

«LABEL EGALITE PROFESSIONNELLE»

Dossier de candidature de l'organisme

DE 50 SALARIES ET PLUS



Université
Lille1
Sciences et Technologies

SOMMAIRE

| | |
|---|-----------|
| 1. Lettre d'engagement | 4 |
| 2. Formulaire de demande de labellisation | 4 |
| 2.1. Identité de l'organisme | 4 |
| 2.2. Activité de l'organisme | 4 |
| 2.3. Champ et périmètre de labellisation | 4 |
| 2.4. Contact | 5 |
| 2.5. Motivation pour la demande de labellisation | 5 |
| 2.6 Stratégie de mise en œuvre de la mixité et de l'égalité | 5 |
| 3. Rapport d'auto-évaluation | 8 |
| Champ 1 : La prise en compte de l'égalité professionnelle dans les relations sociales, l'information et la culture de l'organisme | 9 |
| 1. Signer un accord dans le domaine de l'égalité professionnelle | 9 |
| 2. Sensibiliser les dirigeants, les salariés et leurs représentants et mener des actions de communication interne, pour promouvoir la mixité et l'égalité | 10 |
| 3. Mener des actions de communication externe en cohérence avec la stratégie mise en œuvre pour promouvoir l'égalité et la mixité | 12 |
| 4. Lutter contre les stéréotypes de genre et les propos ou attitudes sexistes | 13 |
| 5. Favoriser l'accès des femmes et des hommes aux groupes de réflexion ou aux réseaux professionnels internes et externes | 14 |
| Champ 2 : L'égalité dans la gestion des ressources humaines et le management | 15 |
| 1. Présenter une analyse des indicateurs relatifs aux conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes | 15 |
| 2. Mener une politique visant à atteindre l'égalité salariale entre les femmes et les hommes | 19 |
| 3. Renforcer l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle continue | 20 |
| 4. Mener une politique visant à atteindre une plus grande mixité professionnelle | 21 |
| 5. Mener une politique tendant à la mixité dans les différentes instances de décision | 22 |
| 6. Mettre en place un parrainage/tutorat qui favorise la mixité à tous les niveaux hiérarchiques | 22 |
| Champ 3 : L'égalité par la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel | 23 |
| 1. Aménager des horaires et instaurer des méthodes de travail qui favorisent la compatibilité des vies professionnelle et familiale | 23 |
| 2. Préparer avec les salariés concernés, les conditions de départ, d'absence et de retour de congés de maternité et/ou parentaux | 24 |
| 3. Préparer, avec les salariés concernés ou, en cas de mutations | 25 |

| | |
|---|-----------|
| économiques, avec les représentants du personnel, les conditions de mobilité géographique ou professionnelle afin de prendre en compte les contraintes de la vie privée | |
| 4. Participer à la mise en place de services divers qui facilitent l'articulation du travail et des responsabilités familiales et privées | 26 |
| 4. Plan d'action triennal en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes | 27 |
| 5. Procès verbal de présentation du dossier | 27 |
| 6. Rapport de situation comparée prévu par la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité entre les femmes et les hommes | 28 |
| 7. Contrat | 28 |

1. LETTRE D'ENGAGEMENT

(jointe au dossier)

2. FORMULAIRE DE DEMANDE DE LABELLISATION

2.1. IDENTITE DE L'ORGANISME :

| |
|---|
| Nom de l'organisme : Université Lille1 |
| Nom du représentant légal : Président Philippe ROLLET |
| Adresse : Cité Scientifique 59655 Villeneuve d'Ascq Cedex |

2.2. ACTIVITE DE L'ORGANISME :

| |
|--|
| Activité de l'organisme : Université : activité d'enseignement, de formation et de recherche |
| Code NACE : |

2.3. CHAMP ET PERIMETRE DE LABELLISATION :

| | Impacté(e)s par la démarche | Au total au sein de l'organisme |
|---|-----------------------------|---------------------------------|
| Nombre de sites de l'organisme candidat : | 1 | 1 |
| Nombre de salariés : | 2 891 | |
| Nombre d'étudiants : | 18 072 | |

Champ de l'activité que vous souhaitez labelliser (ce libellé est destiné à être reporté sur l'attestation, sous réserve d'un avis favorable) : la politique de l'université en matière de progression vers l'égalité femmes/hommes

(à renseigner uniquement pour le périmètre concerné par la démarche de labellisation)

| Siège : | Femmes | Hommes |
|----------------------------|--------|--------|
| - Professeurs d'université | 48 | 268 |
| - Maître de conférences | 220 | 450 |
| - Cadres A et équivalent | 144 | 118 |
| - Cadres B et équivalent | 130 | 80 |
| - Cadres C et équivalent | 308 | 144 |
| - Enseignants du 2nd degré | 68 | 116 |
| - Contractuels | 231 | 194 |
| - Enseignants contractuels | 111 | 261 |
| - Total | 1260 | 1631 |

Organisations syndicales représentées ou instances représentatives du personnel :

Nom des personnes à contacter au sein de chaque OS :

FSU SNESup : Christophe VUYLSTECKER, Claire BORNAIS

CGT Sup : Jean-Marc NICOLAS

CFDT : Bernard PINCHEMEL

UNSA : Yves NOËL

* les effectifs peuvent être regroupés en Techniciens/Agents de Maîtrise (TAM) ou Ouvriers/Employés (OE) selon la convention collective applicable./

2.4. CONTACT :

| |
|--|
| Nom de la personne à contacter pour la labellisation : Laurence MARSALLE |
| Fonction : Chargée de mission pour l'égalité femmes/hommes |
| Tel : 03 20 43 68 83 |
| Fax : |
| Email : Laurence.Marsalle@univ-lille1.fr |

2.5. MOTIVATION POUR LA DEMANDE DE LABELLISATION :

L'université Lille 1 a mis en place en juillet 2008 une charte pour promouvoir l'égalité entre femmes et hommes à l'université. Cette charte a été conçue suite au travail d'un groupe de réflexion sur cette question. La situation en matière d'égalité entre femmes et hommes est insatisfaisante dans l'ensemble des universités françaises et particulièrement dans celles de sciences et technologies, ce qui est le cas de l'université Lille 1. Toutefois nous avons fait le pari qu'une marge de progression existait et qu'il était nécessaire de s'en saisir. Cette marge n'est toutefois pas très importante. En effet une partie de la promotion des personnels se fait au dessus de l'université dans des instances nationales pour lesquelles nous ne contrôlons aucun critère. Cependant, nous disposons au sein de l'université de deux éléments essentiels pour mettre en place un plan de rattrapage. Le premier élément vient de ce qu'une partie de la gestion des ressources humaines se fait localement : les promotions dans les instances nationales sont conditionnées par des classements réalisés en interne et par ailleurs, le recrutement d'une partie des personnels se fait grâce à des comités de sélection ou des jurys locaux. Le second élément est le suivant : on sait que les promotions nationales se font sur la base de critères relativement bien connus des personnels, et on a pu observer que les femmes se conforment moins à ces critères que les hommes. En menant une politique visant à encourager les femmes et à leur donner les moyens de se conformer à ces critères de promotion nationaux, on peut améliorer leur situation. Cette politique passe par des mesures d'incitation, d'information, accompagnées d'une politique active de promotion des femmes, mais aussi par la construction d'une crèche par exemple, pour faciliter la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle.

Un autre volet de notre action concerne les étudiants et la répartition femmes hommes parmi les différentes filières d'enseignement. En effet, une partie des inégalités entre femmes et hommes sur le marché du travail est liée aux différences de formations initiales entre filles et garçons. En tant qu'université des sciences et technologies, nous avons donc un devoir de travailler sur une plus grande mixité des formations. En effet, alors que 68% des nouveaux entrants à l'université sont des femmes, elles ne représentent plus que 42% des effectifs totaux de l'université. La situation est très contrastée selon les filières. Les femmes ne représentent que 10% des effectifs en sciences de l'ingénieur et 4% en Génie Mécanique et productique, contre 78% en sociologie et 71% en Génie Biologique.

2.6. STRATEGIE DE MISE EN ŒUVRE DE LA MIXITÉ ET DE L'ÉGALITÉ :

Quelle est la stratégie visant à mettre en œuvre l'égalité professionnelle dans l'organisme ? (merci de décrire la stratégie et les objectifs associés).

La stratégie repose sur une politique de sensibilisation intensive et une meilleure prise en compte des objectifs d'égalité entre femmes et hommes.

Une première étape (fin 2007) a donc consisté en un point d'information (i.e. de

sensibilisation sur cette question). Ce point a été fait au Conseil d'Administration (C.A.), au Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire (C.E.V.U.), au Conseil Scientifique (C.S.), à la réunion des Directeurs de Composante. Il a été fait sous la forme d'une présentation orale appuyée sur un diaporama dont copie est mise en annexe du dossier.

Une seconde étape a consisté en la formation du groupe de travail égalité femmes/hommes. Un premier message a été envoyé aux directeurs de composante afin de le transmettre au sein de leurs entités et de faire remonter des noms de personnes susceptibles d'être intéressées. L'impact de ce premier message ayant été très faible, un second message a été envoyé, cette fois à l'ensemble du personnel de l'université afin d'inviter qui le souhaitait aux réunions du groupe. La première séance de travail a révélé une quarantaine de personnes très intéressées, qui constituent aujourd'hui encore le cœur du groupe de travail.

Une troisième étape a consisté à constituer, avec le groupe de travail, une charte sur l'égalité professionnelle qui été présentée à tous les conseils et adoptée en juillet 2008 par le C.A. Cette charte prévoit notamment un bilan annuel devant les instances de l'université.

Depuis le vote de cette charte, le travail sur l'égalité femmes/hommes s'est concentré sur quelques axes :

- la conciliation des temps familiaux et professionnels : avec la création en cours d'une crèche de 40 places en partenariat avec la ville de Villeneuve d'Ascq, et dont 20 places seraient réservées aux usagers de l'université (Etudiants et Personnels). Ces chiffres, selon les enquêtes menées en interne, correspondraient à peu près aux besoins exprimés. Une crèche de 20 places permet en effet de satisfaire une trentaine de familles. Or les enquêtes ont révélé un besoin de 35 places, parmi lesquelles des places pour les étudiants qui ont besoin de moins d'heures de garde sur la semaine que les personnels, ce qui permettrait de satisfaire plus de demandes.
- La prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel, avec la mise en place en 2010 d'une cellule de veille, de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel à l'université. Là encore, le but est de permettre à toutes les victimes de s'exprimer et d'être accompagnées, quelle que soit leur situation, et en dehors de tout lien hiérarchique. Cette cellule pourra en effet traiter des cas comme le harcèlement (éventuel) des étudiants sur leur lieu de stage, le harcèlement entre étudiants ou entre personnels, et évidemment entre enseignants et étudiants, sans que les victimes soient amenées à craindre des représailles.
- Une amélioration des conditions de déroulement des carrières des personnels. Pour les femmes en congés maternité, des dispositions particulières ont été prises : remplacement systématique pendant la durée du congé pour les personnels administratifs, et décharge de cours lors de la reprise d'activités pour les enseignantes-chercheuses, de sorte qu'elles puissent rapidement reprendre une activité de recherche. Le bilan annuel de la charte devant les conseils permet aussi de pointer les anomalies et les pistes d'amélioration, mais toujours dans la limite de notre marge de manoeuvre en ce domaine. Nous rappelons que l'université est un endroit où travaillent des personnes fonctionnaires d'Etat, dont la carrière dépend avant tout de la réussite à des concours, ou d'évaluations par des instances nationales, sur la politique desquelles nous n'avons donc aucune prise (cf. préalable).
- Un travail de sensibilisation auprès des étudiant(e)s, via un stand aux journées portes ouvertes dédié à l'égalité femmes/hommes, des journées d'études (qui seront évoquées plus loin), des interventions dans les lycées, et des supports de communication.
- Enfin, tout cela s'accompagne d'une information la plus large possible à tous les

personnels et étudiants, avec l'organisation annuelle de journées d'études en partenariat avec l'université Lille 3, à l'entrée libre et gratuite, la réalisation d'études par l'OFIP (Observatoire des Formations et de l'Insertion Professionnelle) désormais quasiment systématiquement sexuées, d'études sur les fichiers du personnel, etc.

L'obtention du label égalité serait, pour l'université, un moyen de renforcer cette démarche, de créer des effets-clicquets pour ne pas avoir la tentation « d'oublier » cette problématique, et enfin de valider le travail accompli.

Depuis combien de temps cette stratégie a-t-elle été définie ?

- 1 an et demi

Qui l'a initiée ?

Présidence

Direction Générale

Conseil d'Administration

Comité de Direction

Direction des Ressources Humaines

Comité d'Entreprise

Partenaires sociaux : si oui, lesquels ?

Autre (préciser) :

Un plan d'actions a-t-il été mis en œuvre afin de déployer cette stratégie?

merci de décrire les outils de suivi et d'analyse de ce plan d'action ainsi que le calendrier (documents à joindre en annexe)

Un effort particulier a été fait afin d'améliorer l'information disponible sur la situation comparée des femmes et des hommes. Ainsi nous possédons un ensemble de données concernant :

- le nombre d'étudiants/étudiantes par cursus ;
- les résultats comparés des filles et des garçons.

De plus, l'Observatoire des Formations et de l'Insertion Professionnelle (OFIP) de l'université édite plusieurs fois par an des bilans comparés sur des points particuliers (insertion, salaires de sortie, réussite, argent de poche, travail en accompagnement des études, etc).

En ce qui concerne les personnels de l'université, un outil de suivi des candidatures aux différents postes a été mis en place, avec notamment la proportion entre lauréates et candidates (ie lauréats et candidats). Enfin, le bilan social fourni par la direction du personnel est lui aussi désormais sexué, et est diffusé à l'ensemble du personnel.

Au-delà de ce travail d'accumulation de données sexuées, un fort travail de sensibilisation a été entamé, au moyen, par exemple, de la réalisation d'une plaquette résumant les chiffres essentiels sur la question de la parité à l'université Lille 1, plaquette diffusée à tout le personnel. La journée d'étude annuelle sur le thème de l'égalité entre femmes et hommes

est un autre outil utilisé pour qu'il y ait une prise de conscience, au sein de l'université, des inégalités qui peuvent encore exister.

Enfin, un groupe de travail en vue de la création d'une cellule de prévention, d'écoute et de lutte contre le harcèlement sexuel a été constitué, dans le but d'améliorer les conditions de travail des femmes. Le projet de crèche a le même but.

Un budget a-t-il été attribué à la mise en œuvre de ce plan d'actions ?

Le budget était de 7 000 euros en 2009. Il augmentera en 2010 à 9000 euros. Et en 2011, avec l'ouverture de la crèche, il pourrait monter à 160 000 euros.

Il vise les actions de communication, l'organisation de la journée d'étude annuelle, et toute action de sensibilisation.

Avez-vous eu recours à l'embauche de salarié(s) pour prendre en charge ces actions ?

Non

Dans la négative, avez-vous affecté un(e) salarié(e) à tout ou partie de son temps à ces actions ?

Une personne à quart temps et une vice-présidence jusqu'en mai 2010, puis une chargée de mission pour l'égalité femmes/hommes depuis mai 2010. Enfin, les membres du groupe de travail.

Avez-vous eu recours à des consultants extérieurs ? Si oui, combien de jours de prestation par an ?

Non

3. RAPPORT D'AUTO-EVALUATION

Consignes pour le rapport d'auto-évaluation :

Ce rapport d'auto-évaluation doit être validé par la direction de l'organisme et présenté à la commission égalité professionnelle ou, à défaut, aux représentants élus du personnel avant envoi à AFNOR Certification.

En fonction de sa taille, l'organisme ne remplira que les tableaux qui le concernent.

Le rapport qui reprend chaque critère du cahier des charges prévoit des parties qualitatives et quantitatives que vous devez renseigner.

Chaque critère du « label Egalité » est décomposé en plusieurs parties :

- **La partie qualitative permet la présentation de la prise en compte du critère :**

La réponse aux exigences du cahier des charges doit être précise et documentée, l'illustration par des exemples concrets est recommandée.

- **La partie quantitative s'appuie sur des tableaux tri-annuels :**

- En colonne 1 : les actions réalisées dans les 12 mois précédents la demande de labellisation ;
- En colonne 2 : les actions réalisées, en cours de réalisation ou prévues pour l'année en cours ;
- En colonne 3 : les actions prévues pour l'année suivant l'année en cours. Ces données sont des objectifs de progression.

- **Chaque critère comprend une auto-évaluation :**

Le candidat doit évaluer ses performances et justifier sa notation pour chacun des critères sur une échelle de 0 à 4 :

- Le niveau 0 correspond à l'absence d'application du critère ;
- Le niveau 1 correspond à l'application partielle du critère ;
- Le niveau 2 correspond à l'application totale du critère ;
- Le niveau 3 correspond à l'application totale du critère avec un objectif supplémentaire d'amélioration ;
- Le niveau 4 correspond à l'application totale du critère et à la réalisation de l'objectif.

Ce rapport ne devra pas excéder 45 pages (hors annexes).

Les critères indiqués en gras sont obligatoires.

Champ 1 : LA PRISE EN COMPTE DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE DANS LES RELATIONS SOCIALES, L'INFORMATION ET LA CULTURE DE L'ORGANISME

CRITERES OBLIGATOIRES : TOUS ORGANISMES

1. Signer un accord dans le domaine de l'égalité professionnelle

Le critère peut être considéré comme rempli par le candidat si la négociation égalité professionnelle est engagée dans l'organisme et est susceptible de déboucher dans un délai raisonnable, ou si le candidat considère que le critère est difficile à remplir compte tenu des effectifs de l'organisme.

Un accord a-t-il été signé ?

- oui
 non concerné

Parce que le personnel universitaire dépend pour l'essentiel de la fonction publique d'Etat.

Si oui, à quelle date ? (merci de joindre cet accord en annexe)

Si non, décrire l'état d'avancement des travaux :

Si l'échéance de l'accord signé est proche, une renégociation de cet accord est-elle engagée ou planifiée ?

A quel niveau a-été négocié l'accord signé (groupe, filiale... par exemple) ?

D'autres accords au sein de votre organisme prennent-ils en compte la dimension « égalité professionnelle » ?

Vote à l'unanimité par le C.A. d'une charte en juillet 2008.
Approbation annuelle par les 3 conseils de l'université de la politique égalité femmes/hommes menée .

S'agissant de la qualité du dialogue social, merci de préciser en quelques lignes notamment :

- le climat du dialogue social
- le nombre de rencontres annuelles
- le nombre de personnes participantes
- les sujets abordés

Le C.A. comprend des listes syndicales, des représentants des étudiants, des BIATOSS. Il existe un Comité Technique Paritaire (C.T.P).

L'université étant autogérée, elle possède trois conseils qui décident de la politique à mener, ces trois conseils sont constitués de membres élus pour l'essentiel et de membres extérieurs nommés pour une minorité (cf. courrier joint). Parmi les membres élus, figurent des représentants syndicaux du personnel et des étudiants. Ces conseils se réunissent une fois par mois environ. La politique d'égalité femmes/hommes y est approuvée une fois par an, un bilan de la charte y est fait une fois par an également, et chaque fois qu'un sujet mérite un vote, il est abordé dans les conseils.

Les thèmes abordés sont

- les promotions
- les congés de reconversion thématiques
- la gestion des carrières des enseignants-chercheurs et enseignants du second degré
- la politique générale (budget, formations, recherche...)

Votre auto-évaluation du critère de 0 à 4 :

3 parce que rencontres régulières, lieu de débats où les acteurs votent à parité.

2. Sensibiliser les dirigeants, les salariés et leurs représentants et mener des actions de communication interne, pour promouvoir la mixité et l'égalité

Avez-vous pris en compte ce critère ?

- oui
 non

Les actions de sensibilisation et de communication internes sont adaptées à la taille de l'organisme : La sensibilisation s'entend ici comme des actions réalisées en présence des personnes

Dans les opérations de sensibilisation il est à noter des actions en faveur du personnel et d'autres en direction des étudiants.

En direction du personnel :

- groupe de travail avec invitation envoyée à toutes les catégories de personnels ;
- sensibilisation des membres des trois conseils : C.S., C.E.V.U. et C.A. par des présentations régulières de la politique d'égalité femmes/hommes ;
- sensibilisation des directeurs de composantes (les directeurs des écoles ou des Unités de

Formations et de Recherche – anciennement facultés) par des interventions régulières sur ce thème lors des réunions de directeurs de composantes ;
- journées d'études annuelles communes avec l'université de Lille 3 sur le thème de l'égalité (2008 : *Ambition et projet des filles à l'université*, 2009 : *Emplois, salaires: différences hommes / femmes en sortie d'études*). L'entrée à ces journées d'études est libre et gratuite, la diffusion de l'information est large.

Sensibilisation des étudiants :

- Existence d'un module optionnel accessible à tous les étudiants sur la parité ;
- stand tenu lors des journées portes ouvertes sur cette question spécifique ;
- témoignages d'anciennes étudiantes lors des journées portes ouvertes et des journées d'études.

En direction du personnel et des étudiants :

Création d'une cellule de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel.

Quelles ont été les actions concrètes de sensibilisation et de communication entreprises ? (par exemple supports papier, forums, tables-rondes, modules de e-learning, actions favorisant l'ouverture du cadre professionnel à la famille ...).

Décrire brièvement leurs contenus, la date de réalisation ou la périodicité, les publics visés.

- Charte portant sur une meilleure prise en compte des inégalités femmes/hommes diffusée à l'ensemble du personnel.
- Réalisation de posters pour promouvoir l'égalité entre femmes et hommes (cf. annexe).
- Développement d'une rubrique spécifique dans le site internet.
- Document de synthèse sur l'évolution de la situation envoyé à tout le personnel.

Quel a été leur impact ?

Merci de l'indiquer en quelques lignes

Journées portes ouvertes : passage de nombreux étudiants par curiosité, 50 se sont en revanche montrés très intéressés ainsi que plusieurs parents présents.

L'impact de la charte est encore difficile à mesurer concrètement parce que trop récente, mais un premier bilan est fait à la fin de l'année devant les conseils et les directeurs de composante. Le lancement de la charte s'est fait dans un climat de scepticisme qui a montré l'importance de réaliser un travail de sensibilisation. Les indicateurs calculés lors de ce travail permettent d'identifier les principaux points d'attaque et de les suivre pour en mesurer la progression.

La journée d'étude de 2008 a rassemblé à peu près 150 personnes.

Quelles sont les actions planifiées ?

- Un point annuel est planifié dans chacun des conseils de l'université.
- Ouverture d'une crèche dans le cadre de l'accompagnement de la parentalité à l'horizon 2011.
- Ouverture en 2010 d'une cellule de veille et de lutte contre le harcèlement sexuel.
 - Actions engagées avec les associations *Femmes et Sciences* et *Femmes et Mathématiques*.

| Dans le tableau, préciser pour chaque action réalisée ou planifiée, le nombre de personnes concernées par catégories. | Année précédente (2008) | | Année en cours (2009) | | Année suivante (2010) | |
|---|-------------------------|------|-----------------------|------|-----------------------|------|
| | F | H | F | H | F | H |
| Par action, globalement, nombre de bénéficiaires : | | | | | | |
| - Charte | Tous | Tous | Tous | Tous | Tous | Tous |
| - Sensibilisation des 3 conseils | 107 | 107 | 107 | 107 | 107 | 107 |
| - Promotion de l'accès des filles aux études scientifiques | Tous | Tous | Tous | Tous | Tous | Tous |
| - Groupe de travail | 38 | 2 | 38 | 2 | 38 | 2 |
| - Mise en place d'une cellule de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel | | | | | Tous | Tous |
| Préciser par catégories de salariés concernés : | | | | | | |
| - Etudiants | | | | | | |
| - Personnels | | | | | | |
| Combien d'heures en moyenne par personne et par an ? | Non concerné | | | | | |

La crèche est prévue pour contenir 40 places et se situer sur le campus. Elle se fait en partenariat avec la ville de Villeneuve d'Ascq. 20 places sont prévues pour les habitants de la ville, 20 places pour les usagers de l'université (étudiants et personnels). Comme des personnels ou des étudiants peuvent habiter la ville, ils peuvent aussi s'inscrire via la ville. De fait le minimum de places offertes aux usagers de l'université est de 20, le maximum est de 40.

Votre auto-évaluation du critère de 0 à (justifier 4 : votre niveau)
3 parce que un certain nombre d'actions existent et sont développées mais sont encore jeunes et méritent de prendre de l'ampleur.

CRITERE OPTIONNEL : TOUS ORGANISMES

3. Mener des actions de communication externe en cohérence avec la stratégie mise en œuvre pour promouvoir l'égalité et la mixité

Avez-vous pris en considération ce critère ?
 oui
 non

Quelles ont été les actions concrètes entreprises ?
Décrire brièvement les outils utilisés (par exemple : supports publicitaires en indiquant leur contenu et la périodicité de leur mise à jour / parution ;)

- Le site internet possède une page dédiée
- Journées portes ouvertes
- Des interventions ont été réalisées dans les lycées de la région pour encourager les filles à suivre des études scientifiques et à doper leur ambition.
- Conception de support de communication.
- Une conférence a eu lieu, le 20 mars 2010, à Polytech'Lille, à destination des lycéennes sur « ingénieures au féminin ».

Quel a été leur impact ?

Difficile à mesurer.

Quelles actions sont planifiées ?

- Nouvelle intervention aux journées portes ouvertes.
- Une journée est prévue en 2011, réunissant lycéennes, étudiantes et entreprises, afin de montrer la diversité des métiers techniques et scientifiques, dans un contexte de volonté forte de féminisation de ces entreprises.

Votre auto-évaluation du critère de 0 à 4 :

1 amplification nécessaire de ce dispositif, mais ce n'est pas l'objectif principal de la politique menée pour le moment qui se centre davantage sur le rattrapage d'un retard interne.

CRITERE OBLIGATOIRE : TOUS ORGANISMES

4. Lutter contre les stéréotypes de genre et les propos ou attitudes sexistes

Comment avez-vous pris en compte ce critère ?

Merci de l'indiquer en quelques lignes

- Prévenir et lutter contre le harcèlement sexuel : un groupe de travail a été mis en place avec consultation du C.A. pour créer un dispositif d'écoute, de lutte et de prévention.
- Déconstruire les stéréotypes de sexe : une étude poussée a été réalisée à partir d'une exploitation statistique des fichiers du personnel et de leurs carrières pour analyser et identifier les points de tension dans la carrière des femmes par rapport à celles des hommes. Une communication sur les principaux résultats a également été faite dans les conseils de l'université, et auprès des directeurs de composantes. Un travail est aussi en cours sur les critères mis en place pour la promotion des personnels. Il s'agit notamment de la prise en compte des enfants dans les carrières de recherche.

Quelles ont été les actions concrètes entreprises ?

Merci de l'indiquer en quelques lignes

- Mise en place en 2010 d'une cellule d'écoute et de lutte contre le harcèlement sexuel à l'université.
- Existence d'un cours en sociologie sur les différences de genre, ouvert à tous les étudiants des universités Lille 1 et Lille 3.
- Diffusion de supports visuels.

Quel a été leur impact ? *Merci de l'indiquer en quelques lignes.*

Cours : 30 étudiants par an.

Supports visuels : plusieurs milliers.

Votre auto-évaluation du critère de 0 à 4 :
(justifier votre niveau)
 2 mise en place de structures mais qui doivent encore être pérennisées

CRITERE OPTIONNEL : TOUS ORGANISMES

5. Favoriser l'accès des femmes et des hommes aux groupes de réflexion ou aux réseaux professionnels internes et externes*

* Structure(s) permettant aux femmes et aux hommes d'échanger pour contribuer à favoriser l'égalité professionnelle

| | | | | | | |
|---|--|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| Comment avez-vous mis en œuvre cette mesure ? <i>Merci de l'indiquer en quelques lignes</i> | | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Le groupe de travail et de réflexion sur l'égalité femmes/hommes se réunit régulièrement (une fois par mois ou tous les deux mois selon l'ordre du jour) - Vice-Présidence jusqu'en mai 2010, puis chargée de mission pour l'égalité femmes/hommes depuis. - Groupe de travail sur le harcèlement sexuel - Contacts avec les associations <i>Femmes et Sciences</i> et <i>Femmes et Mathématiques</i>. | | | | | | |
| Quels sont les sujets traités par les groupes de réflexion ou réseaux professionnels internes et externes et leurs modalités de fonctionnement ? | | | | | | |
| Tous les sujets relatifs à la politique d'égalité femmes/hommes sont auparavant discutés et décidés en groupe de travail. | | | | | | |
| Quels en sont les résultats et quelle évolution est envisagée ? | | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - soutien et adoption par le C.A. de la charte proposée par le groupe de travail ; - participation aux journées portes ouvertes ; - participation au réseau national des chargés de mission sur la parité. | | | | | | |
| | Année précédente (2008) | | Année en cours (2009) | | Année suivante (2010) | |
| | F | H | F | H | F | H |
| Combien de personnes pourraient potentiellement avoir accès à ces groupes de réflexion ou réseaux professionnels ? | Invitation envoyée à tout le personnel | | 20 sur le harcèlement | | IDEM qu'en 2009 | |
| Combien de personnes ont effectivement accès aux groupes de réflexion ou réseaux professionnels ? | 38 personnes pour l'égalité | 2 | 38 | 20 sur le harcèlement | 38 | 2 |

Votre auto-évaluation du critère de 0 à 4 :
(justifier votre niveau)
 3 parce que mesures déjà effectives

Champ 2 : L'EGALITE DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET LE MANAGEMENT

Principes de l'auto-évaluation :

Le candidat apprécie la prise en compte, dans la gestion des ressources humaines et le management, des actions tendant à assurer la mixité et l'égalité dans l'organisme.

Le rapport de situation comparée prévu par la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou, à défaut, un tableau de bord de l'égalité sert à l'organisme à apprécier les objectifs de progression et l'efficacité de la politique de ressources humaines.

CRITERES OBLIGATOIRES : TOUS ORGANISMES

1. Présenter une analyse des indicateurs relatifs aux conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'organisme, afin d'établir des objectifs de progression

Avez-vous défini les indicateurs prévus par la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre d'un rapport de situation comparée annuel (RSC) ?

Tous les éléments du bilan social sont sexués. De sorte qu'un suivi de l'évolution est désormais possible sur les trois dernières années.

L'OFIP (Observatoire des Formations et de l'Insertion Professionnelle) quant à lui publie aussi depuis 2008 des données sexuées. De sorte que là aussi il est désormais possible de suivre l'évolution des principaux indicateurs : part de femmes par filière, taux d'insertion, niveau de salaire en sortie, type d'emplois obtenus, etc.

Dans la plaquette qui a vocation à être distribuée chaque année à tout le personnel, l'indice de parité est utilisé.

Si votre organisme compte plus de 300 salariés, avez-vous défini des indicateurs supplémentaires liés à la situation particulière de votre organisme ?

Nous suivons les taux de réussite des femmes et des hommes aux différentes promotions ainsi que les congés de reconversion (qui sont un élément important dans la carrière des enseignants – chercheurs).

Les comités de sélection (qui recrutent les nouveaux maîtres de conférences et professeurs) font aussi l'objet d'un suivi particulier.

Si votre organisme compte moins de 300 salariés, quels éléments comporte votre rapport unique sur l'égalité professionnelle ? (Si vous avez réalisé un RSC bien que non soumis à cette obligation, merci de l'indiquer)

Non concerné.

L'analyse de ces indicateurs vous permet-elle d'établir des objectifs de progression ?

Un taux de réussite pour les femmes au moins égal à celui des hommes aux moments de la carrière sur lesquels nous avons une marge de manœuvre : le recrutement et certaines

promotions à l'intérieur des corps (passages à la hors-classe pour les enseignants et maîtres de conférences, passage à la classe exceptionnelle pour les professeurs).

Préciser par indicateur supplémentaire à ceux exigés dans le cadre du RSC :
(un tableau par indicateur supplémentaire)

| INDICATEUR 1 Taux de candidature des femmes aux promotions internes de maître de conférences | Année précédente (2009) | | Année en cours (2010) | | Année suivante (2011) | |
|--|-------------------------|-----|-----------------------|-----|-----------------------|-----|
| | F | H | F | H | F | H |
| | 12% | 40% | | | | |
| Quels objectifs de progression ont été définis ? | | | 20% | 40% | 30% | 40% |

| INDICATEUR 2 Taux de candidature des femmes aux promotions internes de professeur des universités | Année précédente (2009) | | Année en cours (2010) | | Année suivante (2011) | |
|---|-------------------------|-----|-----------------------|-----|-----------------------|-----|
| | F | H | F | H | F | H |
| | 27% | 50% | | | | |
| Quels objectifs de progression ont été définis ? | | | 35% | 50% | 40% | 50% |

| INDICATEUR 3 Part de doctorantes | Année précédente (2009) | | Année en cours (2010) | | Année suivante (2011) | |
|--|-------------------------|-----|-----------------------|-----|-----------------------|-----|
| | F | H | F | H | F | H |
| | 42% | 58% | | | | |
| Quels objectifs de progression ont été définis ? | | | 43% | 57% | 45% | 55% |

| INDICATEUR 4 Nombre de campagnes d'information menées | Année précédente (2008/2009) | | Année en cours (2009/2010) | | Année suivante (2010/2011) | |
|---|------------------------------|--|----------------------------|--|----------------------------|--|
| | | | | | | |
| | 2 | | | | | |
| Quels objectifs de progression ont été définis ? | | | 3 | | 4 | |

| | | | | | | |
|---|-------------------------|--|-----------------------|--|-----------------------|--|
| INDICATEUR 5 Proportion de femmes dans les promotions d'ASU | Année précédente (2009) | | Année en cours (2010) | | Année suivante (2011) | |
| | 72% | | | | | |
| Quels objectifs de progression ont été définis ? | | | 86% (Equité) | | 86% (Equité) | |

| | | | | | | |
|---|-------------------------|--|-----------------------|--|-----------------------|--|
| INDICATEUR 6 Proportion de femmes dans les promotions d'ITARF | Année précédente (2009) | | Année en cours (2010) | | Année suivante (2011) | |
| | 40% | | | | | |
| Quels objectifs de progression ont été définis ? | | | 51% (Equité) | | 51% (Equité) | |

| | | | | | | |
|--|-------------------------|--|-----------------------|--|-----------------------|--|
| INDICATEUR 7 Proportion de femmes dans les promotions de BIB | Année précédente (2009) | | Année en cours (2010) | | Année suivante (2011) | |
| | 20% | | | | | |
| Quels objectifs de progression ont été définis ? | | | 50% | | 66% (Equité) | |

| | | | | | | |
|---|-------------------------|-------|-----------------------|-----|-----------------------|-----|
| INDICATEUR 8 Proportion de femmes obtenant un congé de formation (CRCT + délégation CNRS) | Année précédente (2009) | | Année en cours (2010) | | Année suivante (2011) | |
| | H | F | F | H | F | H |
| | 15,7% | 84,3% | | | | |
| Quels objectifs de progression ont été définis ? | | | 20% | 80% | 25% | 75% |

| | | | | | | |
|--|-------------------------|-----|-----------------------|-----|-----------------------|-----|
| INDICATEUR 9 Proportion de femmes dans les candidatures pour les primes d'excellence | Année précédente (2009) | | Année en cours (2010) | | Année suivante (2011) | |
| | F | H | F | H | F | H |
| | 17% | 83% | | | | |
| Quels objectifs de progression ont été définis ? | | | 20% | 80% | 25% | 75% |

| INDICATEUR 10 Proportion de femmes dans l'attribution des primes d'excellence scientifique | Année précédente (2009) | | Année en cours (2010) | | Année suivante (2011) | |
|--|-------------------------|-----|-----------------------|-----|-----------------------|-----|
| | F | H | F | H | F | H |
| | 11% | 89% | | | | |
| Quels objectifs de progression ont été définis ? | | | 20% | 80% | 25% | 75% |

Une des questions centrales parmi la population des enseignants-chercheurs est la division sexuée des responsabilités : les hommes ont tendance à prendre des responsabilités en lien avec la recherche alors que les femmes sont plus présentes dans les responsabilités pédagogiques. Or pour la carrière les responsabilités dans les activités de recherche sont mieux valorisées que dans les activités pédagogiques, la prime d'excellence scientifique par exemple ne se fonde que sur la recherche.

| INDICATEUR 11 Proportion d'hommes et de femme dans les effectifs de catégorie A | Année précédente (2009) | | Année en cours (2010) | Année suivante (2011) |
|---|-------------------------|-----|-----------------------|-----------------------|
| | F | H | | |
| | 45% | 55% | | |
| Quels objectifs de progression ont été définis ? | | | Equité | Equité |

| INDICATEUR 12 Proportion d'hommes et de femmes dans les effectifs de catégorie B | Année précédente (2009) | | Année en cours (2010) | Année suivante (2011) |
|--|-------------------------|-----|-----------------------|-----------------------|
| | F | H | | |
| | 62% | 38% | | |
| Quels objectifs de progression ont été définis ? | | | Equité | Equité |

| INDICATEUR 13 Proportion d'hommes et de femmes dans les effectifs de catégorie C | Année précédente (2009) | | Année en cours (2010) | | Année suivante (2011) | |
|--|-------------------------|-----|-----------------------|---|-----------------------|---|
| | F | H | F | H | F | H |
| | 69% | 31% | | | | |
| Quels objectifs de progression ont été définis ? | | | Equité | | Equité | |

| INDICATEUR 14 Part de femmes parmi les cadres de catégorie A | Année précédente (2009) | | Année en cours (2010) | | Année suivante (2011) | |
|--|-------------------------|-----|-----------------------|---|-----------------------|---|
| | F | H | F | H | F | H |
| | 23% | 77% | | | | |
| Quels objectifs de progression ont été définis ? | | | Equité | | Equité | |

| INDICATEUR 15 Part de femmes parmi les cadres de catégorie B | Année précédente (2009) | | Année en cours (2010) | | Année suivante (2011) | |
|--|-------------------------|-----|-----------------------|---|-----------------------|---|
| | F | H | F | H | F | H |
| | 76% | 24% | | | | |
| Quels objectifs de progression ont été définis ? | | | Equité | | Equité | |

| INDICATEUR 16 Part de femmes parmi les personnels de catégorie C | Année précédente (2009) | | Année en cours (2010) | | Année suivante (2011) | |
|--|-------------------------|-----|-----------------------|---|-----------------------|---|
| | F | H | F | H | F | H |
| | 54% | 46% | | | | |
| Quels objectifs de progression ont été définis ? | | | Equité | | Equité | |

Votre auto-évaluation du critère de 0 à 4 :
(justifier votre niveau)
4 parce que batterie très développée d'indicateurs originaux.

2. Mener une politique visant à atteindre l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Avez-vous identifié des écarts salariaux entre les femmes et les hommes?

Oui, mais ils sont liés aux différences de statuts. La fonction publique fait qu'à fonction égale et ancienneté égale, le salaire est le même.

Si oui, avez vous identifié les causes de ces écarts?

Les carrières des femmes sont plus lentes, et elles se heurtent à un plafond de verre lors du passage au statut de professeur des universités. Pour améliorer cette situation, certaines mesures ont été prises :

- augmentation du congé maternité avec une décharge supplémentaire de cours accordée aux femmes venant d'avoir un enfant dans le but de reprendre les activités de recherche dans de bonnes conditions.
- neutralisation de l'effet du congé maternité dans l'évaluation des chercheuses en interne

(un an est retiré par enfant dans la carrière).
 - Décharge de cours supplémentaire de 12 heures accordée aux pères.

Quelles actions et moyens ont été mis en œuvre ou sont planifiés pour supprimer ces écarts ?

Les promotions sont décidées au dessus de l'université dans des structures ad hoc. La politique de l'université consiste donc à donner le plus de chances possible aux femmes d'obtenir ces promotions.

| | Année précédente (20XX) | | Année en cours (20XX) | | Année suivante (20XX) | |
|---|-------------------------|---|-----------------------|---|-----------------------|---|
| | F | H | F | H | F | H |
| Rémunérations moyennes femmes et hommes: Préciser par catégories de salariés concernés : - ensemble | | | | | | |
| Pourcentage d'écart éventuel | | | | | | |
| Votre auto-évaluation du critère de 0 à 4 : <i>(justifier votre niveau)</i> Non concerné | | | | | | |

3. Renforcer l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle continue

Comment avez-vous pris en compte ce critère ?

Merci de préciser :

- les types de formations :
 Développement des compétences.

- les catégories de salariés bénéficiaires :

Toutes les catégories administratives excepté les enseignants-chercheurs.

- les modalités d'accès particulières éventuellement mises en place

Le renforcement de l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation a-t-il amélioré particulièrement la compétence globale de votre organisme ?

Si oui, en quoi ?

Impossible de répondre à cette question.

Ces formations ont-elles favorisé la mixité des emplois ?

Merci de l'indiquer en quelques lignes en précisant l'évolution dans le temps

non

| | Année précédente (2007) | | Année en cours (20XX) | | Année suivante (20XX) | |
|--|----------------------------|------|-----------------------------------|---|-----------------------------|---|
| | F | H | F | H | F | H |
| Globalement, nombre d'heures de formation : Préciser par catégorie de salariés concernés : - ensemble | 8715,75 | 5551 | Veiller à maintenir un bon niveau | | | |
| Globalement, pourcentage de salariés ayant suivi une formation : Préciser par catégorie de salariés concernés : - ensemble | 62% | 38% | | | | |
| Combien de promotions ces formations ont-elles effectivement favorisées ? Par catégorie de salariés concernés : - cadres dirigeants - cadres - techniciens - agents de maîtrise - ouvriers - employés | Non concerné | | | | | |

Votre auto-évaluation du critère de 0 à 4 :

(justifier votre niveau)

1, car il y a peu de réflexion sur le lien entre formations et parité.

4. Mener une politique visant à atteindre une plus grande mixité professionnelle

Si votre organisme a un effectif très féminisé ou très masculinisé, dans un emploi ou une catégorie professionnelle, quelles actions concrètes avez-vous mis en œuvre pour favoriser une plus grande mixité ?

Suivi des recrutements et de la part de femmes dans les candidats et les lauréats.

Sensibilisation des personnels en situation de recruter

Rappel de la loi selon laquelle un jury de concours de la fonction publique doit être composé d'au moins 1/3 de femmes.

Quels impacts avez-vous relevé ?

Il est un peu tôt pour le savoir mais à priori pas de révolution lors de la campagne de recrutement de 2009.

CRITERE OBLIGATOIRE : ORGANISMES DE PLUS DE 300 PERSONNES, ET OPTIONNEL EN DECA

5. Mener une politique tendant à la mixité dans les différentes instances de décision (comité de direction, comité exécutif, comité stratégique, conseil d'administration...)

Comment avez-vous mis en œuvre cette mesure ?
Merci de l'indiquer en quelques lignes

Les instances de décision sont élues principalement sur la base de listes syndicales ou professionnelles laissées au libre choix des organisations concernées. En revanche, suite à l'élection, des membres extérieurs sont nommés. Le dernier renouvellement des conseils (qui date de deux ans) a abouti à un des conseils déséquilibrés en matière de parité. Au C.A., le Président a pris soin de nommer une plus grande part de femmes.

Existe-t-il des systèmes de repérage et d'évaluation des hauts potentiels ?
Merci de l'indiquer en quelques lignes

Non concerné

Préciser par instance :

| Conseil d'Administration élu pour 5 ans | Années concernées : 2008-2009-2010-2011 | |
|---|---|----|
| | F | H |
| Composition de l'instance : | 6 | 23 |

| Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire élu pour 5 ans | Années concernées : 2008-2009-2010-2011 | |
|--|---|----|
| | F | H |
| Composition de l'instance : | 14 | 27 |

| Conseil Scientifique élu pour 5 ans | Années concernées : 2008-2009-2010-2011 | |
|---|---|----|
| | F | H |
| Composition de l'instance : | 6 | 34 |

Votre auto-évaluation du critère de 0 à 4 :
 2 en raison de l'effort de la Présidence pour contrebalancer le faible nombre de femmes parmi les élus.

CRITERE OPTIONNEL : TOUS ORGANISMES

6. Mettre en place un parrainage/tutorat qui favorise la mixité à tous les niveaux

hiérarchiques

| | | | | | | |
|--|----------------------------|---|--------------------------|---|--------------------------|---|
| Comment avez-vous mis en œuvre cette mesure ? Merci de l'indiquer en quelques lignes Mesure non mise en place | | | | | | |
| | Année précédente (20XX) | | Année en cours (20XX) | | Année suivante (200X) | |
| | F | H | F | H | F | H |
| Globalement, nombre de bénéficiaires : | | | | | | |
| Préciser par catégorie de salariés concernés : - cadres dirigeants - cadres - techniciens - agents de maîtrise - ouvriers - employés | | | | | | |
| Globalement, combien d'heures/an : | | | | | | |

Votre auto-évaluation du critère de 0 à 4 :
(justifier votre niveau)

Champ 3 : L'EGALITE PAR LA PRISE EN COMPTE DE LA PARENTALITE DANS LE CADRE PROFESSIONNEL

Principe de l'auto-évaluation :

Le candidat apprécie les actions qui favorisent l'articulation entre les vies professionnelle et familiale dans le cadre professionnel.

C.F plus haut : Crèche, décharges de service, charte.

CRITERES OBLIGATOIRES : TOUS ORGANISMES

1. Aménager des horaires et instaurer des méthodes de travail qui favorisent la compatibilité des vies professionnelle et familiale

Comment avez-vous pris en compte ce critère ?

Pour les enseignants chercheurs, les horaires sont flexibles en fonction des contraintes de chacun.
Pour les BIATOSS les horaires sont les horaires de bureau standards.

Préciser pour chaque mesure :

(un tableau par mesure)

Non concernés

| MESURE 1 : (indiquer le nom de la mesure) | Année précédente (20XX) | | Année en cours (20XX) | | Année suivante (20XX) | |
|---|----------------------------|---|--------------------------|---|--------------------------|---|
| | F | H | F | H | F | H |
| Nombre de personnes par catégorie de salariés concernés : - cadres dirigeants - cadres - techniciens - agents de maîtrise - ouvriers - employés | | | | | | |

Votre auto-évaluation du critère de 0 à 4 :

(justifier votre niveau)

4, car il y a peu de contraintes horaires fortes et surtout très peu d'horaires atypiques contraints.

2. Préparer avec les salariés concernés, les conditions de départ, d'absence et de retour de congés de maternité et/ou parentaux, afin de mieux prendre en compte les objectifs de carrière

Comment avez-vous pris en compte ce critère ?

Merci de décrire notamment les mesures prises et leurs modalités de mise en œuvre

La charte prévoit une mesure spécifique pour les retours de congés maternité des femmes.

Pour le personnel administratif, elle prévoit le remplacement systématique afin de faciliter les conditions de retour.

Pour les enseignantes-chercheuses, une décharge de cours est prévue l'année de la naissance : ½ service d'enseignement en moins à réaliser pour les premier et second enfants et une année complète sans cours à assurer pour le troisième enfant ou une naissance de jumeaux. Ceci a été fait afin de faciliter le retour aux activités de recherche pour les mères de jeunes enfants. C'est en effet un moment sensible dans la carrière des femmes qui, au retour de congés maternité, ont parfois des difficultés à reprendre leur niveau de recherche d'avant la naissance. La recherche nécessite en effet du temps et avec un enfant en bas âge et de nouveaux cours à préparer, le temps dévolu aux recherches peut être faible.

Un an est enlevé à chaque femme par enfant afin de compenser les effets négatifs sur la carrière des congés maternité.

Pour les hommes enseignants-chercheurs, une décharge de service de 12 heures équivalent TD est prévue l'année de la naissance.

Préciser pour chaque mesure :

(Un tableau par mesure)

| MESURE 1 | Année précédente (2009) | | Année en cours (2010) | | Année suivante (2011) | |
|--|-------------------------|---|-----------------------|---|-----------------------|---|
| | F | H | F | H | F | H |
| Proportion d'homme ayant pris leur congé paternité : | 33% | | | | | |
| Objectif : | | | 50% | | 70% | |

Votre auto-évaluation du critère de 0 à 4 :
(justifier votre niveau)

3 Mesure forte de facilitation du retour de congé maternité qui représente un coût pour l'université, qui doit compenser en heures complémentaires ou en vacances.

CRITERES OPTIONNELS : TOUS ORGANISMES

3. Préparer, avec les salariés concernés ou, en cas de mutations économiques, avec les représentants du personnel, les conditions de mobilité géographique ou professionnelle afin de prendre en compte les contraintes de vie privée

Non concerné

Comment avez-vous pris en compte ce critère ?
Merci de l'indiquer en quelques lignes

| | Année précédente (20XX) | | Année en cours (20XX) | | Année suivante (20XX) | |
|--|-------------------------|---|-----------------------|---|-----------------------|---|
| | F | H | F | H | F | H |
| Nombre de personnes concernées par la mobilité géographique ou professionnelle : | | | | | | |
| Nombre de personnes bénéficiaires des mesures prises : | | | | | | |

Votre auto-évaluation du critère de 0 à 4 :
(justifier votre niveau)
Non concerné

4. Participer à la mise en place de services divers qui facilitent l'articulation du travail et des responsabilités familiales et privées

Merci de décrire les services mis en place (par exemple : conciergerie (pressing, courses, etc.), aide à la personne et/ou aide à domicile, services territoriaux (transports, poste...), CESU, chèques divers..., en distinguant :

Le personnel a accès à des CESU à des tarifs différents selon le salaire.

Une crèche est en cours de constitution sur le site de l'université. Il s'agit d'une crèche de 40 places en partenariat avec la ville de Villeneuve d'Ascq. Les usagers de l'université (étudiants et personnels) auront à disposition 20 places permettant selon le dispositif mis en place par la CAF de satisfaire une trentaine de familles. Une enquête auprès des personnels et des étudiants a révélé un besoin de trente cinq places mais pour des durées de garde très diverses. Les étudiants ont des besoins en effet plus faibles que les personnels.

L'ouverture de cette crèche est prévue en 2011.

Il existe aussi d'un centre aéré pour les enfants des personnels, qui est ouvert les mercredi durant l'année universitaire, et également durant les vacances scolaires, hors vacances d'été (une vingtaine d'enfants est concernée à chaque période de vacances).

Quelles sont les actions menées ou planifiées relevant du CE ?

L'enquête et le pilotage

Quelles sont les actions menées ou planifiées relevant de l'employeur (direction de l'université ?

La partie étudiante

Existe-t-il une crèche d'entreprise ou inter-entreprises ?

oui en création

non

Préciser pour chaque service :

(un tableau par service)

| Crèche (indiquer le nom du service) | Année précédente (2009) | | Année en cours (2010) | | Année suivante (2011) | |
|--|----------------------------|---|--------------------------|---|--------------------------|--|
| | F | H | F | H | | |
| Nombre de personnes susceptibles d'en bénéficier : | | | | | 30 | |
| Nombre de bénéficiaires : | | | | | | |
| Pris en charge du coût par le CE ou l'employeur Coût global (en K€) | 160 000 euros | | | | | |

Votre auto-évaluation du critère de 0 à 4 :

(justifier votre niveau)

3 La mise en place de la crèche et d'un centre aéré est une politique active de facilitation de la conciliation des vies privées et professionnelles

4. PLAN D'ACTION TRIENNAL EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : voir annexe.

5. PROCES VERBAL DE PRESENTATION DU DOSSIER DE CANDIDATURE

Fait à _____ le _____

REPRESENTANTS DE LA DIRECTION :
(Nom, fonction, signature)

REPRESENTANTS ELUS DU PERSONNEL :

- Nom de l'instance à laquelle a été présentée le dossier :
- (Nom, fonction ou mandat, signature) :

Commentaires éventuels :

6. RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE PREVU PAR LA LOI DU 9 MAI 2001 RELATIVE A L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Joindre le rapport de situation comparée de votre organisme (comprenant l'analyse des indicateurs)

L'université de Lille 1 n'a pas de rapport de situation comparée. En revanche, elle dispose d'un bilan social de l'établissement, dont les données sont de plus en plus sexuées. Nous joignons donc le bilan social 200 ?.

7. CONTRAT

Faire la demande de proposition d'intervention contractuelle via le formulaire de demande présent sur la page Internet <http://www.afaq.org/labelegalite>