PLAN D'ACTIONS PLURIANNUEL RELATIF À LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2025-2028

Vu l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique,
Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,
Vu le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique,
Vu le plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2025-2027 du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.
Vu l'arrêté du 6 décembre 2024, fixant l'engagement de l'établissement dans une politique d'égalité professionnelle pluriannuelle 2025-2028.
Vu les engagements pris par l'UTTOP dans son schéma directeur DDRS délibération n°2025-09-_CA 22.05.25.
Vu l'avis du CSA du 24 septembre 2026,

Introduction

L'Université de Technologie Tarbes Occitanie Pyrénées (UTTOP), créée en novembre 2023, a inscrit dès sa mise en place l'égalité professionnelle, l'inclusion et la qualité de vie et des conditions de travail parmi les priorités de sa politique d'établissement.

Cette ambition s'est traduite, dès le 6 décembre 2024, par l'adoption d'un arrêté formalisant l'engagement de l'UTTOP en faveur d'une politique pluriannuelle en faveur de l'égalité professionnelle pour la période 2025-2028. Cet arrêté en définit le cadre, la gouvernance et les orientations stratégiques, notamment en matière d'égal accès aux emplois et aux responsabilités, d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles, ainsi que de promotion de l'égalité dans les parcours de formation et de recrutement.

Cette politique s'inscrit plus largement dans les orientations stratégiques de l'établissement. Le schéma directeur développement durable et responsabilité sociétale (DD&RS), adopté en mai 2025, intègre ainsi plusieurs objectifs qui y concourent, notamment à travers le déploiement d'une démarche pluriannuelle en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail, au bénéfice de l'ensemble de la communauté universitaire, personnels comme apprenants.

La formalisation du présent plan d'action pour l'égalité professionnelle constitue ainsi une nouvelle étape dans la structuration de cette politique. Elle permet de rassembler dans un cadre commun les engagements de l'établissement, de les décliner en actions opérationnelles, de leur associer un calendrier et des indicateurs, et d'en assurer le suivi dans la durée.

Cette démarche s'inscrit également dans le cadre des orientations européennes visant à promouvoir l'égalité, la diversité et l'amélioration des pratiques au sein des établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Le présent plan d'action répond notamment aux exigences du programme-cadre Horizon Europe, qui prévoit que les établissements d'enseignement supérieur disposent d'un Gender Equality Plan (GEP) répondant à plusieurs critères obligatoires.

Elle s'articule également avec l'engagement de l'UTTOP dans une démarche visant à obtenir le label européen HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers). Les travaux engagés dans ce cadre contribueront à structurer une politique de ressources humaines en faveur des chercheurs fondée notamment sur les principes d'égalité, de

non-discrimination, de transparence des recrutements et d'amélioration des conditions et de l'environnement de travail.

Le présent plan ne constitue donc pas une démarche isolée : il permet de mettre en cohérence, de formaliser et de rendre évaluables les engagements déjà pris par l'UTTOP en matière d'égalité professionnelle, tout en assurant leur articulation avec les orientations stratégiques de l'établissement et les exigences nationales et européennes.

1. LE DIAGNOSTIC DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE À L'UTTOP À FIN 2024

Source des données :

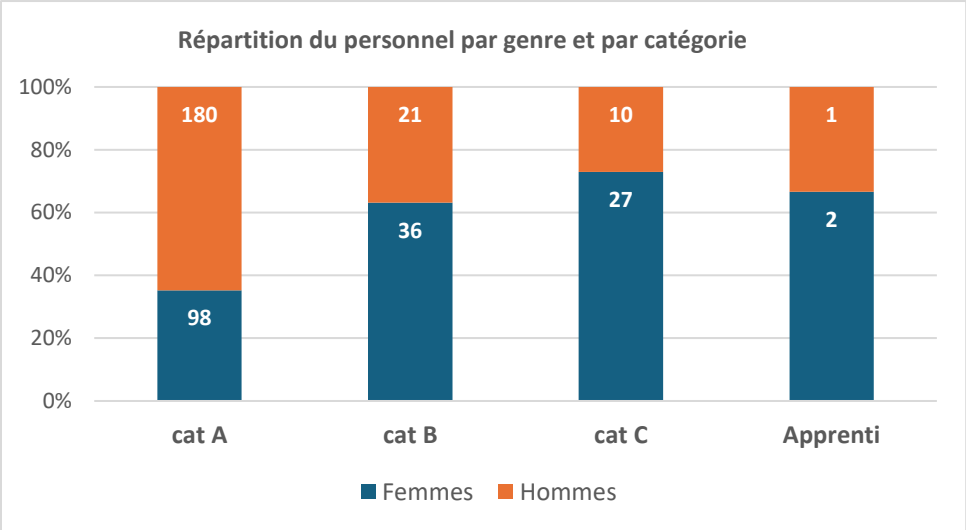
- Rapport social unique 2024 (données au 31/12/2024).

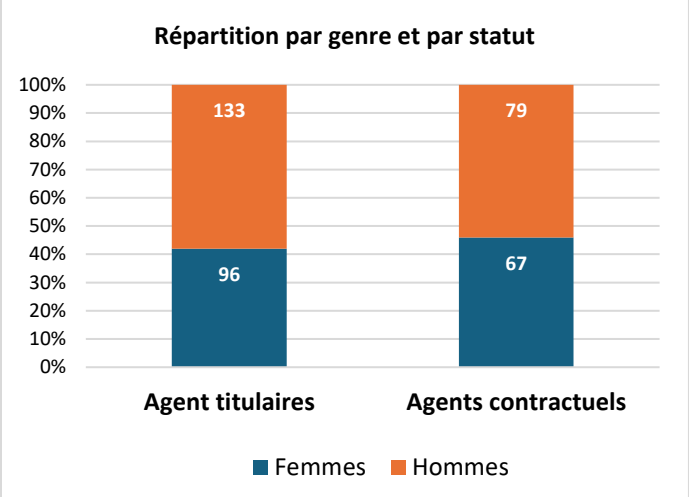
Présentation des données :

Afin de pouvoir proposer un plan d'action, la démarche a débuté par un diagnostic de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'Université de Technologie de Tarbes.

Les données traitées ont été regroupées par thématique pour en faciliter l'analyse.

1.1. Mixité professionnelle





	Femmes	Hommes

Enseignants	**63**	**132**
dont MAST	4	7
dont PRCE	8	7
dont PRAG	13	29
dont Professeur des écoles	1	0
dont PLP	3	0
dont enseignant éducation nationale		1
dont Professeur d'EPS	0	2
dont ATER	2	5
dont CPJ	0	1
dont MCF	21	52
dont PU	4	16
Enseignants contractuels	7	12
BIATSS	**100**	**80**
Cat. A	30	25
Contrat de recherche	5	24
Cat. B	36	20
Cat. C	27	10
Apprentis	2	1

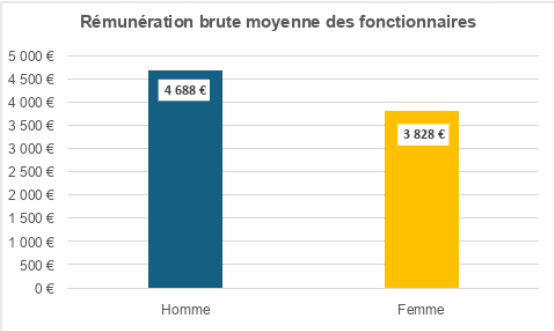
1.2. Ecarts de rémunération

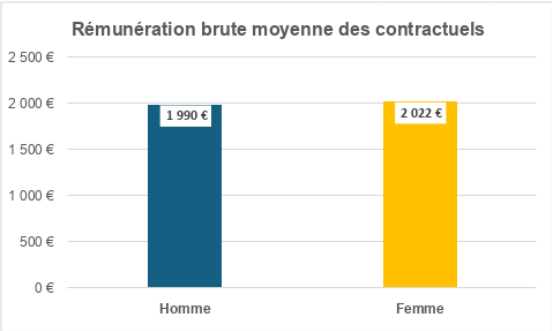
Afin d'analyser les écarts de rémunération entre les fonctionnaires H/F et les contractuels H/F, nous nous sommes appuyés sur le calcul de l'index Homme/Femme qui est régi par :

- le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la Fonction Publique,
- le décret n°2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'Etat,
- le décret n°2023-1137 du 5 décembre 2023 relatif aux modalités de calcul des indicateurs définis à l'article 1er du décret n°2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'Etat.

Les modalités de calcul sont les suivantes :

- pour les fonctionnaires, il s'agit de la rémunération brute payée correspondant à la rémunération brute mensuelle.
- pour les contractuels, il s'agit de la rémunération brute en équivalent temps plein correspondant à la rémunération brute payée corrigée du temps de travail.





On constate que pour les fonctionnaires l'écart de rémunération entre les Hommes et les Femmes est de 860€ en faveur des hommes qui peut notamment s'expliquer par le domaine de nos filières d'enseignement le classement de nos enseignants. Le score pour cet indicateur est de 38/40 (mode de calcul décrit dans le décret n°2023-1137 du 5 décembre 2023).

Pour les contractuels, l'écart de rémunération est de 32€ en faveur des femmes, ce qui s'explique par la forte présence de femmes notamment dans les filières administratives. Le score pour cet indicateur est de 39/40.

Par ailleurs, parmi les 10 rémunérations les plus élevées, il y avait 2 femmes et 8 hommes.

Ainsi, l'index égalité homme/femme de l'établissement, tel que décrit dans le décret n°2023-1137 du 5 décembre 2023, **est de 84,7 pour l'année 2024.**

1.3. Parcours professionnels

Promotions

En 2024, parmi les personnels enseignants, 8 agents ont bénéficié d'un avancement ou d'une promotion de carrière, dont 6 hommes et 2 femmes. Parmi les enseignants-chercheurs, 5 agents ont été promus au grade supérieur, dont 4 hommes et 1 femme.

Parmi les personnels BIATSS, 7 agents ont bénéficié d'un avancement ou d'une promotion de carrière, dont 6 femmes et 1 homme.

Ces données mettent en évidence une différenciation des représentations des femmes et des hommes parmi les bénéficiaires selon les catégories de personnel, qu'il convient de mettre en perspective avec leur représentation respective au sein de chacune de ces populations.

Postes de direction

	Femmes	Hommes
Directions centrales (membres du CODIR)	3	6
Responsables de service	19	9

1.4. Articulations vie professionnelle et vie personnelle

Aménagement temps de travail sur 4,5 jours

Parmi les 164 personnels BIATSS, 126 agents ont choisi de faire leur temps de travail sur 4,5 jours au lieu de 5 jours.

	Femmes	Hommes	Total
Semaine de 4,5 jours	86	39	126
Semaine de 5 jours	21	17	38

Télétravail

Parmi les 164 personnels BIATSS, 83 agents ont opté pour le télétravail selon les modalités suivantes :

	Femmes	Hommes
1 jour de télétravail	35	16
½ journée de télétravail	7	2
2 demi-journées de télétravail	20	3

Absence pour garde d'enfants

Les journées d'absence de personnels BIATSS pour garde d'enfant malade sont majoritairement prises par les femmes :

	Hommes	Femmes	Total
Nombre d'absence pour motif garde d'enfant	6,5	27,5	34

1.5. Formations

Le plan de formation a bénéficié à 169 agents distincts en 2024, répartis entre les personnels Enseignants-chercheurs/Enseignants (EC/E) et les personnels BIATSS.

- Globalement, les femmes représentent 54 % de la participation totale (92 femmes contre 77 hommes).
- La catégorie A présente une majorité d'hommes (61 hommes pour 51 femmes), ce qui s'explique par la répartition au sein du corps des EC (42 hommes pour 28 femmes).
- Les catégories B et C sont très majoritairement féminines, avec 41 femmes sur les 57 stagiaires de ces deux niveaux (soit 72 % de l'effectif B et C).

Nombre de stagiaires	Cat. A			Cat. B			Cat. C			Total		
	Taux ayant suivi une formation	F	H	Taux ayant suivi une formation	F	H	Taux ayant suivi une formation	F	H	Taux ayant suivi une formation	F	H
BIATSS	76%	23	19	55%	21	10	70%	20	6	67%	64	35
E - EC	36%	28	42							36%	28	42
Total	**45%**	**51**	**61**	**55%**	**21**	**10**	**70%**	**20**	**6**	**49,3%**	**92**	**77**

2. GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Différents acteurs au sein de l'université sont identifiés pour piloter cette politique d'égalité professionnelle :

- ***Référent égalité***

La référente égalité nommée par le directeur est chargée de faire des propositions d'actions et de politiques concernant l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Elle suit la construction et la mise en application du plan d'égalité en collaboration avec le Comité Social d'Administration et participe dans sa mise en œuvre.

- ***Les acteurs de la direction***

La direction des ressources humaines travaille avec la référente égalité sur la mise en place d'actions et de politiques pour l'égalité femmes-hommes en lien avec le Vice-président Formation & Vie Universitaire, le Vice-président Recherche, les directeurs de composantes, la directrice générale des services et le Directeur de l'établissement.

- ***Le CSA***

Un bilan de la mise en œuvre du plan est présenté périodiquement au CSA afin de mesurer les progrès réalisés. Les membres du CSA mesurent ainsi les progrès réalisés et peuvent identifier les éventuels écarts par rapport aux objectifs fixés, partager les points de vigilance et formuler des propositions d'ajustement.

- ***Les référents et les ambassadeurs DDRS***

Ces acteurs sont de véritables ressources afin d'échanger avec la communauté universitaire sur les thématiques de ce plan, et participent à la diffusion du document à tous les niveaux de l'établissement.

3. LE PLAN D'ACTIONS ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES 2025-2028

La mise en œuvre du plan d'actions est suivie par un document partagé à tous les acteurs et actrice de la politique « égalité professionnelle ».

Le plan est voté en Conseil d'Administration et son suivi a vocation à être présenté régulièrement en Conseil d'Administration et en CSA.

Ce plan d'action égalité se divise en 5 axes :

- Sensibiliser à l'égalité des genres et aux biais inconscients,
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois,
- Favoriser l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle,
- Lutter contre les violences sexistes er sexuelles, les harcèlements et les discriminations,
- Proposer des actions pour promouvoir plus de parité dans le recrutement des étudiants.

Chaque axe inclut des objectifs généraux, déclinés en actions concrètes et un échéancier pour la réalisation de ces actions.

AXE 1 : Sensibiliser à l'égalité des genres et aux biais inconscients

Objectifs	Actions	2025		2026		2027		2028	
		S1	S2	S1	S2	S1	S2	S1	S2
Améliorer le portage politique du plan égalité	Désigner d'une personne à la DRH pour le suivi et la mise en œuvre du plan égalité.				X				
	Mettre en place du label HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers)						X		
	Examiner annuellement le plan égalité en CSA afin de faire un bilan des actions menées à bien ou non pendant l'année écoulée.				X	X	X	X	X
	Former toutes les directions de service et d'entité sur les sujets d'égalité professionnelle.					X	X	X	X
Favoriser la transparence concernant la mise en œuvre du plan égalité	Mettre à jour annuellement des données genrées qui doivent être publiées sur le site internet de l'université.			X	X	X	X	X	X
	Réaliser annuellement d'un export du Rapport Social Unique (RSU) afin de rassembler toutes les données relatives à l'égalité dans un seul document, qui sera mis en ligne sur internet			X	X	X	X	X	X
Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération	Identifier les écarts de rémunération et les primes en fonction du sexe			X					
	Ecrire les lignes directrices de gestion pour les enseignants, pour les BIATSS et pour les contractuels				X	X			
Encourager la prise en compte du genre dans les travaux de recherche	Sensibiliser les chercheurs et chercheuses à l'intégration du sexe et du genre dans les projets de recherche lorsque pertinent. Élaborer et diffuser un guide pratique sur la prise en compte du sexe et du genre dans la recherche. Intégrer une analyse « sexe/genre » dans l'accompagnement au montage des projets de recherche lorsque cette dimension est pertinente. Former les doctorants, doctorantes et jeunes chercheurs et chercheuses à ces enjeux.					X	X	X	X

AXE 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades, emplois et responsabilités

Objectifs	Actions	2025		2026		2027		2028	
		S1	S2	S1	S2	S1	S2	S1	S2
Promouvoir la mixité dans les recrutements des enseignants, enseignants-chercheurs et personnels BIATSS	Sensibilisation et formation des acteurs du recrutement				X	X	X	X	X
	Équilibrer la composition des jurys de recrutement				X	X	X	X	X
	Communication et promotion des métiers auprès des femmes			X	X	X	X	X	X
Encourager les personnels à évoluer professionnellement et lutter contre les biais de genre	Communiquer sur les campagnes de promotion pour inciter les agents et agentes à postuler (avancements des personnels enseignants-chercheurs et enseignantes, et BIATSS , liste d'aptitude, tableau d'avancement, concours, mobilité interne, etc...)					X	X	X	X
	Identifier les personnes pouvant prétendre à une promotion et mettre en place des incitations directes par la direction pour les personnels enseignants et enseignantes (E) ainsi que enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses (EC).					X	X	X	X
	Favoriser la mise en place de programmes de mentorat entre chercheuses et chercheurs dans les grandes étapes de leurs carrières (dépôt de projet, programmes de recherche, HDR…)					X	X	X	X
	Inciter les responsables à encourager les agents et agentes à prétendre à des promotions et à prêter une attention particulière à la rédaction du rapport d'aptitude des agents et agentes placés sous leur autorité		X	X	X	X	X	X	X
	Suivre annuellement la représentation femmes/hommes dans les projets et responsabilités scientifiques.				X	X	X	X	X
Mieux visibiliser les femmes dans le cœur de métier et la gouvernance de l'université	Réaliser un bilan annuel de la répartition femmes/hommes dans les directions de composante, ainsi que pour les postes à responsabilités administratives. Travailler à un objectif de féminisation concernant les responsabilités de direction.				X	X	X	X	X
	Organiser des actions et évènements réguliers pour mettre en avant les femmes en sciences, en sciences de l'ingénieur, et dans la recherche, et promouvoir la mixité des filières.					X	X	X	X

AXE 3 : Favoriser l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

Objectifs	Actions	2025		2026		2027		2028	
		S1	S2	S1	S2	S1	S2	S1	S2
Mieux accompagner la parentalité pour les personnels	Mettre en place une procédure d'accompagnement des congés maternité et paternité pour les personnels.					X	X	X	X
	Aménager le temps de travail.	X	X	X	X	X	X	X	X
	Favoriser l'organisation des réunions sur des plages horaires compatibles avec les contraintes de vie personnelle et familiale, en limitant notamment les réunions tôt le matin, en fin de journée, ou sur la pause du déjeuner.					X	X	X	X
	Communiquer sur le nouveau congé parental auprès des Hommes et des Femmes.				X				
Améliorer l'articulation des temps de vie	Mieux informer les personnels BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs sur les différentes possibilités d'aménagement du temps de travail ou de leur carrière lors de leurs entretiens professionnels.				X	X	X	X	X
	Mieux informer les personnels sur les services offerts par l'Université en dehors de la vie professionnelle (culture, sport, association du personnel etc.).		X	X	X	X	X	X	X

AXE 4 : Lutter contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations

Objectifs	Actions	2025		2026		2027		2028	
		S1	S2	S1	S2	S1	S2	S1	S2
Prévenir les VSS et discriminations	Poursuivre les formations et sensibilisations auprès des personnels et étudiants				X	X	X	X	X
	Identifier des référents VSS dans les différentes communautés : étudiants, personnels, doctorants				X	X	X	X	X
Améliorer le signalement et l'accompagnement associé	Déployer et suivre le dispositif AGIR				X	X	X	X	X
	Informer régulièrement la communauté sur le dispositif de signalement	X	X	X	X	X	X	X	X
	Produire un bilan annuel anonymisé des saisines et suites données, dans le respect de la confidentialité et du cadre juridique				X	X	X	X	X
Améliorer l'accompagnement des étudiants	Promouvoir auprès des étudiantes et étudiants les dispositifs d'écoute et d'accompagnement psychologique, notamment dans les situations susceptibles d'affecter l'égalité, le bien-être et les parcours de formation				X	X	X	X	X
Prévenir le harcèlement et les discriminations	Mettre à disposition des procédures et ressources facilement accessibles				X	X	X	X	X
	Former les personnels encadrants à la prévention et au traitement des situations de harcèlement et discrimination					X	X	X	X
Promouvoir une culture inclusive	Diffuser et utiliser le guide de l'événementiel responsable					X	X	X	X
Respecter les droits des personnes trans	Garantir l'application effective de la procédure de changement de prénom d'usage				X	X	X	X	X
Améliorer la prise en compte de la santé menstruelle	Consolider la distribution de protections périodiques sur les différents sites		X	X	X	X	X	X	X
	Évaluer l'expérimentation du repos menstruel étudiant et sa faisabilité pour les personnels dans le respect du cadre réglementaire				X	X	X	X	X
Sensibiliser les étudiants	Développer les UE transversales relatives aux transitions sociétales, égalité et discriminations					X	X	X	X
Valoriser l'engagement	Former et accompagner des ambassadeurs étudiants sur les thématiques VSS, DDRS et égalité			X	X	X	X	X	X

AXE 5 : Proposer des actions pour promouvoir plus de parité dans le recrutement des étudiants

Objectifs	Actions	2025		2026		2027		2028	
		S1	S2	S1	S2	S1	S2	S1	S2
Augmenter la diversité et le % de filles dans les filières d'ingénieur, de mécanique, de génie civil, de génie électrique…	Développer les actions locales dans le cadre des programmes Cordées de la Réussite, Petits Débrouillards, Ingénieuses, campus connecté, nuit de la science, journées portes ouvertes, salons…	X	X	X	X	X	X	X	X
Augmenter la diversité et le % de boursiers dans les candidatures toutes filières confondues.	Mener des actions de sensibilisation, de mentorat, de témoignages inspirants et d'interventions dans les établissements scolaires, pour contribuer à réduire les inégalités de genre et d'origine sociale.	X	X	X	X	X	X	X	X
Mettre à disposition une boite à outils pour objectiver les admissions critères d'admission dans nos formations	Mettre en œuvre une méthodologie de sélection objective sensible à la diversité, en outillant les personnes référentes.					X	X	X	X
Augmenter le taux de satisfaction des étudiants internationaux du dispositif d'accueil	Collaborer avec les associations d'étudiantes et étudiants internationaux et les services dédiés à l'accueil des personnels et étudiants internationaux, afin d'identifier les besoins spécifiques de ce public et d'y répondre.	X	X		X	X	X	X	X
	Améliorer le dispositif d'accueil et d'accompagnement des étudiants internationaux, pour favoriser leur intégration académique, sociale et culturelle et garantir l'égalité des chances au sein de la communauté universitaire.	X		X	X	X	X	X	X