |
| 2015   | 2                |   | 2     | 1                | 2 | 3     | 4                           | 1 | 5     | 10            |
| 2016   | 1                |   | 1     | 3                | 1 | 4     | 3                           | 4 | 7     | 12            |
| 2017   |                  |   |       |                  | 1 | 1     | 2                           | 5 | 7     | 8             |
| 2018   |                  |   |       | 3                | 2 | 5     | 4                           | 1 | 5     | 10            |
| 2019   |                  |   |       | 1                |   | 1     | 4                           | 4 | 8     | 9             |
| 2020   |                  |   |       | 1                |   | 1     | 2                           | 3 | 5     | 6             |

**Promotions de grade**

| Années | TABLEAU D'AVANCEMENT |    |       | AVEC EXAMEN PROFESSIONNEL |   |       | Total Général |
|--------|----------------------|----|-------|---------------------------|---|-------|---------------|
|        | F                    | H  | Total | F                         | H | Total |               |
| 2015   | 21                   | 12 | 33    | 4                         | 6 | 10    | 43            |
| 2016   | 19                   | 13 | 32    | 7                         | 5 | 12    | 44            |
| 2017   | 22                   | 9  | 31    | 1                         | 2 | 3     | 34            |
| 2018   | 12                   | 9  | 21    | 10                        | 1 | 11    | 32            |
| 2019   | 13                   | 7  | 20    | 6                         | 2 | 8     | 28            |
| 2020   | 18                   | 6  | 24    | 12                        | 2 | 14    | 38            |

Les lauréats des concours externes, internes, des examens professionnels, des listes d'aptitudes et des tableaux d'avancement figurant dans les tableaux précédents ont pu bénéficier de leur promotion à l'UBO.

## Actions

### en faveur de la mixité dans la progression de carrière :

Une vigilance particulière est portée à l'égalité des conditions de travail des agent·e·s de l'UBO et aux moyens de progression de carrière.

#### Pour les EC : sensibilisation à la question du genre

- ➔ Informations sur les statistiques genrées par corps et grades à la réunion de conseil académique restreint précédant celles sur les promotions ; cette action a été engagée par la chargée de mission en 2020 avec l'appui de la DRH et sera pérennisée.
- ➔ Des statistiques genrées d'encadrement de thèses seront réalisées par unité de recherche et discipline. Ces statistiques seront comparées avec celles des personnels susceptibles de diriger ou encadrer des thèses. Cette action sera engagée en 2021 par la chargée de mission EFH avec l'appui des services de la DRH.
- ➔ Des statistiques genrées sur les personnes titulaires d'une habilitation à diriger des recherches seront réalisées dès 2021 par la chargée de mission EFH avec l'appui des services de la DRH.
- ➔ Une analyse fine sera menée par la charge de mission EFH, la vice-présidence Recherche et Innovation et la vice-présidence Formation tout au long de la vie avec l'appui de la DRIVE et de la DEVE pour calculer des statistiques genrées de réponses et de succès aux appels d'offre tant en recherche qu'en pédagogie. Cette action sera engagée en 2021 et un bilan annuel sera produit et communiqué à la CR, à la CFVU et au CA.

#### Pour les personnels BIATSS : susciter les candidatures

- ➔ Accompagner la candidature aux promotions, avec l'appui des membres de la CCPE et des membres BIATSS de la commission EFH, en lien avec la DRH et la vice-présidence Biatss. Cette action a été engagée par la vice-présidence BIATSS et la DRH dès 2016 et sera pérennisée.

#### Pour tous les personnels : détecter les potentiels

- ➔ Pour chaque type d'appel : inciter les supérieurs hiérarchiques et les directions d'unité à susciter les candidatures, en faisant attention à ne pas oublier les candidat·e·s EC (resp. BIATSS) potentiel·le·s les plus discret·e·s. Cette action sera engagée en 2021 par la chargée de mission égalité femmes hommes, la 1ère VP en charge des conseils et le VP Recherche et Innovation.



## 2.2.4

### Politique de développement et d'accompagnement de viviers pour l'accès aux emplois de direction et des dirigeants

#### Les postes à responsabilité

La plus haute responsabilité administrative de l'établissement (Direction Générale des Services) est assurée par une femme (ce qui n'est le cas que dans 41% des universités), assistée d'une adjointe et de deux adjoints.

Pour la gouvernance, les vice-présidences et chargés de mission sont assurés par 13 hommes pour 10 femmes soit 43% de femmes.

Les directions d'UFR, d'instituts ou d'écoles sont assurées par 14 hommes pour 4 femmes soit 22% de femmes.

Les directions d'unités de recherche sont assurées par 21 hommes pour 10 femmes soit 32% de femmes.

Les postes de direction dans les services centraux, généraux, communs sont occupés majoritairement par des femmes : 11 femmes pour 6 hommes, soit 65% de femmes.

#### Accompagnement des femmes vers des postes à responsabilités

Depuis plusieurs années, un accompagnement renforcé des personnels BIATSS dans les procédures de promotions a été réalisé par la DRH et la vice-présidence BIATSS en lien avec les représentant-e-s de la CPE. Ce dispositif sera maintenu avec l'évolution de cette instance en CCPE au sein et l'UBO, mais également intensifié auprès des membres BIATSS de la commission EFH.

Il sera amplifié dans le cadre d'une réflexion continue menée avec chaque 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

Comme le montrent plusieurs études du Ministère des droits des femmes, de nombreuses femmes souhaitent s'investir. Or, entre leur 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.

## Actions

- Communiquer sur les possibilités d'aménagement du temps de travail sur les postes à responsabilité (mise en place du télétravail et possibilité de travail occasionnel à distance). Cette action a été engagée par la DRH en 2019 et sera pérennisée.
- Parler carrières (Permanences VP biatss), par la préparation à la prise de responsabilité, le coaching (discussion autour de "cafés de l'égalité femmes&hommes", à organiser par la Vice Présidence BIATSS et la Mission EFH sous forme de 5 ateliers par an, en composante, soit environ 3 années pour décliner l'ensemble du campus. Les ateliers seront signalés par un drapeau symbolisant l'égalité Femmes/Hommes. Le premier a eu lieu le 30 janvier 2020 à l'UFR Sciences et Techniques.
- Développer ce processus de mise en valeur des forts potentiels de l'établissement, notamment des personnels féminins afin de leur permettre de s'investir davantage au sein de l'établissement.



## % de stagiaires en formation professionnelle

### 2.2.5

#### Accès à la formation

##### Formation des personnels BIATSS

Le maintien d'une répartition des stagiaires en formation professionnelle est nettement favorable au genre féminin.

|      | Femmes | Hommes |
|------|--------|--------|
| 2019 | 70%    | 30%    |
| 2018 | 74%    | 26%    |
| 2017 | 76%    | 24%    |
| 2016 | 70%    | 30%    |

##### Les congés de formation

En 2020, 3 agents BIATSS ont bénéficié d'un congé formation (une femme BIATSS de catégorie A - 5,5 mois -, un homme BIATSS de catégorie A - 4 mois - et une femme BIATSS de catégorie B - 5 mois à 20% -). Le montant des indemnités versées (coût chargé) a été d'environ 53000 euros.

En 2019, 2 agents ont bénéficié d'un congé formation (une femme BIATSS de catégorie A - 6 mois pour poursuivre une Licence 1 de Psychologie - et une enseignante chercheure - 4 mois en vue de préparer l'agrégation d'anglais). Le montant des indemnités versées (coût chargé) a été d'environ 40000 euros.

##### Les Congés pour Recherche et Conversion Thématique (CRCT)

Le contingent annuel de CRCT que l'UBO peut accorder est de 16 CRCT (y compris les CRCT accordés par le CNU).

| CRCT  | Femmes  | Hommes  | Total   |
|---|---------|---------|---------|
| <b>Demandes Établissement 2020 CNU 2020</b>             | 7       | 9       | 16      |
| <b>Accordés</b>   | 7 (44%) | 9 (56%) | 16      |
| <b>Demandes Établissement 2019 CNU 2019</b>             | 7       | 12      | 19      |
| <b>Accordés</b>   | 7 (44%) | 9 (56%) | 16      |
| <b>Demandes Établissement 2018 CNU / Ministère 2018</b> | 6<br>1  | 2<br>2  | 8<br>3  |
| <b>Accordés</b>   | 7 (64%) | 4 (36%) | 11      |
| <b>Demandes Établissement 2017 CNU 2017</b>             | 9<br>1  | 9       | 18<br>1 |
| <b>Accordés</b>   | 9 (53%) | 7 (47%) | 16      |



La répartition des CRCT accordés chaque année depuis 2020 est globalement paritaire, légèrement en faveur des femmes certaines années.

A noter qu'une seule demande de CRCT après retour de congé maternité a été déposée durant ces quatre années bien que l'information soit mentionnée chaque année dans l'appel à candidater ; cette demande a reçu un avis favorable du conseil académique restreint.

## Actions

- Pour les personnels BIATSS, continuer à sensibiliser aux opportunités de progression de carrière liées aux formations et congés formation.
- Pour les EC, continuer à sensibiliser femmes et hommes aux opportunités de progression de carrière liées aux CRCT, et tout particulièrement les femmes ayant connu une rupture d'activité de recherche durant le congé maternité.

U  
3  
0

# Axe 3

**Articulation entre vie personnelle  
et vie professionnelle**





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

### 3.1.1 Flexibilité et individualisation des horaires de travail

#### 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 agent-e-s et en tenant compte des exigences du service. Cela concerne notamment les horaires de travail des BIATSS, la mise en place de télétravail et travail en site (note sur le télétravail à l'UBO en annexe 3).

Des horaires de travail variables sont possibles : les horaires de début de journée peuvent varier entre 8h et 9h15 et ceux de fin de journée entre 16h et 19h, avec des plages obligatoires de travail de 9h15 à 11h45 le matin et 14h à 16h l'après-midi.

#### Organisation des échanges respectant la vie personnelle

Les réunions doivent être organisées dans les plages horaires de 9h à 17h en évitant si possible le mercredi.

Compte tenu de la surreprésentation des femmes parmi les personnels optant pour le temps partiel, l'établissement 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.

### 3.1.2 Télétravail et travail en site distant

Une expérimentation du télétravail a été mise en place dès septembre 2019. Elle n'inclut pas encore de détermination genrée.

Cette expérimentation vise avant tout à évaluer si le télétravail permet de trouver un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle et ainsi d'améliorer la qualité de vie au travail en réduisant notamment certains facteurs de risque et de stress (temps de transport, accidents de trajet, cette réduction des trajets s'inscrivant par ailleurs dans la politique de développement durable de l'Université).

Le travail occasionnel à distance est également une possibilité offerte aux agent-e-s 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.

## 3.2 Soutien à la parentalité

### 3.2.1 Facilitation de la prise des congés familiaux et de la reprise à l'issue des congés

Bilan des congés paternité, accueil d'un enfant -de 2015 à 2020

| Année | Enseignants Titulaires | BIATSS Titulaires | Enseignants Contractuels | Biats Contractuels | Recherche Doctorants Post Doc | TOTAL |
|-------|------------------------|-------------------|--------------------------|--------------------|-------------------------------|-------|
| 2015  | 7                      | 2                 | 1                        | 3                  | 0                             | 13    |
| 2016  | 7                      | 3                 | 4                        | 1                  | 0                             | 15    |
| 2017  | 4                      | 7                 | 4                        | 1                  | 0                             | 16    |
| 2018  | 8                      | 3                 | 3                        | 0                  | 0                             | 14    |
| 2019  | 4                      | 2                 | 1                        | 2                  | 1                             | 10    |
| 2020  | 9                      | 1                 | 3                        | 0                  | 1                             | 14    |

Les jeunes pères sont encouragés à prendre un congé paternité dès déclaration d'une naissance à la DRH.

## Congés parentaux

|                           | Femmes | Hommes | Total |
|---------------------------|--------|--------|-------|
| 2019<br>BIATSS<br>E et EC | 2<br>2 |        | 4     |
| 2018<br>BIATSS<br>E et EC | 3<br>1 | 1      | 5     |
| 2017<br>BIATSS<br>E et EC | 2<br>1 | 1      | 4     |

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

### 3.2.2 Sécurisation de la situation des femmes enceintes

Pour les enseignantes-chercheuses, un congé maternité-adoption amène à la réduction de 96h équivalent td dans le service dû annuel. Il est porté 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 ; 10 semaines pour les deux premières adoptions ; 26 semaines pour les suivantes ; 18 semaines pour les suivantes).

### 3.2.3 Mode de garde et organisation personnelle

#### Crèches

L'UBO dispose de places en crèches à destination des usager-e-s et des personnels.

L'UBO siège à la SRIAS pour l'enseignement supérieur et a pu engager un travail de réflexion avec la PFRH pour développer l'offre dans la partie occidentale de la région. Nous avons pu profiter du rééquilibrage des berceaux au niveau national hors des capitales régionales pour mieux les répartir sur le territoire. Le Finistère, et Brest Métropole principalement, bénéficient d'un effort particulier : 16 places supplémentaires en 2019, 15 de plus en 2020, potentiellement une quinzaine d'autres en 2021. La réservation d'un berceau revient de 10 000 à 12 000 € à l'année selon les appels d'offres.

En 2019, 5 personnels ont pu intégrer le dispositif : toutes les demandes de places en crèche de personnel UBO ont été satisfaites.

En 2020, 6 agent-e-s sont entré-e-s dans le dispositif (1 MCF UBO, 1 MCU PH, 1 enseignant ESIAB et 3 BIATSS).

Le taux de satisfaction des demandes est très favorable.

#### Accès au CESU

L'État verse à ses agents bénéficiaires qui en font la demande une prestation d'action sociale interministérielle d'aide à la garde de leurs enfants de moins de 6 ans, sous forme de chèques emploi service universel (CESU). Le dépôt des demandes et l'instruction des dossiers sont centralisés : l'agent-e ne passe pas par son établissement d'accueil.





### Prime interministérielle Centre de Loisirs

14 personnels (dont 13 personnels féminins) ont bénéficié d'aides pour la prise en charge des enfants sur le périscolaire (centre de loisirs sans hébergement, mercredis après-midi généralement ou petites vacances) pour un montant de 4 300 €

Des secours en soutien à la parentalité

Si l'on se penche sur les 2 dernières années, 18 000 € environ ont été consacrés annuellement à ce poste pour aider 24 personnels en 2019 et 25 en 2020.

En 2019, l'effet du genre n'est pas remarquable si l'on examine les dossiers pris en compte par la commission sociale : 13 femmes pour 11 hommes ont été aidées. En revanche, il apparaît clairement que la situation de femme isolée en charge des enfants (sans soutien financier du co-parent, voire, avec des difficultés liées à des procédures judiciaires conflictuelles) entraîne d'importantes difficultés. 85 % des personnels ayant bénéficié d'une aide exceptionnelle étaient dans cette situation (pour 51 % du total des aides allouées).

En 2020, ce sont majoritairement des femmes qui ont eu recours aux aides exceptionnelles (72 %), mais la proportion de celles qui étaient concernées par la monoparentalité était en baisse (66 % des agents féminins aidés « seulement »). Cette forte proportion de femmes peut trouver son explication dans la forte part de catégorie « C », types de postes qu'elles occupent largement et qui sont les moins rémunérés.

## Actions

- Reprendre l'expérimentation du télétravail perturbée par la situation sanitaire en évaluant les aspects tant positifs que négatifs sur la qualité de vie au travail.
- Réfléchir à l'intégration de nouvelles dispositions dans la charte des temps prenant en compte les charges liées à la monoparentalité ou à l'aide familiale de manière large (flexibilité horaire, don de jours de congés...).
- Mettre à l'étude l'impact de la prise de jours de congés garde d'enfants sur la progression de carrière.
- Engager des actions de communication et d'écoute auprès des jeunes parents afin d'améliorer la conciliation vie professionnelle et vie personnelle.

30

# Axe 4

**Lutte contre les violences  
sexuelles et sexistes,  
les harcèlements  
et les discriminations**

### 3.1 Modalités de mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes et les harcèlements et les discriminations

#### 4.2.1 Dispositif d'information sur les VSS

Des campagnes d'information sur l'existence de ce dispositif sont régulièrement organisées (diverses campagnes d'affichage, distribution de dépliants, présentation en journée d'accueil, information des étudiant·e·s relais-santé et des associations étudiantes, site web, etc.) auprès des étudiant.e.s et personnels et tout particulièrement auprès des encadrant.e.s.

#### 4.2.2 Dispositif de prévention des VSS

Par ailleurs, un dispositif de prévention des VSS a été mis en place reposant sur la sécurisation des campus suite à des marches exploratoires.

En lien avec ses partenaires institutionnels, l'université a organisé des marches exploratoires<sup>6</sup> 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 anxigènes, imaginer des solutions...

#### Les six principes de base pour réaliser un environnement plus sûr sont :

- la signalisation : savoir où l'on est et où l'on va
- la visibilité : voir et être vue
- l'affluence : entendre et être entendue
- la surveillance et l'accès à l'aide : pouvoir s'échapper et obtenir du secours
- l'aménagement et l'entretien des lieux : vivre dans un environnement propre et accueillant
- la participation à la communauté : agir ensemble

C'est dans ce contexte historique que L'UBO a organisé en janvier 2019, à titre expérimental et bénéficiant de l'expérience de la mairie de Brest, des marches exploratoires de femmes sur ses campus entre le pont du Bouguen et la résidence universitaire de Kergoat (organisation détaillée de la marche exploratoire en annexe 6).

Suite à ces premières marches exploratoires, la direction du patrimoine est intervenue pour sécuriser certains lieux.

<sup>6</sup>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. La ville de Toronto a montré la voie à la fin des années 1980 (Safety Audit). Cette démarche est motivée par l'idée que « les femmes sont des expertes "naturelles" de la sécurité parce qu'elles sont plus à l'affût des éléments porteurs d'insécurité dans les endroits publics ».

Confrontées à plusieurs formes de violence (entre 80% et 100% des femmes ont été victimes de harcèlement dans les lieux publics), elles doivent se protéger elles-mêmes, en développant de manière plus ou moins consciente des stratégies de protection.

« Puisque ce sont les femmes qui sont les plus touchées par l'insécurité, les correctifs qu'elles suggèrent d'apporter et les solutions qu'elles préconisent profitent dès lors aux autres groupes vulnérables face à la peur du crime (enfants, personnes âgées et handicapées) et à l'ensemble de la population. C'est la raison pour laquelle nous disons qu'une ville sécuritaire pour les femmes est une ville sécuritaire pour tout le monde. » (Michaud, Anne. Guide d'aménagement pour un environnement urbain sécuritaire, Ville de Montréal, 2001.)

[http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/femmes\\_ville\\_fr/media/documents/Guide\\_amenagement\\_environnement\\_urbain\\_securitaire.pdf](http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/femmes_ville_fr/media/documents/Guide_amenagement_environnement_urbain_securitaire.pdf) (consulté le 01/04/2019)

Cette démarche s'est exportée, notamment en France. Ainsi, une expérimentation nationale dans 12 villes a été organisée entre 2014 et 2016 sous l'égide du Ministère des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes et du Ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports.

Suite à cela, des marches exploratoires de femmes ont été organisées par de nombreuses municipalités, dont la ville de Brest. Par ailleurs, des marches exploratoires de femmes ont été organisées ou sont organisées en ce moment dans différentes universités françaises (Bordeaux, Lille 1, Strasbourg).



#### ➔ Eclairage extérieur des voies et parkings

L'accent sur la réhabilitation des éclairages extérieurs dont un trop grand nombre étant en défaut de fonctionnement. Parmi les principales réhabilitations, on peut noter :

- la refonte complète de l'éclairage du parking du SUAPS,
- la remise en état de marche de l'éclairage entre les bâtiments A et B du centre Bouguen,
- l'ajout d'un éclairage à l'entrée du bloc des grands amphis 500 et 600 qui apporte également un éclairage intéressant sur le parking jusque là non éclairé.

#### ➔ Eclairage intérieur des circulations dans les bâtiments

A juste titre, il a été souligné au travers des marches exploratoires le fait que les commandes d'éclairage étaient peu visibles et de fait que l'on évolue souvent dans l'obscurité. Le service patrimoine a engagé la refonte des éclairages intérieurs des bâtiments et notamment le remplacement des luminaires de type fluorescent par des luminaires leds. Dans le cadre de la mesure, l'allumage se fait désormais sur détection de présence.

## Action

### sécuriser le campus : tirer les enseignements des marches exploratoires et en organiser de nouvelles

#### Les travaux sur l'amélioration des éclairages se poursuivent en 2021 avec deux chantiers en cours :

- ➔ de la refonte en luminaire leds du parking situé entre la rue de Kergoat et le bâtiment A centre Bouguen.
- ➔ du parking Nord de l'UFR de Médecine.

Les travaux de sécurisation extérieure des campus se poursuivent ainsi que la refonte de la signalétique.

Il conviendra aussi de produire la synthèse entre les recommandations issues des marches exploratoires et les préconisations issues d'autres réflexions : Schéma directeur immobilier (2013), Schéma directeur du Handicap (2017), groupe « Bien-être au travail » de l'UBO, ateliers de concertation sur le quartier de Bellevue de Brest Métropole (2018).

Dès 2021, de nouvelles marches exploratoires seront organisées sur d'autres campus de l'UBO (Plouzané, Quimper notamment) et sur le même parcours pour faire le bilan à un an. La ou le chargée de mission égalité femmes hommes, la commission égalité femmes hommes ainsi que la direction du patrimoine porteront ces nouveaux projets.

### 4.2.3

#### Campagnes de communication sur les VSS et les discriminations

Des actions de sensibilisation (voir liste en annexe 5) ont été engagées, du type ciné-débat, réunions, 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).

Certaines actions de sensibilisation ont été soutenues par les préfetures de Bretagne et du Finistère, par la mairie de Brest, par la région Bretagne.

Il faut également noter que la très grande majorité de ces actions de sensibilisation ont été menées avec nos partenaires de l'Alliance Universitaire de Bretagne, l'ENIB et l'UBS, ainsi qu'avec d'autres partenaires bretons de l'enseignement supérieur et de la recherche, IMT Atlantique, ENSTA Bretagne, universités et écoles rennaises.



## 4.3 Modalités d'accompagnement et de soutien des victimes

### 4.3.1 Accompagnement médical et psychologique

Lorsqu'une victime saisit la cellule d'écoute harcèlement, elle est accompagnée tant sur le plan médical que psychologique et notamment vers d'autres services publics en fonction de la nature de l'agression (police, hôpital, associations d'aide aux victimes).

Une plaquette d'information sur la conduite à tenir en cas d'agression est distribuée à chaque rentrée et lors d'événements de sensibilisation contre les VSS depuis 2017.

[https://www.univ-brest.fr/digitalAssets/65/65065\\_etudiant-HARCELEMENT-SEXUEL-BD--.pdf](https://www.univ-brest.fr/digitalAssets/65/65065_etudiant-HARCELEMENT-SEXUEL-BD--.pdf)

### 4.3.2 Mesures de protection et traitement des faits signalés

Le cas échéant, des mesures de protection et de traitement des faits signalés sont engagées par l'établissement.

## Action

Le suivi des actions de la cellule harcèlement continuera d'être assuré annuellement. Les mesures d'accompagnement, de protection et de traitement des faits signalés seront poursuivies.

### Conclusion :

L'UBO s'est déjà fortement investie dans les différentes dimensions de la lutte contre les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes mais au-delà de la poursuite des actions déjà engagées, de nouveaux champs doivent être poursuivis, que ce soit en termes d'égalité de traitement ou en termes de perspectives de carrières.

C'est un enjeu majeur aujourd'hui pour l'ensemble des établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche, qui pourra à l'évidence compter sur un fort soutien, qui ne soit pas que symbolique, de l'Etat.

## ANNEXE 1

# COMPOSITION DE LA COMMISSION ÉGALITÉ FEMMES HOMMES

La commission égalité femmes hommes de l'UBO a été créée en 2018. Elle est composée d'étudiant·e·s et de personnels de l'établissement issus de différentes composantes et services. Elle se réunit a minima deux fois par an. 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. La commission se structure en groupes de travail thématiques (actions du 8 mars, égalité professionnelle, etc.)

<https://www.univ-brest.fr/mission-egalite-femmes-hommes/menu/Informations>

## ANNEXE 2

# TABLEAU DÉTAILLÉ SUR LA MIXITÉ DES MÉTIERS

| Métiers  | Genres |    |
|--|--------|----|
|  | F      | M  |
| Ingénieur (-e) en biologie   | 1      | 3  |
| Ingénieur (-e) en biologie animale   | 1      |    |
| Adjoint (-e) en fabrication mécanique  |        | 2  |
| Adjoint (-e) en gestion administrative   | 217    | 27 |
| Administrateur (-trice) de données/ intégrateur (-trice) d'applications                | 1      |    |
| Administrateur (-trice) des systèmes et réseaux  | 1      | 7  |
| Administrateur(-trice) des systèmes d'information                                      | 2      | 5  |
| aide d'information documentaire et de collections patrimoniales                        | 15     | 11 |
| Assistant (-e) de service social en EPST   | 1      |    |
| Assistant (-e) des affaires juridiques   |        | 1  |
| Assistant (-e) des ressources humaines   | 7      |    |
| Assistant (-e) des technologies de l'information et de la communication                | 2      |    |
| Assistant (-e) en analyse chimique   | 1      |    |
| Assistant (-e) en biologie, SVT  | 4      | 2  |
| Assistant (-e) en communication  | 2      |    |
| Assistant (-e) en gestion administrative   | 12     | 4  |
| Assistant (-e) en gestion financière et comptable                                      | 2      | 1  |
| Assistant (-e) en ingénierie de Formation continue                                     | 1      |    |
| Assistant (-e) en instrumentation et techniques expérimentales                         |        | 1  |
| Assistant (-e) en partenariat, valorisation de recherche et coopération internationale | 3      |    |
| Assistant (-e) en synthèse chimiques   | 1      |    |
| Assistant (-e) en travail du verre   |        | 1  |
| Assistant (-e) sociale   | 1      |    |
| Chargé (-e) d'animation et d'ingénierie en formation tout au long de la vie            | 10     | 3  |
| Chargé (-e) d'appui au projet de recherche   | 3      | 1  |
| Chargé (-e) de communication   | 3      |    |
| Chargé (-e) de fabrication et de graphisme   |        | 1  |
| Chargé (-e) de la coopération internationale   | 3      | 1  |
| Chargé (-e) de la gestion administrative et d'aide au pilotage opérationnel            | 9      | 1  |
| Chargé (-e) de la gestion des ressources humaines                                      | 1      | 3  |
| Chargé (-e) de la gestion financière et comptable                                      | 2      | 2  |
| Chargé (-e) de la maintenance et de l'exploitation du patrimoine immobilier            |        | 1  |
| Chargé (-e) de médiation scientifique  | 1      |    |
| Chargé (-e) de ressources documentaires  | 10     | 8  |
| Chargé (-e) des achats et des marchés  | 1      |    |
| Chargé (-e) des affaires juridiques  | 5      |    |
| Chargé (-e) des systèmes d'information documentaire                                    | 1      | 1  |
| Chargé (-e) d'opérations immobilières  | 1      | 4  |
| Chargé (-e) d'orientation et d'insertion professionnelle                               | 8      | 2  |
| Chargé (-e) du contrôle de gestion, d'études et d'évaluation                           |        | 1  |

|  |    |    |
|--|----|----|
| Chargé (-e) du développement des RH  | 1  |    |
| Chargé (-e) du partenariat et de la valorisation de la recherche                                 | 1  |    |
| Chef (-fe) projet ou expert (-e) en calcul scientifique  | 1  |    |
| Chef (-fe) de l'exploitation maintenance des installations électriques courants faibles ou forts | 1  |    |
| Chef (-fe) de projet ou expert (-e) en infrastructures   | 3  |    |
| Chef (-fe) de projet ou expert (-e) en ingénierie des systèmes d'information                     | 2  |    |
| Chef (-fe) d'exploitation de maintenance des bâtiments   | 1  |    |
| dessinateur (-trice) gestionnaire et indicateurs patrimoniaux                                    | 1  |    |
| Directeur (-trice) de la communication   | 1  |    |
| Directeur (-trice) de la formation continue  | 1  |    |
| Directeur (-trice) de la Recherche, de l'Innovation et de la valorisation économique             | 1  |    |
| Directeur (-trice) des affaires financières  | 1  |    |
| Directeur (-trice) des Etudes et Vie étudiante   | 1  |    |
| Directeur (-trice) des ressources humaines   | 1  |    |
| Directeur (-trice) des systèmes d'information et des usages numériques                           | 1  |    |
| Directeur (-trice) du patrimoine   | 1  |    |
| Directeur (-trice) du SCD  | 1  |    |
| Directeur (-trice) Général (-e) des Services   | 1  |    |
| Electricien (-ne) courants forts ou faibles  | 5  |    |
| Expert (-e) en développement d'expérimentation   | 1  | 2  |
| Gestionnaire de données et d'indicateurs patrimoniaux  | 1  |    |
| Gestionnaire des ressources humaines   | 16 | 1  |
| Gestionnaire d'infrastructures   | 2  |    |
| Gestionnaire financier et comptable  | 7  | 2  |
| Gestionnaire logistique  | 1  |    |
| Infirmier (-ère) pour les étudiants  | 6  | 1  |
| Infirmier (-ère) santé et sécurité au travail  | 1  |    |
| Ingénieur (-e) de prévention des risques   | 1  |    |
| Ingénieur (-e) de recherche en analyse chimique  | 1  | 2  |
| Ingénieur (-e) de recherche en production et analyse de données                                  | 1  | 2  |
| Ingénieur (-e) de recherche en sc. des matériaux et caractérisation                              | 1  |    |
| Ingénieur (-e) d'études en production et analyse de données                                      | 3  | 2  |
| Ingénieur (-e) d'exploitation sur grand instrument   | 1  |    |
| Ingénieur (-e) électronicien (-ne)   | 1  |    |
| Ingénieur (-e) en analyse chimique   | 3  | 1  |
| Ingénieur (-e) en biologie   | 1  | 1  |
| Ingénieur (-e) en calcul scientifique  | 1  |    |
| Ingénieur (-e) en ingénierie logicielle  | 2  | 4  |
| Ingénieur (-e) en synthèse chimique  | 1  |    |
| Ingénieur (-e) en techniques biologiques   | 3  | 8  |
| Ingénieur (-e) en techniques expérimentales  | 1  |    |
| Ingénieur (-e) en technologies de l'information et de la communication                           | 1  |    |
| Ingénieur (-e) pour l'enseignement numérique   | 4  |    |
| Ingénieur (-e) statisticien (-ne)  | 1  |    |
| Jardinier (-ère)   | 2  |    |
| Médecin de prévention auprès des personnels  | 1  |    |
| Médecin de promotion de la santé des étudiants   | 4  | 1  |
| Opérateur (-trice) de maintenance  | 1  | 8  |
| Opérateur (-trice) de production audiovisuelle   | 1  | 1  |
| Opérateur (-trice) d'exploitation  | 4  | 5  |
| Opérateur (-trice) logistique  | 41 | 25 |



|   |    |                |
|---|----|----------------|
| Plombier (ère) chauffagiste/opérateur (-trice) en froid et ventilation            |    | 3              |
| Préparateur (-trice) en électronique et électrotechnique                          | 1  | 1              |
| Préparateur (-trice) en traitement des matériaux                                  |    | 1              |
| Préparateur (-trice) en biologie  | 8  | 7              |
| Psychologue clinicien (-ne) pour les agents                                       |    | 1              |
| Psychologue clinicien (-ne) pour les étudiants                                    | 3  | 1              |
| Responsable administratif et financier de composante/service/laboratoire niveau 1 | 10 | 6              |
| Soigneur  | 1  | 1              |
| Technicien (-ne) des métiers de l'image et du son                                 |    | 5              |
| Technicien (-ne) en environnements géo-naturels et anthropisés                    | 2  | 1              |
| Technicien (-ne) biologiste   | 13 | 2              |
| Technicien (-ne) chauffage ventilation climatisation                              |    | 1              |
| Technicien (-ne) de fabrication, d'édition et de graphisme                        | 3  | 5              |
| Technicien (-ne) de prévention des risques  |    | 2              |
| Technicien (-ne) des métiers de l'image et du son                                 | 3  | 6              |
| Technicien (-ne) d'exploitation, d'assistance et de traitement de l'information   | 1  | 17             |
| Technicien (-ne) d'information documentaire et de collections patrimoniales       | 19 | 1              |
| Technicien (-ne) électricité courants forts ou faibles                            |    | 3              |
| Technicien (-ne) électronicien (-ne)  |    | 3              |
| Technicien (-ne) électrotechnicien (-ne)  |    | 1              |
| Technicien (-ne) en aménagement paysager  |    | 1              |
| Technicien (-ne) en anatomie  |    | 1              |
| Technicien (-ne) en caractérisation des matériaux                                 |    | 1              |
| Technicien (-ne) en chimie et sciences physiques                                  | 3  | 2              |
| Technicien (-ne) en élaboration des matériaux                                     |    | 1              |
| Technicien (-ne) en expérimentation animale                                       | 2  | 1              |
| Technicien (-ne) en formation et en orientation/insertion professionnelle         | 11 | 1              |
| Technicien (-ne) en gestion administrative  | 36 | 8              |
| Technicien (-ne) en instrumentation scientifique, expérimentation et mesure       |    | 3              |
| Technicien (-ne) en médiation scientifique culturelle et communication            | 4  | 3              |
| Technicien (-ne) en production et analyse de données                              |    | 2              |
| Technicien (-ne) en réalisation mécanique   |    | 2              |
| Technicien (-ne) en SVT   | 2  |                |
| Technicien (-ne) en travaux immobiliers   |    | 1              |
| Technicien (-ne) logistique   |    | 2              |
| Traducteur (-trice) terminologie  | 2  | 1              |
| <b>Total général</b>  |    | <b>567 290</b> |

# NOTE INTERNE UBO SUR LE TÉLÉTRAVAIL

## UBO : Expérimentation du télétravail à domicile pour les personnels BIATSS

Références :

*Article 133 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique*

*Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature*

*Arrêté du 3 novembre 2017 portant application au ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature*

*Circulaire relative à l'organisation du temps de travail à l'UBO approuvée en conseil d'administration du 4 juillet 2017*

*Délibération n°2019-53 du CA de l'UBO du 9 juillet 2019*

Dans le cadre de sa politique volontariste en faveur d'une meilleure qualité de vie au travail, l'Université de Bretagne Occidentale a souhaité expérimenter le télétravail à l'endroit des personnels BIATSS à partir du mois de novembre 2019.

### **1 - Définition du télétravail et principes généraux**

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées dans les locaux de l'Université de Bretagne Occidentale sont réalisées par un agent hors de ces locaux, de façon régulière et volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'une convention individuelle de télétravail à domicile.

Le télétravail s'inscrit dans une relation hiérarchique fondée sur la confiance mutuelle, sur la capacité de l'agent exerçant ses fonctions en télétravail à exercer son activité à domicile de façon autonome, et sur la possibilité pour le supérieur hiérarchique direct d'évaluer l'exécution normale des tâches qui lui sont confiées au regard des objectifs fixés dans le cadre normal de son activité.

Le télétravail concerne le travail réalisé au domicile de l'agent (le domicile s'entend comme le lieu de résidence habituelle de l'agent).

Le télétravail revêt un caractère volontaire. Il ne constitue pas un droit et ne peut être exercé par l'agent sans l'accord de l'Université de Bretagne Occidentale et la signature préalable d'une convention individuelle de télétravail.

L'agent exerçant ses fonctions en télétravail bénéficie des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation.

### **2 - Personnels éligibles au télétravail**

Tout personnel BIATSS titulaire, CDI ou CDD présent depuis plus d'un an, pourra formuler une demande de télétravail, sous réserve des conditions cumulatives suivantes :

- montrer une autonomie professionnelle suffisante sur son poste pour l'exercice de ses missions, appréciée par le chef de service ou directeur (durée minimale d'occupation du poste d'affectation requise : 1 an)
- voir inscrites dans sa fiche de poste, en quantité suffisante, des activités éligibles au télétravail

Les apprentis et les stagiaires ne sont pas éligibles au télétravail, considérant que la présence dans une communauté de travail est un élément indispensable à leur apprentissage.

### 3 - Activités non éligibles au télétravail et nécessités de service.

Seuls sont éligibles au télétravail les missions compatibles avec cette forme d'organisation du travail, de nature à être exécutées de façon partielle et régulière à distance et utilisant un support informatisé pour tout ou partie du travail.

Les missions qui, par leur nature, requièrent d'être exercées dans les locaux de l'UBO, ne sont pas éligibles.

**Ainsi, ne sont pas éligibles au télétravail notamment les activités répondant à au moins un des critères suivants :**

- accueil physique des usagers ou des personnels ;
- accomplissement de travaux portant sur des documents confidentiels ou données à caractère sensible, dès lors que le respect de la confidentialité de ces documents ou données ne peut être assuré en dehors des locaux de travail ;
- manipulation d'actes ou de valeurs ;
- accomplissement de travaux nécessitant l'utilisation de logiciels ou applications faisant l'objet de restrictions d'utilisation à distance ou l'utilisation de matériels spécifiques ;
- activités nécessitant l'utilisation de matériels scientifiques ou technologiques spécifiques (matériels de laboratoires, d'atelier...);
- activités se déroulant sur le terrain, en présentiel ou du fait de la nature même des activités.

Sont ainsi exclus du télétravail, les postes nécessitant une présence physique permanente ou quasi permanente au sein de l'université en raison des outils de travail ou de la configuration de l'équipe.

Pour les personnes travaillant dans une ZRR (zone à régime restrictif), le télétravail ne peut être mis en place qu'avec accord express du fonctionnaire sécurité défense.

Seules les activités susceptibles d'être clairement définies et pouvant faire l'objet d'un suivi sont éligibles au télétravail. Le responsable hiérarchique du télétravailleur met en place les modalités du suivi. L'agent doit transmettre toutes les informations nécessaires au suivi de son activité.

Néanmoins, conformément à l'arrêté ministériel du 3 novembre 2017 référencé ci-dessus «L'inéligibilité de certaines activités au télétravail, si celles-ci ne constituent pas la totalité des activités exercées par l'agent, ne s'oppose pas à la possibilité pour l'agent d'accéder au télétravail dès lors qu'un volume suffisant d'activités en télétravail peut être identifié ou regroupé. »

C'est pourquoi l'organisation du télétravail au sein d'un service, d'une composante ou d'une unité de recherche doit faire l'objet d'une réflexion collective de l'équipe afin d'identifier ces activités, et anticiper les impacts du télétravail sur l'organisation au sein de la structure.

Durant la période d'expérimentation, afin de tenir compte des nécessités de service et des particularités des missions de l'UBO, il est fixé un quota de 20% maximal en ETPT de personnels qui, au sein d'un(e) même service, UR, composante pourra bénéficier du télétravail au titre d'une même année universitaire.

Les services, unités de recherche ou composantes comptant moins de 5 agents peuvent déroger au quota des 20% maximal.

Ce quota est calculé hors aménagement de poste de travail par recours au télétravail après avis médical.

### 4 - Mise en œuvre du télétravail

#### 4-1- La quotité et le rythme du télétravail

Les jours en télétravail sont fixés selon un rythme hebdomadaire et selon les trois modalités suivantes :

- possibilité de télétravailler à hauteur d'une journée maximum par semaine,
- possibilité de télétravailler à hauteur d'une demi-journée, éventuellement en complément de la demi-journée libérée pour les personnels organisés sur 4,5 jours (exemple : mardi matin en télétravail et après-midi libre),
- possibilité de télétravailler à hauteur d'une journée par quinzaine ou d'une journée par mois.

#### 4-2- Dérogations aux seuils du télétravail

À la demande des agents dont l'état de santé le justifie et après avis du médecin de prévention, il peut être dérogé pour six mois au seuil du télétravail. Cette dérogation peut être renouvelée une fois après avis du médecin de prévention.

## 5 - Organisation du télétravail

### 5-1- Formation au télétravail pour les télétravailleurs et les encadrants.

L'UBO met en place des actions de formation à l'intention des agents et des encadrants afin de faciliter la mise en œuvre de cette modalité d'organisation du travail.

### 5-2- Temps de travail

Dans le respect de la durée du temps de travail prévue par la circulaire relative à l'organisation du temps de travail à l'UBO approuvée par le conseil d'administration du 4 juillet 2017, la convention individuelle d'expérimentation du télétravail à domicile précise les plages horaires pendant lesquelles le télétravailleur doit pouvoir être contacté.

Le télétravail ne modifie pas le nombre d'heures de travail ni la charge de travail. Le télétravailleur à domicile ne peut effectuer des heures supplémentaires qu'à la demande de son employeur.

### 5-3- Charge et objectifs de travail

La charge de travail est évaluée suivant les mêmes méthodes que celles utilisées pour les tâches exécutées dans les locaux de l'UBO. L'agent en télétravail remplit ses fonctions avec les mêmes exigences de qualité et de délai que sur site. Son activité s'inscrit dans le cadre des objectifs fixés lors de l'entretien professionnel. Le télétravail ne doit pas donner lieu à des objectifs spécifiques.

### 5-4- Communication avec l'agent

Le télétravailleur s'engage à être joignable pendant la durée des plages horaires définies dans la demande d'autorisation et devra donc disposer d'une ligne téléphonique fixe ou d'un téléphone portable sur laquelle ou lequel sera renvoyée sa ligne professionnelle fixe. Les échanges par courriel entre l'agent exerçant en télétravail et le supérieur hiérarchique sont à privilégier.

### 5.5- Accidents du travail et de service

Les dispositions légales et réglementaires relatives aux accidents du travail et de service sont applicables au travail à domicile.

## 6-Équipement du télétravailleur par l'employeur et sécurité des systèmes d'information

### 6-1- Equipement

La composante, le service ou l'unité de recherche met à disposition de l'agent en télétravail l'équipement nécessaire au télétravail.

#### Si l'agent dispose déjà d'un ordinateur portable :

- un écran (à la demande de l'agent)
- une souris et un clavier

#### Si l'agent ne dispose pas d'un ordinateur portable :

- un ordinateur portable
- un écran (à la demande de l'agent)
- une souris et un clavier

Il n'est pas fourni de matériel d'impression ou de scanner.

L'agent utilise sa propre connexion internet à haut débit.

L'agent est garant de la conformité électrique qu'il atteste au moyen d'une attestation sur l'honneur (document joint à la convention de télétravail).

Le matériel mis à la disposition de l'agent est réservé à un usage professionnel. Aucun autre matériel informatique ne peut être utilisé par l'agent pour l'exercice de ses fonctions. L'agent est responsable de l'intégrité du matériel mis à sa disposition, et notamment des données qui y sont stockées. L'administration peut à tout moment demander au télétravailleur la restitution du matériel mis à sa disposition en échange de moyens comparables.

## 6-2- Confidentialité et protection des données

Le télétravailleur doit respecter les règles de sécurité informatique en vigueur à l'université. Selon la nature de ses missions et des informations dont il dispose, il pourra se voir imposer l'utilisation d'un réseau virtuel privé (VPN) et le chiffrement de ses données. Il fera preuve d'une vigilance particulière sur l'intégrité et le maintien de la confidentialité des données, notamment par l'application des dispositions en matière de mot de passe pour les travaux effectués à son domicile.

Il doit respecter l'obligation de discrétion ou de confidentialité sur les données qui pourraient être portées à sa connaissance dans l'exercice de son activité.

Il réserve l'exclusivité de son travail à domicile à son employeur.

## 6-3- Gestion des pannes et incidents informatiques

L'agent exerçant ses fonctions en télétravail prend soin de l'équipement qui lui est confié et en assure la bonne conservation.

Il informe sans délai son supérieur hiérarchique direct en cas de panne, de dysfonctionnement - notamment toute défectuosité susceptible de compromettre la sécurité du télétravail -, de détérioration, de perte ou de vol.

L'Université de Bretagne Occidentale n'effectue aucun dépannage à domicile. En cas de panne de l'équipement confié à l'agent exerçant ses fonctions en télétravail, celui-ci en informe son responsable hiérarchique et si besoin lui rapporte le matériel défectueux pour réparation.

En cas de perte ou de vol du matériel mis à disposition, l'agent exerçant ses fonctions en télétravail doit - dans un délai de vingt-quatre heures - en avertir le directeur-trice de composante ou de service et la directrice des ressources humaines.

## 7 - Les étapes de la procédure de décision

Les agents intéressés par le télétravail pourront postuler auprès de leur chef de service/directeur **jusqu'au 19 septembre 2019** en précisant sur leur demande (formulaire sur l'intranet de la DRH à l'onglet « télétravail ») :

- Le jour ou la demi-journée télétravaillée souhaitée,
- Les activités pouvant être effectuées en télétravail
- Les besoins en matériel.

Le chef de service/directeur transmettra à la DRH les demandes de télétravail, accompagnées d'un avis circonstancié sur chaque demande ainsi que sur l'ensemble des demandes émanant le cas échéant du service, tenant compte de l'intérêt du service et de l'organisation de l'ensemble des activités. Cette transmission s'effectuera au plus tard le **24 septembre 2019**.

### L'instruction des demandes sera assurée par la :

- DSIUN sur les aspects techniques,
- DRH sur les aspects organisationnels et les activités télétravaillées (en s'appuyant sur les fiches de postes et les entretiens professionnels).

Après avis de la directrice générale des services, le président de l'université prendra sa **décision fin septembre 2019**. L'agent en sera informé par courrier.

Dans l'hypothèse d'un accord, une convention individuelle d'expérimentation du télétravail à domicile sera signée. Cette convention portera sur la période du 1er novembre 2019 au 31 août 2020. La période d'adaptation et de réversibilité durera 3 mois.

L'agent dont la candidature sera retenue ainsi que son supérieur hiérarchique suivront une formation organisée par la DRH début octobre 2019. Cet accompagnement sur tous les aspects liés à ce nouveau mode d'organisation du travail facilite l'entrée dans la démarche de télétravail.

# CHARTRE À L'USAGE DES MEMBRES DE LA CELLULE HARCELEMENT SEXUEL

## CHARTRE

à l'usage des membres de la cellule harcèlement sexuel

### 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 [prevention-harcelement-sexuel@univ-brest.fr](mailto:prevention-harcelement-sexuel@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 Egalité Femmes Hommes d'IMT Atlantique dans les autres cas.

À Brest, le :

Lu et approuvé

Signature

## HISTORIQUE DES ACTIONS DE SENSIBILISATION AU HARCELEMENT ET AUX VIOLENCES SEXUELLES

\* **8 mars 2017** : mise en place du dispositif d'information et de prévention du harcèlement sexuel

\* **2017** : réalisation d'un dépliant à destination des personnels et d'un dépliant à destination des étudiant·es, diffusion à raison d'un par étudiant·e et d'un par membre du personnel

\* **autour du 25 novembre 2017** : signature d'une lettre d'engagement avec d'autres établissements d'ESR bretons (UBS, Universités de Rennes 1 et de Rennes 2; EHESP, ENSAI, ENSC Rennes, ENS Rennes, INSA Rennes, Sciences Po Rennes), démonstration/initiation à l'auto-défense dans les RU (STAPS), exposition « silence on viole » de Marion Plumet (UFR LSH), pièce de théâtre « Concerto pour Salopes en Viol Mineur » (UFR LSH), journée autour des résultats brestois de l'enquête EMVESS Mode de Vie de Santé et de Sécurité des étudiant·es (UFR LSH)

\* **autour du 25 novembre 2018** : conférence sur les violences sexuelles dans le sport et conférence de presse avec des établissements d'ESR de la région brestoise (ENIB, ENSTA Bretagne, IMT Atlantique) (organisation par la mission EFH et par un membre de la commission EFH)

\* **semaine du 8 mars 2019** :

➤ sensibilisation massive de milliers d'étudiant·es à l'égalité entre les femmes et les hommes : interventions surprises de 3 Zôtesses de la compagnie des sangs mêlés dans les cours de l'UBO et d'autres établissements d'ESR (ENIB, ENSTA Bretagne, IMT Atlantique, UBS, Universités de Rennes 1 et de Rennes 2): (interventions de 15-20 minutes sous forme de saynètes traitant avec humour et justesse de différentes questions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes). La mission EFH de l'UBO était à l'initiative de cette action et organisatrice principale de cette action.

➤ organisation d'un café de l'égalité dans le hall de l'UFR Sciences et Techniques pour échanger avec les étudiant·es et les collègues sur l'égalité entre les femmes et les hommes (organisation par la mission et par deux membres étudiant·es de la commission EFH)

\* **autour du 25 novembre 2019** : réalisation d'un guide contre le harcèlement de rue (action en partenariat avec l'IMT Atlantique, l'ENSTA Bretagne, l'ENIB, la CPED, l'association Stop Harcèlement de rue; soutenue par la région Bretagne et la préfecture de Bretagne). Diffusion sur le site web et au format papier (2000 exemplaires diffusés à l'UBO, 500 dans les écoles d'ingénieur·es partenaires). Conférence de presse.



## ORGANISATION DES MARCHES EXPLORATOIRES

### Calendrier

- Octobre 2018 : recherche d'animatrices parmi les membres de la commission égalité Femmes-Hommes et parmi les personnes ayant suggéré l'organisation de marches exploratoires. 7 employées de l'UBO (dont la chargée de mission égalité Femmes Hommes) se sont portées volontaires pour être animatrices des marches exploratoires.

- Echanges avec le service du patrimoine.

- 19 novembre 2018 : réunion de formation des animatrices par Elodie Bouliou, de la mission développement social et urbain à Brest Métropole/ville de Brest. Les dates des événements suivants ont été fixées au cours de cette réunion. Un peu plus tard, une étudiante (recommandée par Elodie Bouliou) est venue compléter l'équipe des animatrices. L'UBO pouvait donc s'appuyer sur une équipe de 8 animatrices formées pour organiser des marches exploratoires sur ses campus.

- Information de l'organisation de marches exploratoires transmise au direction des CROUS, CLOUS et BU, ainsi qu'aux directions de composantes.

- Semaine du 7 janvier 2019: lancement de l'appel à participation auprès des étudiantes et membres du personnel: réponse positive de 5 étudiantes (dont une par l'intermédiaire de l'étudiante animatrice) et de 5 personnels féminins.

- 16 janvier 2019 : réunion avec les participantes et animatrices (une quinzaine de personnes) pour expliquer la démarche pour cartographier l'espace, identifier les lieux où les participantes se sentent bien, ceux où elles se sentent moins bien (voir précisions dans la partie suivante).

- 21 janvier 2019 : réalisation de 3 parcours en tenant compte des lieux identifiés par les participantes (voir précisions dans la partie suivante)

- 23 janvier 2019 : réalisation de 3 marches exploratoires (à la tombée de la nuit) selon des parcours réalisés à l'aide des lieux identifiés (chaque groupe étant coordonné par une ou plusieurs animatrices qui ont été sensibilisées) et avec un questionnaire (voir précisions dans la partie suivante)

- rédaction des réponses au questionnaire pour chacune des 3 marches, diffusion des documents auprès des animatrices et des participantes.

- 13 février 2019 : réunion de synthèse (échange et préconisations) avec les participantes et les animatrices en s'appuyant sur les 3 questionnaires remplis.

Cette expérience a impliqué six étudiantes et douze personnels féminins. Certaines ont participé à l'ensemble des événements, d'autres seulement à certains, cela n'a posé aucun problème, le bilan de chaque événement ayant été communiqué à l'ensemble des participantes et animatrices.

Pour la plupart d'entre nous cette expérience était une première, seules une membre du personnel et une étudiante avaient déjà participé à des marches exploratoires féminines.

## Précisions sur le déroulement des séances

### Réunion du 16 janvier : Repérage sur cartes

Une quinzaine de personnes a participé à cette réunion.

#### Cartes sensibles

La séance du 16 janvier a démarré par la réalisation de cartes sensibles, en petit groupe; avec la consigne de dessiner le campus et d'y représenter les lieux agréables et les lieux anxiogènes.

Exemple d'une carte sensible :



Puis, chaque petit groupe a présenté sa carte à l'ensemble des présentes en indiquant bien les différents lieux repérés. Certains lieux sont revenus à plusieurs reprises, apparaissant plusieurs fois comme un lieu anxiogène (route intérieure entre bibliothèque et IUT la nuit) ou apparaissant comme agréable pour certaines et anxiogènes pour d'autres (jardin zen).

#### La carte synthétique

Les lieux ont ensuite été repérés sur un plan du campus, résumant l'ensemble des lieux indiqués.

A la fin de la réunion, trois zones correspondant aux futurs trois parcours ont été identifiées. Sur la carte synthétique (voir image ci-dessous), les lieux anxiogènes sont indiqués en rose et violet, les lieux agréables sont indiqués en vert.

### Réunion du 21 janvier: définition des parcours

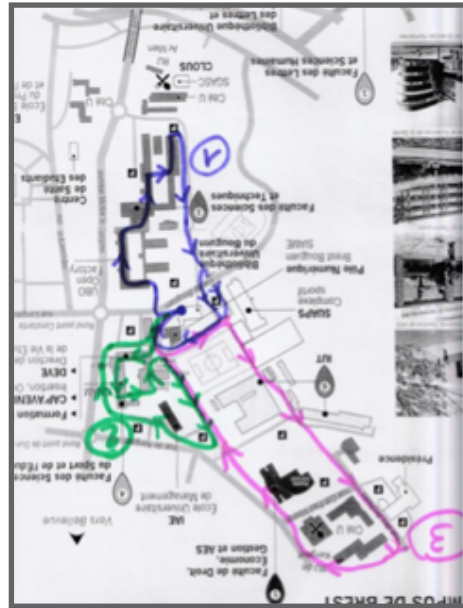
Seules les animatrices étaient invitées à participer à cette réunion.



La chargée de mission égalité femmes-hommes et les deux participantes-animatrices ayant déjà participé à des marches exploratoires se sont réunies et ont préparé trois parcours comportant chacun 5 étapes prédéfinies. Les trois parcours étaient des circuits partant de la Bibliothèque Universitaire du Bouguen et y revenant. Ont ainsi été distingués :

- **Parcours 1 : Parcours "Sciences"** (1-espace intérieur science; 2-jardin intérieur, 3-route intérieure, 4-passage de la rue du Bouguen au choix: par le tunnel ou par un passage piéton, 5- retour à la BU par la route intérieure)
- **Parcours 2 : Parcours "IAE"** (1-intérieur, 2-jardin zen, 3-passerelle des amphis, 4-route intérieure vers IUT, 5-tour par avenue Le Gorgeu et retour à la BU)
- **Parcours 3 : Parcours "Kergoat"** (1-gymnase et halle des sports et IUT, 2-arrière de la fac de droit, 3-parking 500-600, 4-tour par la cité U, 5-retour par la route intérieure)

## Carte avec les trois parcours :



## Réalisation du questionnaire

Suite à cette réunion, la chargée de mission a réalisé les questionnaires adaptés à chacune des marches (à partir d'un questionnaire papier fourni par Elodie Bouliou de la mairie de Brest) et a communiqué les plans des parcours ainsi que les questionnaires à l'ensemble des participantes déclarées et animatrices potentielles.

Pour chacune des 5 étapes de chaque parcours, le questionnaire comporte les 9 questions suivantes (à raison de 3 questions par page) avec à chaque fois une place importante pour écrire les remarques et une place importantes pour écrire les suggestions:

- Comment vous sentez-vous à cet endroit ?
- Qu'est-ce qui vous rassure ?
- Qu'est-ce qui vous met mal à l'aise ?
- Signalisation: est-ce facile de se repérer et de s'orienter ?
- Visibilité: Y a-t-il des lieux mal dégagés, mal éclairés qui vous paraissent dangereux ?
- Fréquentation : que pensez-vous de la fréquentation de cet endroit ?
- Visibilité/fréquentation : Y a-t-il des lieux que vous évitez ? (le jour et la nuit)
- Si besoin pourriez-vous demander de l'aide ?
- Autres remarques et suggestions ?

### 23 janvier : réalisation des marches

Rendez-vous a été donné aux participantes à la Bibliothèque Universitaire du Bouguen à 18h (17h30 pour les animatrices).

Douze femmes ont participé à ces marches, dont cinq étudiantes et sept membres du personnel (dont quatre animatrices).

Les participantes ont été réparties en trois groupes, avec deux animatrices par groupe pour deux groupes, et une animatrice expérimentée pour le troisième groupe. Les animatrices ont animé la marche (en posant les questions du questionnaire et en laissant s'exprimer chacune) et ont noté les réponses du groupe sur les questionnaires.

Les participantes se sont retrouvées à la bibliothèque universitaire du Bouguen à la fin des trois marches exploratoires et ont échangé à chaud sur nos ressentis les plus forts avant de nous quitter.

Les questionnaires ont été ensuite proprement remplis par les animatrices de chaque groupe, puis soumis et transmis à l'ensemble des participantes déclarées et animatrices potentielles.

## GLOSSAIRES DES SIGLES

|                 |  |
|-----------------|--|
| <b>ABER</b>     | Assises du Bien-Être au tRavail  |
| <b>AENES</b>    | Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur         |
| <b>BAP</b>      | Branche d'Activité Professionnelle   |
| <b>BIATSS</b>   | Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, de Service et de Santé |
| <b>BU</b>       | Bibliothèques Universitaires   |
| <b>CA</b>       | Conseil d'Administration   |
| <b>CPE</b>      | Commission Paritaire d'Établissement   |
| <b>CCPE</b>     | Commission Consultative Paritaire d'Établissement                              |
| <b>CDD</b>      | Contrat à Durée Déterminée   |
| <b>CDI</b>      | Contrat à Durée Indéterminée   |
| <b>CESU</b>     | Chèque Emploi Service Universel  |
| <b>CET</b>      | Compte Épargne Temps   |
| <b>CFVU</b>     | Commission Formation et Vie Universitaire                                      |
| <b>CHSCT</b>    | Comité Hygiène Sécurité et Condition de Travail                                |
| <b>CLOUS</b>    | Centre Local des Œuvres Universitaires et Scolaires                            |
| <b>CNU</b>      | Conseil National des Universités   |
| <b>CPED</b>     | Conférence Permanente Egalité Diversité  |
| <b>CR</b>       | Commission Recherche   |
| <b>CRCT</b>     | Congés pour Recherche ou Conversion Thématique                                 |
| <b>CROUS</b>    | Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires                         |
| <b>CT</b>       | Comité Technique   |
| <b>DGAFFP</b>   | Direction Générale de l'Administration de la Fonction Publique                 |
| <b>DGS</b>      | Direction Générale des Services  |
| <b>DRH</b>      | Direction des Ressources Humaines  |
| <b>DRIVE</b>    | Direction de la Recherche, de l'Innovation et de la Valorisation économique    |
| <b>DSIUN</b>    | Direction des Systèmes d'Information et des Usages du Numérique                |
| <b>E/EC</b>     | Enseignant.e / Enseignant.e-Chercheur.e  |
| <b>EFH</b>      | Egalité Femmes-Hommes  |
| <b>ESR</b>      | Enseignement Supérieur et Recherche  |
| <b>ETPT</b>     | Equivalent Temps-Plein annuel Travaillé  |
| <b>HC</b>       | Heures Complémentaires   |
| <b>IAE</b>      | Institut d'Administration des Entreprises                                      |
| <b>IGR</b>      | Ingénieur.e de Recherche   |
| <b>INSPE</b>    | Institut National Supérieur du Professorat des Écoles                          |
| <b>ITRF</b>     | Ingénieur.e et Technicien.e de Recherche et de Formation                       |
| <b>MCF</b>      | Maître.sse de Conférences  |
| <b>PEDR</b>     | Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche                                   |
| <b>PFRH</b>     | Plates-formes Régionales d'appui interministériel à la GRH                     |
| <b>PR</b>       | Professeur.e   |
| <b>PU/PU-PH</b> | Professeur.e des Universités / Practicien.ne Hospitalier.e                     |
| <b>RU</b>       | Restaurant Universitaire   |
| <b>SCD</b>      | Service Commun de Documentation  |
| <b>SRIAS</b>    | Section Régionale Interministérielle Action Sociale                            |
| <b>STAPS</b>    | Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives                    |
| <b>SUMPPS</b>   | Service Universitaires de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé      |
| <b>SVT</b>      | Sciences et Vie de la Terre  |
| <b>UBO</b>      | Université de Bretagne Occidentale   |
| <b>UFR</b>      | Unité de Formation et de Recherche   |
| <b>UR</b>       | Unité de Recherche   |
| <b>VP</b>       | Vice-Présidence  |
| <b>VPN</b>      | Réseau privé virtuel   |
| <b>VSS</b>      | Violences Sexistes et Sexuelles  |



**DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES**

3, rue des Archives  
CS 93837  
29238 Brest Cedex 3

